

2ej
307



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho



**LA CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN
EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para optar al título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Aristeo Julio González Martínez



México, D. F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Introducción	1
CAPITULO I	
Antecedentes de la Asociación Profesional	3
a) Edad antigua	3
b) Edad media	5
c) Edad moderna	7
d) Edad contemporánea	10
e) Antecedentes históricos de las asociaciones profesionales en México.	17
CAPITULO II	
El Derecho de Asociación Profesional	26
a) El derecho de asociación profesional	26
b) El derecho general de asociación profesional y los de reunión, sociedad, asociación y sindicalización	33
c) La libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo	39
d) Libertad positiva de sindicación	45
e) Libertad negativa de sindicación	46
f) Análisis de las cláusulas de exclusión	47
g) Constitucionalidad e inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión	52

CAPITULO III

De los Sindicatos	61
a) Definición	61
b) Su constitución	62
c) Estatutos	66
d) Asamblea	68
e) Mesa directiva	70
f) Registro del sindicato	71
g) Negativa del registro	75
h) Autoridades facultadas para otorgar el registro	76
i) Registro automático	76
j) Cancelación del registro	77
k) Personalidad jurídica	77
l) Disolución del sindicato	83
ll) Liquidación del patrimonio	83
m) Condiciones de trabajo	84

CAPITULO IV

El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley en la Legislación Mexicana	87
1.-Contrato colectivo de trabajo	87
a) Definición	87
b) Antecedentes	88
c) Antecedentes nacionales	90
d) Naturaleza jurídica	94
e) Características	101

f) Requisitos de validéz	102
g) Celebración obligatoria deivada de la Ley	104
h) La concurrencia de varios sindicatos	104
i) La titularidad y el derecho de administrar el contrato colectivo de trabajo	106
j) Las comisiones mixtas	107
k) Duración, revisión y terminación del contrato colectivo de trabajo	109
2. Contrato-ley	113
a) Concepto	113
b) Antecedentes	113
c) Naturaleza jurídica	118
d) Contenido del contrato-ley	119
e) Titularidad del contrato-ley	120
f) Procesos de elaboración del contrato-ley	121
g) Duración	124
h) Revisión	124
i) Terminación	125

CAPITULO V

La Concurrencia de Sindicatos en el Derecho Mexicano del Trabajo	129
a) Generalidades y problemática	129
b) Libertad sindical	129
c) Libertad positiva y libertad negativa de asociación profesional	143

d) Limitaciones a la libertad sindical que impiden una verdadera concurrencia de sindicatos en el derecho mexicano del trabajo	151
e) Problemática de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo	217
f) Procedimiento y solución en caso de concurrencia de sindicatos	219
g) Concurrencia de sindicatos en la legislación burocrática	224
Conclusiones	231
Bibliografía	239

INTRODUCCION

Los constantes comentarios entre compañeros, maestros, trabajadores y medios de comunicación en general, me orillaron a elegir el tema "Concurrencia de Sindicatos en el Derecho Mexicano del Trabajo"; el tema se antoja rico en material por tratarse de sindicatos, sin embargo, sobre la verdadera concurrencia de sindicatos pocos son los autores que tratan el tema. No obstante, recabando datos y opiniones de autores diversos, se busca una explicación al problema. Se inicia este trabajo con los antecedentes de las asociaciones profesionales, generales y nacionales; se continúa con el derecho de asociación profesional diferenciándolo de sus afines como el derecho de reunión, sociedad, asociación y sindicalización; nos referimos también a la libertad sindical; a los sindicatos en particular; al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley. Se llega así al capítulo V en el que se hace un análisis de los obstáculos que impiden una verdadera concurrencia de sindicatos en el derecho mexicano del trabajo. Es así que nos referimos a las cláusulas de exclusión, de ingreso y por separación; al registro de los sindicatos; a los tipos de sindicatos que prevé la ley, así también, al número mínimo de trabajadores que exige para constituir un sindicato.

Por último, nos referimos a la unidad y pluralidad

sindical a través de sus defensores, sus pros y sus con-
tras. Es así que se llega a la conclusión de que nuestra
legislación laboral conduce finalmente en forma indirecta,
a la unidad sindical en nuestro país.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

a) EDAD ANTIGUA.- Desde luego que los primeros antecedentes del sindicato, como todo, llámese derecho civil, mercantil, etc., son un tanto inciertos, pero por algo se empieza y es así que se sabe de la existencia de los Sreni en la India, que eran asociaciones de agricultores, artesanos y banqueros, que tenían un Consejo y comparecían en juicios. En Grecia, en el libro 47, tit. XXXII, ley 4a. del Digesto, Gayo manifiesta: "Son compañeros los que son de un mismo Colegio, que los griegos llaman compañía a estos les permite la ley imponerse las condiciones que quieran, con tal de que ninguna sea contra el derecho público. Pero esta ley parece que se trasladó de la de Solón; porque en ella se expresa en esta forma; si la Plebe o los hermanos, o los que guardan los vasos sagrados, o los marinos, o los que venden granos, o los que entierran en un mismo sepulcro, o los compañeros que habitan juntos o por causa de negociación, o por alguna otra causa: todo lo que estos disponen por mutuo consentimiento, sea válido, a no ser que se prohíban por las leyes".¹

En Roma aparecen los colegios romanos: colegios de boteros (naviculari), panaderos (pistores), salchicheros (suarii), carpinteros (tegnarii), herreros (aerarii).-- Esas agrupaciones no tenían una finalidad profesional en -

virtud de que carecían de una reglamentación del trabajo, no tenían ni reglas de aprendizaje, ni categorías profesionales. Su desintegración se debió al hecho de que los miembros estaban obligados a pertenecer de por vida al colegio además de que el oficio se transmitía por herencia. Al buscar su independencia, los miembros del Colegio hufan de -- las ciudades hacia el campo.

En Grecia existió un grupo denominado Etherías y en Asia, en el siglo III, otro más denominado Hang. D.J. - ANTOKOLETZ señala que "desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. -- Dentro de la colectividad se formaron castas, ordenes, colegios y otras agrupaciones sociales que adoptaron formas-religiosas, semireligiosas o semipolíticas"². Juan Jacobo - Rousseau, en su discurso sobre la economía política señala lo siguiente: "toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; pero estas sociedades que todos advierten, porque tienen una forma exterior y autorizada, no son las únicas que realmente existen en el Estado; todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones, bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas esas asociaciones, tácitas o formales, son los que modifican, de tantas maneras, median

te su influjo, las expresiones de la voluntad pública".³ --
 "...Para RENARD, el clan está compuesto por seres que reco-
 nocen un antepasado común. Es la familia agrandada, prolon-
 gada. Supone que comprende, no solamente una pareja ini-
 cial y sus hijos, sino los hijos pasados y sus retoños; --
 que llega así a contener dos o tres generaciones unidas --
 por la comunidad de sangre y, además, miembros adoptivos --
 que pueden ser clientes que buscan una protección o esclavos
 que fueron al principio prisioneros de guerra. Enton-
 ces se convierte en el clan, en un grupo estrechamente so-
 lidario, homogéneo, igualitario, hasta el punto de que no
 solamente está prohibido matar o herir a alguien pertene-
 ciente al grupo, sino que toda injuria hecha a uno de sus
 miembros debe ser vengada por todos".⁴

b) EDAD MEDIA.- En esta etapa aparecen una diver-
 sidad de asociaciones mismas que a continuación se describen:

Las guildas.- Fueron agrupaciones consideradas -
 como familias artificiales "formadas por la conjunción de
 la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrer
 se, sus miembros, en determinadas circunstancias".⁵ Estas -
 agrupaciones tienen como principales características la mu-
 tualidad y la beneficencia. Existían tres clases de guil-
 das: religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes;-
 con las guildas se inicia la reglamentación del trabajo, -
 cuyo desenvolvimiento fué más notable con los gremios. Tam

bién entre las gildas se dió una clasificación en las actividades laborales; es así que existían los aprendices - (discipuli), los compañeros (famili) y los maestros (magistri).

Corporaciones de oficios.- La actividad artesanal y las numerosas construcciones de catedrales en el siglo XII, hacen posible la agrupación de millares de obreros. Se tienen noticias de que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, le sucedieron las de los artesanos.

Los gremios.- Fueron creados para establecer el régimen de los oficios. Dentro de la organización de los gremios, se tenía a la asamblea, una comisión administrativa y de maestros jurados encargados de sancionar las faltas en que incurrían los miembros de la corporación. Entre sus funciones principales estaban, las de reglamentar la producción y venta de mercancías, constituían el cuadro de la organización militar, hacían sus propios estatutos, contaban con patrimonio propio, tenían condición de personas-jurídicas, etc.. El aprendiz constituía el primer eslabón del artesanado. Los menores de edad, entre diez y doce años, eran puestos a disposición de los maestros, a quienes debían obediencia absoluta; a cambio de ello, recibían la enseñanza, habitación y comida.

Los compañeros.- Se les conocía también con el nombre de oficiales, eran antiguos aprendices, o bien, tra

bajadores que ya no podían alcanzar el grado de maestros.- Eran auténticos trabajadores que prestaban un servicio retribuido. El maestro constituía la máxima escala gremial, para alcanzar ese grado, el aprendiz o el oficial, debían realizar una obra maestra, sustentar un exámen y además, - comprar el oficio, bien sea al gremio, al señor feudal o al Rey.

c) EDAD MODERNA.- El Edicto de Turgot, creado por un fisiócrata del mismo nombre en el mes de febrero de 1776, con el cual se suprimieron las corporaciones, mismas que fueron restauradas al ser sustituido el ministro; sin embargo, no fué posible su subsistencia en virtud de la expedición de la Declaración de los Derechos del Hombre en 1789.

Ley Le Chapelier.- Conocida también como Ley de 14-17 de junio, fué votada por la Asamblea Nacional en junio de 1791. Le Chapelier consideraba que los grandes peligros para el orden público tienen su origen en la "contravención a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones" y que "no hay más corporaciones que el Estado. Hay solo el interés particular de cada individuo y el interés general"⁶. Esta Ley tuvo como finalidad prohibir toda clase de asociación de trabajadores. En sus primeros artículos se señalaba:

"Art. 10. Siendo la supresión de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe establecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga".

"Art. 20. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes".

El artículo 40. por su parte, consideró ilícita la coalición de trabajadores que tuviere como fin la fijación de condiciones generales de trabajo. Para darle mayor fuerza a esta Ley, la burguesía francesa la apoyó aún más con el Código Penal de 1810 en cuyo artículo 415 se establecía:

"Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo de un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución se castigará con prisión de uno a tres meses. Los je-

fes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años!"

En Inglaterra, país considerado como cuna de la revolución industrial, en el siglo XVII se produjeron los primeros levantamientos obreros debido a que las máquinas los estaban desplazando en sus empleos. De ahí que los trabajadores se vieron obligados a crear cajas de ayuda mutua y clubes obreros con fines solidarios, naciendo enseguida los primeros sindicatos. La represión del gobierno inglés no se hizo esperar, promulgando leyes contra las huelgas y las coaliciones, entre cuyas penas, se incluyó la de muerte. Los trabajadores se lanzaron a la lucha política para tratar de aliviar sus males, reclamando la reforma del parlamento, así como del sistema electoral, ya que solo podían votar aquellas personas cuyos ingresos fueran de 300 libras anuales. Fué así que se creó en 1792 la sociedad dirigida por Thomas Hardy que reunió a 80 mil afiliados. Sin embargo esta organización fué reprimida, pero por fortuna, le sucedieron otras como la organización de obreros de Londres y la Gran Liga del Norte en Leeds, en 1836. Estos movimientos lograron: anulación a las restricciones a las asociaciones obreras, reducción de la jornada laboral y creación de leyes que protegieran a niños y mujeres. Estas conquistas hicieron posible que se multiplicaran los trade unions (sindicatos ingleses).

d) EPOCA CONTEMPORANEA.- Durante el siglo XIX el movimiento obrero obtiene logros muy importantes en cuanto a su desenvolvimiento a nivel mundial. Es así que en Francia en el año de 1845 los carpinteros de París estallaron una huelga, misma que fué reprimida y sus dirigentes encarcelados. En 1848 los trabajadores deciden participar activamente en la revolución logrando que la Comisión de Luxemburgo incluyera en el nuevo derecho, la libertad de coalición. La Ley de 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición, pero es sustituido por el de atentado a la libertad de trabajo. El movimiento sindical se multiplica en este país, por lo que se promulgó una Ley de 14 de marzo de 1872, prohibiendo el funcionamiento de la Asociación Internacional de Trabajadores. No obstante ello, en el año de 1876 el diputado Lokroy presenta un proyecto de Ley para reconocer la legalidad de las cámaras sindicales obreras, - proyecto que fué rechazado por los propios trabajadores. - Se multiplican los movimientos huelguísticos, por lo que el gobierno se ve obligado a dictar la Ley de 21 de marzo de 1884 con la que se reconoce la legalidad de los grupos sindicales. Sin embargo, el reconocimiento definitivo del derecho de asociación profesional en Francia, se dá en la Ley de 10. de julio de 1901, atribuyéndole asimismo, personalidad jurídica.

Inglaterra.- En este país la supresión del delito de coalición se dá en el año de 1824 en que fué deroga-

da la Combination Acts. El reconocimiento legal se dió en el año de 1871 con la Ley sobre los sindicatos profesionales y en 1875 con la Ley sobre la conspiración y la protección de la propiedad. En Bélgica se suprime el delito de coalición en 1866. En España, mientras tanto, se aprueba la Ley de Asociaciones el 30 de junio de 1887. Alemania, por su parte, con la Ley del Trabajo de 1869 de Bismarck, se suprime el delito de coalición.

Presencia Marxista.- El 5 de agosto de 1862, Carlos Marx lleva a cabo una asamblea en Londres en donde propone la creación de comités de trabajadores cuya finalidad era intercambiar ideas sobre los problemas de la industria internacional; fué así como nació la idea de organizar a los trabajadores de todo el mundo. El 28 de septiembre de 1864, se lleva a cabo un mitin en el Martin's Hall de Londres aprobándose la constitución de la Asociación Internacional de los Trabajadores, llamada también primera internacional.

Primer congreso de la internacional.- Tuvo lugar los días 3 y 8 de septiembre de 1866, de cuyos acuerdos destacan: a) La reducción de la jornada de trabajo a 8 horas; y b) definir la naturaleza de los sindicatos, sus fines específicos y sus diferencias con otras organizaciones obreras. De ello se encargó el propio Carlos Marx con la siguiente tesis que presentó al Congreso:

"a) Su pasado. El capital es una potencia social concentrada, mientras el obrero dispone solo de su fuerza de trabajo. Por ello el contrato entre el capital y el trabajo nunca puede descansar en condiciones justas ni hasta ser justo en el sentido de una sociedad que pone en un lado la posesión de los medios materiales de existencia y producción, y en el lado opuesto las fuerzas productivas vivas.

La única potencia social del lado obrero es su masa. Sin embargo, la potencia de la masa está rota por la desunión. La dispersión de los obreros está engendrada y mantenida por su rivalidad inevitable. Los sindicatos han nacido primero de tentativas espontáneas de los obreros - por suprimir o al menos instigar esa rivalidad, por arrancar condiciones de trabajo establecidas por contratos, situándolos por lo menos, por encima de la condición de simples esclavos.

Por eso, el objetivo inmediato se ha limitado a las reivindicaciones de todos los días a los medios de defensa contra las usurpaciones incesantes del capital; en una palabra, a las cuestiones de sueldo y tiempo de trabajo. Esta actividad de los sindicatos no es solamente legítima, sino también necesaria; no podríamos disponer de ella en tanto subsista el modo actual de producción. Por el contrario, es preciso generalizarlos creando sindicatos y uniendo éstos en todos los países. Por otra parte, los sindicatos sin darse cuenta de ello, se han convertido en

centros de organización de la clase obrera como los municipios y las comunas de la edad media lo fueron para la burguesía. Si los sindicatos son indispensables para los combates diarios entre el capital y el trabajo, son aún más importantes en tanto que aparatos organizados para apresurar la abolición del sistema mismo del salario.

b) Su presente.- Hasta hoy, los sindicatos han visto de una manera demasiado exclusiva las luchas locales e inmediatas contra el capital. Todavía no han visto sus posibilidades de fuerza exclusiva contra el sistema de esclavitud de los salarios y contra el modo de producción -- actual, por eso se han quedado demasiado aparte de los movimientos sociales y políticos generales. En estos últimos tiempos, sin embargo, parecen adquirir conciencia de su gran tarea histórica como se puede inferir, por ejemplo, de su participación en el movimiento político más reciente en Inglaterra, de su concepción más elevada de su función en los Estados Unidos y de la resolución de la última gran conferencia de los delegados de los trade unions de Sheffield's, que decía: 'Esta conferencia apremia enteramente los esfuerzos de la asociación internacional por unir a los obreros de todos los países en una federación fraterna común y recomienda con mucho interés a las diferentes asociaciones representadas en la conferencia que ingresen en esta organización, teniendo la convicción de que ésta es necesaria al progreso y al bienestar de toda la clase obrera'.

c) Su porvenir.-- Aparte de sus objetivos primitivos, de ahora en adelante los sindicatos tienen que trabajar de manera más conciente, como centros de organización de la clase obrera con vistas a su emancipación completa.-- Es preciso que sostengan todo movimiento social y político que tenga ese fin. Al considerarse y al trabajar como los pioneros y los representantes de toda la clase obrera lograrán necesariamente atraer a los trabajadores que todavía están fuera del sindicato. Es preciso prestar la mayor atención y cuidado a la defensa de los intereses de las -- capas obreras peor pagadas por ejemplo los obreros agrícolas, a quienes las circunstancias particularmente desfavorables neutralizan su fuerza de resistencia. Es preciso que los sindicatos inculquen al mundo entero la convicción de que sus esfuerzos bien lejos de ser egoístas e interesados, por el contrario tienen como fin la emancipación de -- las masas sojuzgadas".⁷

Carlos Marx tiene razón al considerar que la mejor arma de los trabajadores es la organización para poder enfrentar al capital, lamentablemente se ha visto a través de la historia que no ha dado los resultados esperados por una serie de obstáculos que van desde la falta de conciencia, de educación, el egoísmo, el concepto de nacionalismo de los trabajadores de cada país, teorías como el anarquismo que dividió a la clase trabajadora, diferentes estados de desarrollo industrial de cada país, así como de tipo e-

conómico y político, y desde luego, la organización del capital a nivel mundial que utiliza todos los medios posibles para desviar la atención de la clase trabajadora.

Segundo Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores.- Tuvo lugar en Lausana, Suiza, del 2 al 9 de septiembre de 1867, de donde surgieron los siguientes acuerdos:

"1.- Que la emancipación social de los trabajadores es inseparable de su emancipación política.

2.- Que el establecimiento de libertades políticas es una medida principal de absoluta necesidad"⁸

Sobresale en este Congreso, como un imperativo, el que la clase trabajadora forme parte directa en las actividades políticas. Durante el desarrollo de este Congreso surgieron en diferentes países partidos políticos del proletariado. Lamentablemente, para desgracia de los trabajadores, la burguesía penetró con ideologías tendientes a ofuscar la conciencia obrera, lográndolo; así también, corrompiendo a sus dirigentes.

Tercer Congreso.- Se llevó a cabo del 6 al 13 de septiembre de 1868 en Bruselas, Bélgica. En este Congreso destaca la figura del ruso Mijail Bakunin (1814-1876), creador del anarquismo, quien sostenía que el principal opresor de la humanidad era el Estado, apoyado en la ficción -

de Dios y que, por consiguiente, para llevar a la humanidad al reino de la libertad era necesario ante todo eliminar al Estado y excluir el principio de autoridad de la vida del pueblo; hacia ello, decía, tendía el instinto del pueblo, espontáneamente revolucionario y socialista, razón por la cual no era preciso preparar la revolución y organizar a los trabajadores, pues bastaba con lanzarlos a la lucha sin dirección ni organización alguna"⁹.

Cuarto Congreso.- Tuvo lugar en Basilea, Suiza, del 6 al 12 de septiembre de 1869. De los acuerdos que se tomaron, el más importante es el relativo a la constitución de federaciones de oficios. Dicho acuerdo dice así:

"El congreso es de la opinión de que todos los trabajadores deben realizar actividades tendientes a crear sociedades de resistencia en los diferentes oficios. En la medida en que estas sociedades se formen, invita a las sesiones, a los grupos federados o grupos centrales, a comunicarlos a las otras sociedades del mismo ramo a fin de impulsar la formación de uniones internacionales por oficio. Estas federaciones serán encargadas de reunir todas las informaciones referentes a su industria respectiva; de estudiar las medidas a tomar en común; de regularizar las huelgas y de trabajar activamente con vistas a su triunfo, en espera de que el asalariado sea reemplazado por la federación de productores libres"¹⁰.

Quinto Congreso.- Llevóse a cabo en la Haya, del 2 al 5 de septiembre de 1872. Durante el desarrollo del -- congreso chocan las corrientes, marxista, que consideraba una necesidad la participación de la clase trabajadora en cuestiones políticas, y la anarquista, que se consideraba apolítica. Predominó la corriente marxista; así se hace no tar en la resolución del congreso en el que se señala, entre otras cosas, la necesidad de que el proletariado se -- constituya en partido político propio: "...Para asegurar -- el triunfo de la revolución social y de su objetivo supremo, la abolición de las clases. La coalición de las fuer-- zas obreras y^a obtenida por la lucha económica debe servir también de palanca en las manos de esta clase, en la lucha contra el poder político de sus explotadores. Los señores-- de la tierra y del capital se sirven siempre de sus privilegios políticos para defender y perpetuar sus monopolios-- económicos y sojuzgar al trabajo, por lo cual la conquista del poder político es el gran deber del proletariado".¹¹

Posteriormente, hubo dos congresos más de la internacional, la primera de ellas tuvo verificativo del 8 al 13 de septiembre de 1873 en Ginebra, en donde únicamente se ratifican los acuerdos tomados en congresos anteriores. El otro congreso, el séptimo, se desarrolló en Filadelfia, durante el cual se disolvió el Consejo General.

e) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO

Partimos del México colonial, época en la que se desarrollan en nuestro país los gremios, tales como el de los sombrereros, el del arte de la platería, de minas, etc -; en estos gremios se establecía el salario y los precios básicamente. Ya en las leyes de Indias se contemplan algunas disposiciones que favorecían a los trabajadores, como es el caso de aquéllos que prestaban sus servicios en las fortificaciones y en las fábricas, a quienes se les redujo la jornada de trabajo a ocho horas. Otro antecedente en esta época es el hecho de que el Emperador Don Carlos de España, dispusiera que los encomenderos juraran que tratarán bien a los indios.

Es sabido que en los primeros años de la independencia, la industria daba sus primeros pasos, por lo que era imposible que las organizaciones de los trabajadores se desarrollaran inmediatamente. Alberto Trueba Urbina nos dice que la primera organización mutualista en nuestro país se constituyó el 5 de junio de 1853, bajo la denominación de 'Sociedad Particular de Socorros Mutuos', constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente, sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades.¹² Sin embargo, Rosendo Salazar señala como primera organización mutualista a la Sociedad Filarmónica Siciliana, de 11 de febrero de 1841.¹³

La Constitución política de 1857 reconoce la aso

ciación en forma general al establecer en su artículo 90.- la libertad de reunión en los siguientes términos: "A nadie se puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". La libertad prevista era considerada como no muy auténtica, por ello tanto artesanos como proletarios continuaron organizándose en mutualidades y cooperativas. Por el año de 1870, hubo grandes movimientos de lucha contra el capital, adhiriéndose al mismo los artesanos que en su época eran considerados de la pequeña burguesía; la reacción oficial fué inmediata creándose en el Código Penal de 1871 el artículo 925 que tipificaba el delito de coalición en los siguientes términos: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motin 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". Ello no fué suficiente para que continuara la lucha de los trabajadores y es así -- que el 16 de septiembre de 1872 se fundó la asociación profesional que llevaba el nombre de "Círculo de Obreros"; organización que tuvo como objetivos, entre otros, "la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, -- nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tipo de salario, etc.¹⁴ A partir de entonces se --

multiplican las organizaciones de trabajadores, en el año de 1876, el 5 de marzo, se funda la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos; y para el año de 1890, la "Orden suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", la "Unión de Mecánicos Mexicanos", la "Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos", la "Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril" y otras organizaciones de trabajadores que con la "Unión Liberal Humanidad en Cananea" y el gran "Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, fueron los organismos batalladores en las huelgas de Cananea y Río Blanco.¹⁵

Aún cuando hubo libertad de asociación de trabajadores, la represión siempre estuvo presente, de ello nos habla el Dr. Mario de la Cueva, al decir que "...ciertamente en la segunda mitad del siglo pasado se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores y es asimismo cierto que se toleraran algunas huelgas, pero -- cuando se referían a empresas que disponían de fuerzas económicas y políticas importantes, fueron aplastadas por los empresarios y sus guardias especiales con la ayuda del ejército. Un relato de Santiago Zamorano (excelsior, 30 de abril de 1954) recuerda dos huelgas mineras en Chihuahua, -- la primera, enero de 1881, en el pueblo de Pinos Altos, y la segunda, abril de 1886 en Cusihuiriáchic, que fueron -- destruidas con un saldo numeroso de obreros muertos. Pero los dos acontecimientos que contribuyeron decisivamente a

despertar la conciencia de los trabajadores fueron la --- huelga de los mineros de Cananea, junio de 1906 y el con--- flicto textil que se inició en Puebla en ese mismo año, se extendió a todas las fábricas de la república y concluyó --- con el Laudo inhumano del Presidente Díaz de enero de 1907 cuya única concesión fué la prohibición del trabajo de los niños menores de siete años, y con la masacre de Río Blan--- co.¹⁶

Con el triunfo de la revolución, encabezada por Francisco I Madero, se intensificó el movimiento obrero.--- Surgieron entre otras organizaciones, la Confederación Tipográfica de México, Comité Organizador de la Confedera--- ción Nacional de Trabajadores (ambas en el año de 1910; y al año siguiente, nace la casa del Obrero Mundial, la U--- nión Minera Mexicana, y otras. De estas organizaciones sobresale la Casa del Obrero Mundial, que celebra por primera vez en el país en el año de 1913, el primero de mayo en el que se exigía la jornada de ocho horas y el descanso do minical. Victoriano Huerta respondió clausurando el orga--- nismo obrero el 27 de mayo de 1914; sin embargo, poco le duró el gusto al usurpador, pues el 21 de agosto del mismo año abrió nuevamente sus puertas dicha organización.

Es sabido que a partir de 1910, con el triunfo --- de la revolución hubo diversos proyectos tanto locales como federales para reconocer los derechos de los trabajado---

res para organizarse, "...pero fué la Ley de Agustín Mi---
llán de 6 de octubre de 1915 la primera que reconoció para
el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones o
breras"¹⁷.

Constitución de 1917.- En nuestro país, a partir
del año de 1917 se reconoce a través de los artículos 40.-
y 50. de la propia Constitución la libertad de trabajo y
en su artículo 90. la libertad de asociación profesional:

"Artículo 40.- A ninguna persona podrá impedirse
que se dedique a la profesión, industria, comercio o traba
jo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta li
bertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuan
do se ataquen los derechos de terceros, o por resolución -
gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, --
cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede
ser privado del producto de su trabajo, sino por resolu---
ción judicial.

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

"Artículo 50.- Nadie podrá ser obligado a pres--
tar trabajos personales sin la justa retribución y sin su
pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena
por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dis---
puesto en las fracciones I y II del artículo 123.

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y las de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que esta señale".

"Artículo 90.- 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"

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO I

- (1) Gayo, libro 47, Tit. XXII, Ley 4a. del Digesto, citado per -- Néster de Buen Lezane en Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Ferrda, S.A., México, 1983, p. 547.
- (2) Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, T. III, Ed.- El Gráfico Impresores, Buenos Aires, p. 27.
- (3) Juan Jacobo Rousseau, Discurso Sobre la Economía Política, citado per Guillermo Cabanellas, *ob. cit.*, p. 28.
- (4) Renard, El Trabajo en la Prehistoria, citado per Guillermo -- Cabanellas, *ob. cit.*, p. 29.
- (5) Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1946, p. 29.
- (6) Eduard Delleans y Gerard Deheve, Historie du Travail in France Mouvement Ouvrier et Legislation Sociale, Des Origines a 1919, Paris, 1953, p. 128, citado per Néster de Buen Lezane, - *ob. cit.*, p. 553.
- (7) Selección de documentos de la Primera Internacional, citado -- per Javier Freire Rubio en Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, Universidad Autónoma Metropolitana Atscapetzalco, México, Ensayo número 11, p. 26 y ss.
- (8) IBIDEM, p. 30
- (9) IDEM
- (10) IBIDEM, p. 31
- (11) IBIDEM, p. 34
- (12) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Ferrda, S.A., México, 1972, p. 351.

(13) IDEM

(14) IDEM

(15) Mario de la Gueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.---
II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979, p. 209.

(16) IDEM

(17) Néstor de Buen Lecane, ob. cit., p. 545.

CAPITULO II

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

a) EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.-- La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza, decía Aristóteles, verdad que a la fecha sigue siendo válido, de tal manera que es aceptable que la asociación es un fenómeno anterior al derecho. Al referirse a ello, Néstor de Buen Lozano afirma: "El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Responde, a veces, al instinto sexual; en otras, a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o, - inclusive, frente a otros hombres. Puede obedecer a razones de parentesco: el hecho de descender de un tronco común; a razones religiosas, políticas, de raza, pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo".¹

Como antecedentes más remotos de la asociación profesional se tienen a los colegios romanos, entre ellos, los colegios de boteros (naviculari), panaderos (pistores) -, salchicheros (suarii), carpinteros (tignarii), herreros (aerarii), etc. Es de pensarse, y así era, que constituyeran estas organizaciones una etapa incipiente de la organización de los trabajadores, de ahí que es obvio afirmar en que no se les puede atribuir a estas organizaciones una finalidad profesional. Al respecto, Néstor de Buen Lozano nos dice que "La organización de los colegios era, al para

cer, democrática. Las decisiones eran tomadas por la asamblea. Había una casa común o shola donde se conservaba el tesoro del colegio, se servían las comidas y se rendían cultos a los dioses. En realidad esta actividad, entre religiosa y pagana, parece haber sido la más importante".² Otro de los antecedentes de importancia lo constituyen las guildas, que al decir de Guillermo Cabanellas, fueron familias fuertemente unidas "formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias".³

Las Guildas, de origen godo, han sido clasificados en religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes -. Las corporaciones de oficios tienen su origen en el incremento de la actividad artesanal, así también con el desarrollo urbano e industrial del siglo XII, estas corporaciones contribuyen también como antecedentes de la asociación profesional ya que en ellos concurren sentimientos -- originados por la concurrencia a un mismo templo. La aparición de los gremios, es con el fin de establecer el régimen de los oficios que aún cuando llegaron a constituir empresas importantes, monopolizadoras, no dejaron de ayudarse mutuamente entre sus miembros mediante la cooperación económica. Dichos gremios formulaban sus propios estatutos y contaban con patrimonio propio así como de capacidad jurídica.

Los compañeros u oficiales eran auténticos obreros que percibían un salario por su trabajo. Sobre ellos Guillermo Cabanellas dice "podían abandonar, no sin ciertas cortapisas, a sus patronos; elegían libremente a su patrono a cuyo servicio ingresaban, discutiendo las cláusulas de su contrato y la finalidad de este no era ya la instrucción, como en el caso del aprendiz, sino la prestación de un servicio retribuido".⁴

Para su estudio, el desarrollo de las asociaciones profesionales en el siglo XIX, se divide en tres etapas: 1) etapa de la prohibición, 2) de la tolerancia y 3) de la reglamentación.

1) Etapa de la prohibición.- Francia se encarga de iniciar la prohibición legal de la asociación mediante la Ley Le Chapelier, conocida como Ley de los días 14 y 17 de junio. Le Chapelier, al presentar su informe a la asamblea nacional en junio de 1791 dijo que "los grandes peligros para el orden público nacen de la contradicción a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones" "No hay más corporaciones que el Estado. Hay solo el interés particular de cada individuo y el interés general."⁵

He aquí los primeros dos artículos de la citada Ley:

Artículo 1o.- "Siendo la supresión de toda clase

de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga".

Artículo 20.- "Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes"⁶.

El temor de que los trabajadores se agruparan para defender sus intereses comunes, hizo que saliera a flote esta Ley, sin embargo, lejos de detener su desarrollo, lo que logró con ello fué despertar la conciencia de los obreros al darse cuenta del poder que pueden tener al organizarse. Las maniobras antiobreras no pararon ahí, pues el Código Civil de 1804 dió mayor fuerza a la política antiobrera al establecer en sus artículos 1780 y 1781, lo siguiente:

Artículo 1780.-"No se puede comprometer los servicios personales si no es por tiempo o por obra determinados"

Artículo 1781.- "Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto:

"De la proporcionalidad de salarios;

"Del pago del salario del año vencido;

"Y por los anticipos cubiertos por el año en curso"?

No conformes con estas prohibiciones, se llegó al extremo de tipificar como delito, a la coalición y la huelga, tal es el contenido de los artículos 414, 415 y - 416 del Código Penal. El ejemplo de Francia lo siguieron varios países; el nuestro desde luego, no podía quedarse atrás, por lo que años más tarde, 1872 para ser exactos, - se incluyó el artículo 1925 al Código Penal que a la letra dice: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de esas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empuelen de cualquier 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 el trabajo".⁸

2) Etapa de la tolerancia.- A partir de 1848, en Europa existe un gran desarrollo del movimiento obrero, lo que origina una concientización de la clase obrera en cuanto a poder como grupo, así también, empiezan a modificarse las leyes represivas en relación a la coalición y la huelga, es así que dejan de constituir delitos. Gran Bretaña es el primer país que decide suprimir el delito de coali-

ción, al derogar en 1824, las Combination Acts. Sin embargo su reconocimiento legal fue hasta el año de 1871, año - en que se adoptó la Ley sobre sindicatos profesionales. Le sigue Francia, cuya Ley de 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición, sustituyéndolo por el de atentado a - la libertad de trabajo. Dice el artículo 414 de la citada Ley: "Será castigado con prisión de seis días a tres años - y con multa de 16 a 3,000 francos, o solamente una de las dos penas quien con ayuda de la violencia, vías de hecho, - amenazas o maniobras fraudulentas haya producido o manteni - do; intentado producir o mantener el cese concertado del - trabajo, con el objeto de forzar el alza o la baja de los salarios o de atentar el libre ejercicio de la industria o del trabajo".⁹ Dos años después, 1886, Bélgica sigue el e - jemplo, eliminando el delito de coalición. Inmediatamente - después, siguen el mismo camino Alemania (1869), Austria y Hungría (1870), países bajos (1872) e Italia (1890).

Néstor de Buen Lozano hace un comentario sobre la situación del sindicalismo en esta etapa de tolerancia, en los siguientes términos: "La política general no era, sin embargo, a favor del sindicalismo. Siguiendo el modelo francés, el delito de coalición es sustituido por el aten - tado contra la libertad de trabajo y la industria. De a --- cuerdo a la O.I.T., su reglamentación obedecía a una doble preocupación: 1.- Evitar la intervención de los sindicatos en las discusiones de las condiciones de trabajo entre em-

pleadores y su mano de obra; 2.- Reprimir las medidas de presión sindical encaminadas a hacer efectiva una suspensión colectiva del trabajo".¹⁰

3) Etapa de la reglamentación.- De nueva cuenta como en la etapa anterior, en el siglo XIX, Inglaterra dá el primer paso para reglamentar el derecho de constituir - asociaciones profesionales a través de la Ley de 29 de junio de 1871, la cual tenía como finalidad, no un beneficio social, sino impedir que los dirigentes sindicales cometieran fraudes, por estar a su nombre las propiedades colectivas, y que los organismos sindicales no podían hacer por carecer de personalidad jurídica propia. En Francia mientras tanto; se niegan a reglamentar el derecho de asociación profesional, es así que por Ley de 14 de marzo de 1872 se prohíbe en el país el funcionamiento de la Asociación Internacional de Trabajadores por su simpatía hacia la comuna; sin embargo, constituye una medida demasiado tardía, pues existen ya en ese país muchos organismos obreros, de ahí que la Asamblea Nacional en el año de 1872 crea una comisión de estudios y de investigación sobre el trabajo en Francia. Para el año de 1876 Lockry, diputado en ese país, dá a conocer un proyecto en el que se otorgaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras, así también de los poderes a los sindicatos; proyecto que fué rechazado por los propios trabajadores al considerar que pretendían ejercer un tutelaje sobre sus organiza-

ciones.

Con la Ley de lo. de julio de 1901 se reglamenta definitivamente la asociación profesional en Francia. Dicha Ley les otorga personalidad jurídica al permitirles adquirir cotizaciones de sus miembros; también les señala el derecho de poseer un local para la administración y las reuniones de sus miembros, así como para adquirir los inmuebles necesarios para sus fines.

b) EL DERECHO GENERAL DE ASOCIACION PROFESIONAL Y LOS DE REUNION, SOCIEDAD, ASOCIACION Y SINDICALIZACION.

El derecho de reunión.- Está consagrado en la Constitución Federal en su artículo 9o. que a la letra dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. 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 hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee". Como es de observarse, la Constitución otorga el derecho de asociarse

o reunirse, para cualquier fin, siempre y cuando sean lícitos. La segunda parte de este artículo permite que en esas reuniones se pueda acordar hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, pero deberán hacerlo con el respeto debido, sin ejercer violencia o amenazas. Mario de la Cueva, apoyándose en los conceptos que dan Maurice Hauriou y Georges Burdeau, nos ofrece el siguiente concepto: "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses"¹¹.

Sociedad.- El concepto lo encontramos en el artículo 2688 del Código Civil que establece: "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial".

Al hacer un análisis del concepto que se transcribe, Néstor de Buen Lozano señala algunos elementos que lo distinguen de la reunión, éstos son: "...Expresa la idea de permanencia...; ...constituye por sí misma, un sujeto de derecho, esto es, una persona jurídica colectiva o 'moral', de acuerdo a la absoluta denominación que utiliza nuestro Código..."; "...La sociedad, es el reconocimiento-jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agrupar-

se para la realización preponderante para fines económicos ...En la sociedad de relación se establece solamente entre los particulares o el Estado mismo participa, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público".¹²

Asociación.- Su definición la tenemos en el artículo 2670 del Código Civil que establece: "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, constituyen una sociedad".

De su lectura se desprende que la asociación es un derecho que tienen los hombres para reunirse en grupo, cuando así lo deseen, que esa reunión no deba tener el carácter transitorio, que sea para fines lícitos y que no persigan fines preponderantemente económicos.

Asociación en general y asociación profesional.- Mario de la Cueva nos dá a conocer las diferencias que entre ambos derechos existen y que son los siguientes:

"a) El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice, con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con

Los miembros de su misma clase social...El derecho de asociación protegido por el artículo noveno es un derecho general; el derecho de asociación profesional es particular"

b) "...El derecho de asociación profesional en general es un derecho frente al Estado. El derecho de asociación profesional es el derecho de una clase social frente a la otra...es también un derecho frente al Estado. Esta garantía tiene varias facetas...pero si falta la autonomía sindical, el sistema jurídico se acerca necesariamente a los totalitarismos".

c) "...El simple derecho de asociación de nada serviría a los trabajadores...la asociación profesional obrera necesita obligar a los empresarios a que traten con ella...Y son los dos caminos para lograr ese objetivo: a) La unión de los trabajadores y la acción directa, por medio de la huelga...Es la solución que adoptaron los países de derecho colectivo libre, Inglaterra y Francia; b) La intervención del orden jurídico para obligar al empresario a tratar con la asociación profesional. Es la solución de nuestra Ley Federal 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 negociación directa o a través de la huelga".

Mario de la Cueva concluye diciendo que "... El simple derecho de asociación contenido en el artículo noveno no produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la constitución por los principios del derecho común...es únicamente en virtud del artículo 123 - que adquirió la asociación profesional las características que le hemos atribuido: Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de -- los trabajadores"¹³

Asociación profesional y sindicato.- La fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. -". En tanto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, señala: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Al hacer un comentario sobre el contenido de ambos conceptos, Alberto Trueba Urbina sostiene que "La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la - transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tienen por objeto la

defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad".¹⁴

Para Néstor de Buen Lozano, la asociación profesional es el "género próximo y el sindicato su diferencia específica"¹⁵ y explica que puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social".¹⁵

Efectivamente, al hacer un análisis de la fracción XVI del artículo 123 constitucional y del 356 de la Ley Federal del Trabajo, vemos que nuestros laboristas no se deciden totalmente a utilizar uno u otro término únicamente, sino que indistintamente utilizan asociación profesional y sindicato, aún cuando el primero de ellos no se utilice únicamente para referirse a cuestiones laborales, ya que como atinadamente lo señala Néstor de Buen Lozano, un colegio de profesionales tendrá como finalidad lo que expresa la fracción XVI del artículo 123 constitucional; así también el caso de una asociación mutualista que puede ser creada por un grupo de personas, sean obreros o empresarios.

El Dr. Mario de la Cueva, al hacer un estudio sobre la asociación profesional, analiza primeramente la organización del hombre en sociedad para proteger su propie-

dad partiendo con las ideas de John Locke, el pensamiento de la fisiocracia, representado por Mercier de la Riviere y por los enciclopedistas, ideas que se ratifican en la Asamblea Nacional de Francia en el debate sobre la Declaración de los Derechos del Hombre; en sesión de 21 de julio de 1879 Sieyes tomando las ideas de los fisiócratas dijo: "La propiedad de su persona es el primero de los derechos del hombre y que de él derivan la propiedad de sus acciones y de su trabajo y la propiedad real sobre los objetos exteriores"¹⁶ Thouret, también diputado, en sesión de lo. y 12 de agosto se pronunció en el mismo sentido. Rabaut de Saint-Etienne, por su parte, afirmó que los derechos fundamentales de cada hombre son la libertad, la igualdad y la propiedad. El 26 de agosto fué aprobada la Declaración. En el artículo 2o. se establece: "El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión"

-17-

c) LA LIBERTAD SINDICAL EN SUS ASPECTOS INDIVIDUAL Y COLECTIVO.- Existen problemas en su concepción; diversos estudiosos del derecho del trabajo han confesado la dificultad de precisar el concepto de libertad sindical.-- El problema radica en el hecho de considerarlo como un derecho del hombre desde el punto de vista individual y a la vez como un derecho de tipo social. Mario de la Cueva, al

abordar el tema, refiriéndose a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional sostiene que la - "Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos pero no un deber y, por lo tanto, creemos que el derecho originario es de los individuos". Compartiendo la tesis del Dr. Mario de la Cueva, considero que está en lo cierto al decir que "es un derecho originario de los individuos"; lo es en virtud de constituir un derecho más -- del individuo, bien sea trabajador o empleador, consagrado y garantizado por la Carta Magna. Sin embargo, para ejercer ese derecho es necesario cumplir con los requisitos -- que la propia Ley señala; consecuentemente no debe entenderse como un deber sino como un derecho más como cualquier otro. Por otro lado, si bien es cierto que difícilmente un solo individuo no podrá constituir un sindicato, -- ello se debe a que él, unilateralmente, no podrá hacer -- frente al patrón, por eso es que el legislador consideró un imperativo la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores; no obstante, el derecho del trabajador como individuo ahí está, en el sentido de acceder a formar un sindicato o abstenerse a ello.

Bases legales que invocan la libertad sindical, -- La libertad de asociación es un derecho natural del hombre --, por eso es que ha luchado siempre para que se le reconozca esa libertad, siendo primeramente atacado ferozmente luego tolerado y finalmente, aunque con reservas, reconoci

do y a partir de ahí se universalizó su reglamentación:

En nuestro país, toca al artículo 123, Apartado "A", fracción XVI de la Constitución General expresar la garantía social al señalar: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociacio--nes profesionales, etc." La Constitución de Weimar, en su artículo 159 establece: "La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad son ilícitos". La Constitución francesa de 27 de octubre de 1946, en su preámbulo se establece: "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherir al sindicato que elijan". El contenido del preámbulo fué ratificado al promulgarse la Constitución vigente de lo. de octubre de 1958. La Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia en 1948, que en su artículo 43 establece: "...c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de confor-

midad con la legislación respectiva". La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948, en cuyo artículo 20. se establece: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden". La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, firmada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1968, cuyo artículo 26 dispone: "Los trabajadores y empleados, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho de gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado".

Se han mencionado solo algunos ejemplos de documentos con tendencia individualista de la libertad sindical. Existen otros documentos con tendencia colectiva, tales como:

La Constitución italiana, que en su artículo 39 establece: "La organización sindical es libre"; "No se pue

de imponer a los sindicatos otra obligación que su registro en las oficinas locales o centrales, de acuerdo a las reglas establecidas por la Ley". "Para el registro es necesario que los estatutos de los sindicatos impliquen una organización interna de base democrática". "Los sindicatos reconocidos tienen personalidad jurídica. Pueden, representados unitariamente en proporción a sus agremiados celebrar contratos colectivos de trabajo obligatorios, para todos los miembros de las categorías de los que el contrato se refiera".

El Capítulo III, "Derecho Colectivo del Trabajo" de la Declaración de Queretaro, prevé tanto la concepción individualista, como la colectiva, en los siguientes términos:

"1. Las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga, son elementos constitutivos de la democracia;

"2. Los trabajadores sin necesidad de ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquel del que formen parte.

"3. Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus representantes, organizar su administración y

sus actividades, y comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros;

"4. Las autoridades y los empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad;

"Los dirigentes sindicales sólo podrán ser separados de su trabajo previa sentencia ejecutoria.

"5. Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades;

"6. Los sindicatos no están sujetos a disolución suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de su directiva por vía administrativa;

"7. Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer las condiciones de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios; y

"8. Las leyes reconocerán el derecho de huelga para obtener el respeto del derecho sindical, la celebración, modificación y cumplimiento de los contratos y convenios colectivos, el cumplimiento colectivo de las normas de trabajo, y de una manera general la satisfacción de los derechos del trabajo como el elemento primario de la vida económica.

"Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de los programas de política social".

d) LIBERTAD POSITIVA DE SINDICACION.- Los estudiosos del derecho del trabajo han resumido esta libertad positiva en dos aspectos: La facultad del trabajador de ingresar a un sindicato ya constituido, o bien, haciendo uso de sus derechos, organizarse para constituir uno nuevo. En el primer caso, es un tanto discutible esa facultad, en -- virtud de que el aspirante a ocupar una vacante, necesariamente tendrá que someterse al sindicato contratante o de otra suerte, no tendrá opción a ser contratado. Este medio de presión con que cuentan los sindicatos, que reciben el nombre de cláusulas de exclusión de ingreso está previsto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte relativa dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores quienes sean miembros del sindicato contratante.." De su lectura se desprende que necesariamente el aspirante a ocupar un lugar en el centro de trabajo tendrá que pertenece al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, consecuentemente, no tiene otra opción. En el mismo -- artículo se señala que: "Esta cláusula y cualesquiera o--- tras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen -- parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la

empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en -- que el sindicato solicite la celebración o revisión del con-- trato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de ex-- clusión..." Significa esto que los trabajadores de nuevo in-- greso irán engrosando el número de miembros del sindicato -- titular; de alguna manera se está coartando la libertad a los trabajadores para la formación de nuevos sindicatos. El segundo caso es el relativo al derecho de los trabajadores -- para constituir un nuevo sindicato, para lo cual, la Ley e-- xige que concurren veinte trabajadores en servicio activo, -- por lo menos.

e) LIBERTAD NEGATIVA DE SINDICACION.- Toca al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo referirse a este tema al señalar: "A nadie se puede obligar a formar parte -- de un sindicato o a no formar parte de él".

"Cualquier estipulación que establezca multa con-- vencional en caso de separación del sindicato o que desvir-- túa de algún modo la disposición contenida en el párrafo an-- terior, se tendrá por no puesta".

Definitivamente, se trata de un artículo que cae en contradicción con lo que se establece en el artículo -- 395 de la propia Ley que permite la existencia en los con-- tratos colectivos de trabajo de las cláusulas de exclusión-- por separación. Los trabajadores no podrán hacer valer el derecho que consigna el precepto en cita, porque si lo ha--

cen saben que les traerá graves consecuencias como es el caso de pérdida de su empleo. Todo parece indicar que los sindicatos ya constituidos que ostentan la titularidad del contrato colectivo de trabajo tienen derechos sobre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

f) ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.- Como antecedentes, Mario de la Cueva manifiesta que por informes - que le proporcionó José Ortíz Petricioli, miembro de la - - CROM se sabe que: "...la primera cláusula de ingreso de - que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y --- Fuerza Motriz, S.A... Salvo el dato de la industria eléctrica, la primera cláusula de exclusión, en su aspecto de in--greso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apare--ció en la Convención Textil de 1927, con validéz en toda la República".¹⁸ El artículo 48 del Proyecto de la Secretaría - de Industria de 1931, reconoce por primera vez la licitud - de la cláusula de ingreso, pero se exigía como requisito el que se aceptara voluntariamente por las partes: "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".¹⁹ Néstor de Buen Lozano, en relación al tema cita lo siguiente: " En 1934, de acuerdo al propio Pavón Flores, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colec-

tivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión.- Cita Pavón de manera especial, el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los sindicatos petroleros El Aguila, S.A. que señaló, para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnización alguna. En todo caso, agrega Pavón, la cláusula fué consagrada, desde entonces, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo"²⁰

Las cláusulas de exclusión que en un principio se observaron como algo benéfico para la consolidación del sindicato, resultó ser también un arma en contra de los propios trabajadores, ya que se ha utilizado, principalmente en contra de aquellos que se han destacado por una auténtica lucha por los derechos de los de su clase, o bien, por sanear al sindicato al que pertenecen, por malos manejos de sus directivos, por ser estos deshonestos, etc. El legislador, preocupado por los constantes abusos, que de la cláusula de exclusión, hicieron tanto sindicatos de trabajadores como de patronos, estableció como una obligación el que en los estatutos de los sindicatos se establecieran los procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, respetando las garantías de legalidad y de audiencia; exigiendo, además, que la expulsión sea aprobada por las dos terceras-

partes del total de los miembros del sindicato.

Ley Federal del Trabajo de 1970.- El artículo 395 de la Ley laboral vigente establece: "En el contrato -- colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante..."

"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". De este artículo se desprende: a) La cláusula de exclusión de ingreso, que prácticamente implica una obligación al empresario a admitir como trabajadores única y exclusivamente a quienes sean miembros del sindicato contratante, es decir, el sindicato titular del contrato colectivo; b) La cláusula de exclusión por separación, con la cual se está facultando a los sindicatos para obtener de la empresa sean separados sus miembros que renuncien o sean expulsados del organismo sindical.

Desde el momento en que se reconoció la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso, la designación y selección de personal, excepto los de confianza, para las diversas actividades de la empresa pasó a ser facultad del sindicato con las siguientes modalidades: el sindicato tiene un cierto plazo para que proponga a su candidato, si dentro de ese plazo no lo hace, el patrón queda libre para hacerlo; también suele señalarse un período de prueba y para-

el caso de que el trabajador no fuera competente en el puesto que se le designe, el patrón lo podrá separar sin responsabilidad.

Con respecto a la cláusula de exclusión por separación, ésta, para su aplicación y funcionamiento conforme al artículo 395 de la Ley debe constar en el contrato colectivo de trabajo y que el trabajador pertenezca al sindicato contratante. Si el trabajador renuncia al sindicato del -- que forma parte, solo se exige que la decisión sea tomada libremente, sin coacción ni violencia; si así fuera, éste puede reclamar la nulidad. La directiva del sindicato al aceptar la renuncia, lo hará del conocimiento del patrón, solicitándole que separe al trabajador de su empleo. Al patrón le es suficiente tener la solicitud del sindicato en la que conste la aceptación de la renuncia presentada por el trabajador.

La expulsión del trabajador.- El legislador se preocupó por la garantía en favor del trabajador contra posibles abusos en la aplicación de la cláusula y por otro lado, y acorde con el artículo 30. del convenio 87 de la O.I.T., respetar la libertad de las asambleas sindicales sobre "el derecho de redactar libremente sus estatutos", conforme al artículo 359 de la Ley laboral. Esa preocupación se expresa en el apartado XXXII de la Exposición de Motivos de la Ley en los siguientes términos:

"El artículo 371 señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos: en la fracción - VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para que, sin intervención de ninguna autoridad, decrete la expulsión..."

Por su parte, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece: "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

Fracción VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea - de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión; b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará acabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato; c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos; d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado; e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni

emitir su voto por escrito; f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso".

g) CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.- El artículo 123, Apartado -- "A", fracción XVI establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."; en relación con el artículo 358 de la Ley que dispone: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Existe división de opiniones entre los autores mexicanos sobre la constitucionalidad e inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación. Mario de la Cueva se inclina por la inconstitucionalidad en los siguientes términos: "La Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la Ley ordinaria destruir el principio". Apoya su tesis en los si----

güentes razonamientos:

1.- "La cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo... y sus efectos son los siguientes: El empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis, bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo..."

"En el supuesto de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho, reconocido en la Constitución y en la Ley ordinaria, le hace acreedor a una sanción durísima, el despido del empleo. En la segunda de las hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción, sino que le impone otra, el despido del empleo -".

2.- La cláusula de exclusión por separación tratan de justificarla falsamente aludiendo que su finalidad es impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. Los artículos 218 y 220 de los Estatutos del Sindicato Ferrocarrilero "... demuestra que la cláusula de exclusión por separación, si bien se u-

sa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo".

3.-"El contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera; aplicarlo a estas cuestiones, como dice Henri Velge es desnaturalizar su esencia..."

4.- La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria...el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones...Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución...El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería ele

var ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público...."

5.- "...Es verdad que se dice que cuando se aplica la cláusula de exclusión, el empresario no despidе al trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo del sindicato; pero la argumentación es falaz, porque es indispensable un acto del empresario para poner fin a la relación de trabajo; ahora bién, y de acuerdo con la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia Constitución. La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido".

6.- Por último, De la Cueva sostiene que el argumento de que los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria, es falsa, toda vez que es contraria a lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo quinto de la Constitución en el que se señala que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contra

to, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo; es también contraria a lo previsto en la fracción XVI del artículo — 123 constitucional, y a mayor abundamiento, para fundar la nulidad de dicha condición, la fracción XXVII, inciso "h", del citado artículo 123 de la Constitución dispone que es nula cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros.²¹

Estoy completamente de acuerdo con la tesis del Dr. Mario de la Cueva, pues efectivamente, a la Ley ordinaria se le está dando proridad y con ello obstaculizando un derecho que corresponde legítimamente a los trabajadores, respaldado por la Constitución General, pero no acatada. — Pero lo más grave del caso, es que la aplicación de la cláusula de exclusión impide un desenvolvimiento democrático en el movimiento obrero organizado, que no debe ser en un país que se presume existen amplias libertades. Otros autores como Euquerio Guerrero, Baltazar Cavazos Flores, tam— bién sostienen la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación.

Euquerio Guerrero al referirse a la cláusula de exclusión de ingreso, la considera inconstitucional y dice "A nuestro modo de ver, también la cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional. En forma por demás limitativa, como se advierte por la transcripción que hicimos en

el párrafo anterior, a diferencia de lo establecido en la Ley anterior, los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión, deberán ser miembros - del sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa. La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer..."²²

Mario de la Cueva, al referirse a esta cláusula de exclusión de ingreso la considera constitucional; otros autores como Néstor de Buen Lozano, Cavazos Flores, Jorge Garizurieta, Humberto E. Ricord y otros mástambién se inclinaron por la constitucionalidad de tales cláusulas.

Y a propósito de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación pocos son los auto--

res que la sostienen, entre ellos están Humberto E. Ricord
laboralista panameño y Néstor de Buen Lozano.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO II

- (1) Néster de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Perrda, S.A., México, 1983, p. 546.
- (2) IBIDEM, p. 548.
- (3) Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Cooperativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1946, p. 29.
- (4) IBIDEM, p. 60.
- (5) Eduard Delleans y Gerard Deheve, Historie du Travail en France Mouvement Ouvrier et Legislation Sociale, Des Origines a 1919, Paris, 1953, p. 128, citada por Néster de Buen Lozano, - eb. cit., p. 553.
- (6) Néster de Buen Lozano, eb. cit., p. 553.
- (7) IBIDEM, p. 554.
- (8) IBIDEM, p. 555.
- (9) IBIDEM, p. 556.
- (10) IDEM.
- (11) Marie de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Perrda, S.A., México, 1979, p. 225.
- (12) Néster de Buen Lozano, eb. cit., p. 559.
- (13) Marie de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Perrda, S.A., México, 1960, pp. 224 y 225.
- (14) Ley Federal del Trabajo, comentada por Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Perrda, S.A., México, 1981, comentario a la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional y al artículo 356 de la Ley.

- (15) Néstor de Buen Lozano, *ob. cit.*, p. 562.
- (16) María de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. - II, Ed. Porrúa, S.A., p. 200.
- (17) *IDEM*.
- (18) *IBIDEM*, p. 309.
- (19) *IBIDEM*, p. 310.
- (20) Néstor de Buen Lozano, *ob. cit.*, p. 573.
- (21) María de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., p. 384 y ss.
- (22) Eusebio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, p. 301.

CAPITULO III
DE LOS SINDICATOS

a) DEFINICION.- García Abellán afirma que la palabra sindicato proviene del griego sundiké que significa "justicia comunitaria", o bien, "idea de administración y atención de una comunidad". Agrega que "la palabra sindical se utiliza por primera vez, por el año de 1810 para denominar organizaciones patronales, en una federación parisiense de nombre 'Chambre Syndicale du batiment de la -- Sainte Chapelle'.¹ Guillermo Cabanellas sostiene que sindicato es "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales"². Néstor de Buen Lozano nos dá la siguiente definición: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase"³.

Existen toda una serie de definiciones que diversos autores han dado en el transcurso de muchos años. Recogiendo las opiniones de ellos, el legislador lo ha resumido en el artículo 356 de la Ley vigente, en los siguientes términos: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defen-

sa de sus respectivos intereses".

b) SU CONSTITUCION.- Atendiendo a la clasificac--
ción que propone el Dr. Mario de la Cueva, los requisitos
para la constitución del sindicato son:

1.- Requisitos de fondo. Estos requisitos tienen
su fundamento en el artículo 356 de la Ley Federal del Tra
bajo que a la letra dice: "Sindicato es la asociación de
trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejo
ramiento y defensa de sus respectivos intereses". Mario de
la Cueva hace una observación acerca de la asociación en
el sentido de que debe constituirse precisamente por traba
jadores o patrones, luego entonces, si las personas que
constituyen una asociación no son trabajadores o patrones,
podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sin
dicato. La segunda parte del artículo que se comenta se re
fiere al objeto que persigue todo sindicato, y que al de
cir de Néstor de Buen Lozano, el mismo se manifiesta en su
concepto y que nuestro país sigue el modelo francés: "Pre
cisamente la Ley francesa de 25 de febrero de 1927 que he
mos citado antes, en su artículo 10. dispone que: "Los sin
dicatos profesionales tienen por objeto exclusivamente el
estudio y la defensa de los intereses económicos, indus---
triales, comerciales y agrícolas"⁴. Volviendo nuevamente
al contenido del artículo 356 de nuestra Ley laboral, ob
servamos que de su lectura se desprende que la clase traba

jadora ha de organizarse para analizar las condiciones de trabajo que afecta a la comunidad a la que pertenece, estudiándolo, y según las circunstancias, mejorando las condiciones de sus miembros, y por último, defendiendo sus intereses de trabajo.

2.- Requisitos en cuanto a las personas. El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste". Mario de la Cueva nos dice que el número mínimo de trabajadores en servicio activo que exige la Ley, tiene su antecedente en el Código Penal francés que en su artículo 291 "...prohibió las asociaciones de más de veinte personas. La Ley francesa de sindicatos profesionales de 1884, en su artículo segundo, dijo -- que los sindicatos profesionales, aún más de veinte personas, podrían funcionar libremente..." Luego agrega: "El número veinte parece haber adquirido cierto prestigio, en virtud de los antecedentes relatados, pero de todas maneras, resulta arbitrario, pues pudo fijarse el de veinte o veinticinco".¹⁵

En nuestro país el número de veinte personas, como mínimo para constituir un sindicato, tiene su antecedente en la Ley de Veracruz de 1918. Comentando el artículo 364 de nuestra Ley laboral, tenemos que, deberán ser trabajadores en servicio activo, a menos que se trate de aquellos "cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste", en cuyo caso si serán tomados en cuenta. Es dable que los sindicatos tengan registrados a trabajadores que estén en espera de una vacante, pero que ellos, definitivamente quedan descartados para la constitución del sindicato.

Por otra parte, en cuanto a las personas que pueden constituir sindicatos, sabemos que pueden ser hombres, mujeres, menores de edad que tengan entre 14 y 16 años de edad, bien sean mexicanos o extranjeros; con la limitación que sobre los menores de edad y extranjeros establece el artículo 372 de la Ley: "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciseis años; y
- II. Los extranjeros..."

Por su parte, el artículo 183 de la Ley señala una excepción: "Los trabajadores de confianza no podrán -

formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores..

3.- Requisitos formales. No es posible concebir a un sindicato sin las formalidades que exige la Ley, de ahí que el artículo 365 señale: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea - en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos". Cumpliendo con estos requisitos formales, la organización sindical adquirirá su existencia legal. Si en la vida de la organización sindical hubiera modificaciones de los estatutos, o bien, cambio de directiva, el sindicato está obligado a comunicárselo a la autoridad ante la que se haya registrado, debiendo acompañar por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; así lo establece el artículo 377 de la Ley laboral.

c) **ESTATUTOS.**— Los estatutos, aprobados por la a s a m b l e a, constituyen la norma fundamental en el régimen i n t e r n o de los sindicatos. El artículo 30. del Convenio 87 de la O.I.T. establece: "Las organizaciones de trabajado-- res y de empleadores tienen el derecho de redactar sus es-- tatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libre-- mente sus representantes, el de organizar su administra-- ción y sus actividades, el de formular su programa de ac-- ción"⁶.

Por su parte, el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los sindicatos tienen derecho a r e d a c t a r sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a -- sus representantes, organizar su a d m i n i s t r a c i o n y sus a c t i v i d a d e s y formular su programa de acción". El legislador,-- acatando a m b a s d i s p o s i c i o n e s, creó el artículo 371 de la vigente Ley, el cual hace una enumeración de lo que deberá contener los estatutos y para no limitar su contenido, establece en su última fracción: "Las demás normas que a p r u e b e l a a s a m b l e a". He aquí el artículo 371 de la Ley: "Los -- estatutos de los sindicatos contendrán:

- I.- Denominación que la d i s t i n g a de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se en-- tenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de la que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

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

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

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de ce

lebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen un treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez -- días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cu yo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Epoca de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea*.

d) ASAMBLEA.- Mario de la Cueva nos dice que: --

"...en la vida nacional, el poder ejecutivo se ha impuesto invariablemente al legislativo. Este fenómeno saltó del recinto del Estado a los sindicatos, a las federaciones y confederaciones obreros".⁷ En el proyecto de Ley de 1931 se redactó la fracción VIII del artículo 371 en los siguientes términos: "Los estatutos de los sindicatos contendrán: VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. Los trabajadores que representen el veinticinco por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea, señalando las cuestiones que deberá discutir. Si la directiva no convoca dentro de un término de diez días los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por lo menos".

Al revisar la Comisión el texto del proyecto, decidió modificar el precepto emitiendo la siguiente exposición de motivos: "Se modificó substancialmente la fracción VIII del artículo 371, por estimarse que el veinticinco por ciento es una proposición sumamente reducida, se elevó a un treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato el mínimo requerido para solicitar de la directiva que convoque a asamblea, cuando no lo haya hecho conforme a sus estatutos; y para evitar la celebración

frecuente de innecesarias asambleas no previstas en los estatutos, se propone en la reforma que el treinta y tres por ciento de los trabajadores pueda requerir a la directiva la expedición de la convocatoria a la asamblea prevista en los estatutos; ante la abstención de la directiva, los solicitantes pueden convocar"⁸. De esta exposición de motivos, la Cámara de diputados creó lo que hoy es la fracción VIII del artículo 371 y que a la letra dice: "forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas no previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos".

e) MESA DIRECTIVA.-- Su fundamento está en el artículo 371 de la Ley que dice: "Los estatutos de los sindicatos contendrán, fracción IX: Procedimiento para la elec-

ción de la directiva u número de sus miembros". De la lectura del precepto, se puede observar que la directiva constituye la máxima autoridad dentro del sindicato, la cual debe ser nombrada por la asamblea quien tiene la facultad de designar libremente el número de sus miembros; la Ley no señala de que secretarías se integra la mesa directiva, solo se menciona al Secretario General, de Organización y el de Actas, así lo señala el artículo 365 de la Ley laboral.

Por su parte, el artículo 372 de la Ley señala - las personas que están impedidas para formar parte de la directiva de los sindicatos, ellas son:

"I.- Los trabajadores menores de dieciséis años;

y

II.- Los extranjeros".

f) REGISTRO DEL SINDICATO.- Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 365 de la Ley que establece:

"Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea -- constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domici--

lios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos, en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos".

Además de estos requisitos, el sindicato debe cubrir lo que exigen los artículos 356 y 364 que, respectivamente, disponen: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" y "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste". Haciendo un breve resumen, tenemos que los requisitos para obtener el registro del sindicato son:

A. I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Debiendo ser autorizados estos documentos por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo que en los estatutos se señale otra cosa.

B. Debe asimismo, tener el sindicato como finalidad lo que señala el artículo 356, esto es, "...el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Sobre el particular, Maric de la Cueva sostiene que "Nada impide la postulación de otras finalidades, entre ellos, y de manera principal, la intervención en la política nacional e internacional y en la búsqueda de un mundo mejor en el mañana".⁹

Considero importante la participación del sindicato en la política nacional, pues deben los trabajadores estar alertas de todas aquellas decisiones políticas que pudieran afectar a sus compañeros de clase. Si así fuera, proponer, a través de la representación obrera en la legis

latura, reformas a la Ley, que de algún modo contribuya a traer beneficios al trabajador en general. No debe en mi concepto, limitarse a conseguir beneficios exclusivamente para sus representados, pues existen miles de trabajadores que o no tienen sindicato, o si lo tienen, tendrán una -- fuerza muy débil que les será casi imposible conseguir mejoras para sus miembros. Es aquí donde los sindicatos bien organizados deben de pensar en aquellos trabajadores desorganizados, es su obligación.

C. Por último, se señala como requisito un mínimo de veinte trabajadores. Nos comenta el Dr. Mario de la Cueva que algunos patronos al tener noticias de que sus trabajadores pretendían constituir un sindicato, simplemente rescindían o daban por terminadas las relaciones individuales de trabajo de aquellos trabajadores que más se destacaban en la lucha por sus derechos como tales; al darse cuenta de ello, el legislador en la reforma de 31 de diciembre de 1956, propuso una solución, cuyo contenido lo establece el artículo 364 de la vigente Ley que en su parte relativa dice:

"Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de

registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

g) NEGATIVA DEL REGISTRO.- Al no cubrirse alguno de los requisitos que se han señalado en el punto anterior la autoridad correspondiente esta facultada para negar dicho registro, así lo establece el artículo 366 que a la le tra dice:

"El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se re fiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo".

Al hacer un comentario sobre el presente tema Néstor de Buen Lozano sostiene lo siguiente: "La obligación de otorgar el registro constituye, sin embargo, un re to. En ocasiones las autoridades, cercadas por las exigencias de la Ley, tienen que inventar pretextos que las nece sidades 'políticas' del momento revisten de muy dudosa le galidad"¹⁰. Cita como ejemplos de negativa a la petición de los sindicatos bancarios y del S.T.E.U.N.A.M. En realidad, no hace falta hacer un estudio minucioso para darse cuen-

ta del interés que el Estado tiene sobre los sindicatos para ejercer un control sobre la clase trabajadora.

h) AUTORIDADES FACULTADAS PARA OTORGAR EL REGISTRO.- De acuerdo al artículo 365 de la Ley, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social registrar a los sindicatos federales y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los sindicatos locales; su fundamento lo encontramos en la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, que en su parte introductoria establece: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ...". Se establece una relación de los asuntos que serán de la competencia federal. Mario de la Cueva nos da una explicación del porqué de la competencia federal o local en los siguientes términos: "Los comentaristas de aquellos años explicaron la razón de la diferencia: en todas las entidades federativas existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un Departamento del Trabajo equivalente a la Secretaría Federal!"¹¹

1) REGISTRO AUTOMATICO.- El registro automático está previsto en el tercer párrafo del artículo 366 que a la letra dice: "Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de

sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva". Néstor de Buen Lozano al comentar el artículo que se transcribe observa que lo que se persigue es hacer efectivo el derecho de petición consagrado en la Constitución General; así también, que el Estado, para evadir las peticiones, se concreta a dar resoluciones absurdas.

j) CANCELACION DEL REGISTRO.- Es el artículo 369 de la Ley laboral el que se encarga de señalar los motivos de cancelación del registro del sindicato:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

Este mismo artículo señala que la cancelación la deberá resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje. El artículo 370 de la Ley, por su parte, señala que: "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".

K) PERSONALIDAD JURIDICA.- En el derecho público -. Sobre el particular, Mario de la Cueva nos manifiesta que "no se puede hablar de una regulación concreta de las-

relaciones entre los sindicatos y el Estado, regidas por el derecho público, porque en todos los actos de las organizaciones obreras está siempre presente el derecho del trabajo, en forma más o menos expresa y amplia". Más adelante agrega que "con la reforma cardenista que suprimió la prohibición, los sindicatos pueden intervenir en la vida política nacional; consecuentemente, tienen que actuar dentro y para el orden jurídico, concretamente, en relación con el derecho constitucional. Y por otra parte, con alguna frecuencia integran organismos públicos que no son, en estricto rigor, instituciones puramente laborales, sino públicas, con las circunstancias de que las resoluciones que ahí se dictan ejercen influencias más o menos fuertes sobre la vida pública general".¹²

En el derecho privado.— La actuación del sindicato en el ámbito del derecho privado está previsto en los artículos 374 y 378 de la Ley Federal del Trabajo que, respectivamente establecen: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II.— Adquirir los bienes inmuebles destinados in mediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes", y "Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

Francisco Ferrara, al referirse al tema, sostiene que el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato es de carácter constitutivo "porque no se dice ya con tal fórmula que el Estado crea las colectividades u organizaciones de hombres; éstas existen en la vida social producidas por el espíritu de asociación y por la voluntad de los fundadores, pero no son todavía personas jurídicas" son "simples aspirantes a la personalidad...el reconocimiento produce precisamente la personalidad, concede la forma unitaria, imprime ese sello jurídico a las organizaciones sociales, y éste es un efecto nuevo, que antes no existía y que las partes por sí solas eran impotentes para producir".¹³

Mario de la Cueva, por su parte, sostiene que, - "...en armonía con la jurisprudencia de la Cuarta Sala, - que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe entenderse el artículo 374 de la Ley, que dice que 'Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas'.¹⁴ Sin embargo, este mismo autor en su comentario sobre el registro de los sindicatos sostiene: "El registro es el acto por el

cual la autoridad dá fe de haber quedado constituido el -
sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarati-
vo y en manera alguna constitutivo".¹⁵

Alberto Trueba Urbina, al hablarnos de la perso-
nalidad jurídica y social de los sindicatos manifiesta que
"Tanto los sindicatos registrados por las autoridades con-
forme a la Ley, así como aquellos que por cualquier cir-
cunstancia no hubiesen sido registrados por las autorida-
des encargadas de esta actividad administrativa laboral, -
dentro de los términos que al efecto se les señale, goza-
rán de personalidad jurídica para todos los efectos que
sean procedentes, conforme a nuestro derecho del trabajo..
.Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica,-
los sindicatos de trabajadores tienen una personalidad so-
cial característica que los distingue de cualquier otro ti-
po de organización".¹⁶

Néstor de Buen Lozano, en relación al tema que -
se viene tratando manifiesta, después de hacer un análisis
del articulado de la Ley laboral que sobre la constitución
del sindicato y su registro se refieren, que "...la consti-
tución del sindicato es anterior a su registro, ya que no
puede registrarse lo que no existe. Además el artículo 374
es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al
sindicato 'legalmente constituido', en una clara referen-
cia al artículo 364. Nada dice de que deba estar, además,-

registrado...En los términos anteriores parece indudable - que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de consti tución. El registro en nada influye sobre su nacimiento".- Luego se pregunta "¿Qué necesidad satisface el registro?,- ¿Cuál es la función que desempeña en relación a la persona lidad y capacidad de los sindicatos?; él mismo se responde -: ...En un sentido político, el registro es, sin dua, un medio de control estatal sobre el sindicalismo, que se pre cisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramientos de mesa directiva (art. 365) y en la de proporcionar los - informes que soliciten las autoridades del trabajo, comuni car los cambios de sus directivos y las modificaciones de los estatutos y dar los avisos de altas y bajas de sus -- miembros (art. 377)... En un sentido práctico, podría infe rirse que el registro es condición suspensiva cuya realiza ción pone en juego la capacidad jurídica de obrar y la de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les corresponda (arts. 374 y 375)... no que da en absoluto restringida la capacidad de los sindicatos- por la falta de registro... -cita enseguida un artículo -- que- ...resuelve, de manera ciertamente incómoda, la situa ción... -se refiere al artículo 692, que establece las reglas de la personalidad en juicio y cuya fracción IV indica que "Los representantes de los sindicatos acreditarán - su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Lo-- cal de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado

do la directiva del sindicato"; y sobre el precepto, comen-
ta- ...dejando a salvo la idea de que los sindicatos nacen
de la propia decisión de quienes lo constituyen y sin que
haya norma que suspenda su capacidad jurídica en tanto se
otorga el registro, lo que permite aparentemente el cumpli-
miento del Convenio 87 de la O.I.T. ratificado por México-
de todas maneras se impide actuar a los sindicatos que no
cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directi-
vas otorgado por la autoridad registral... Ningún caso se
hará a un sindicato que pretenda actuar sin la constancia-
de reconocimiento de su mesa directiva. La norma no deja -
alternativas para una comprobación diferente de la repre-
sentación y es imperativa en cuanto a ordenar que se haga-
a través de la certificación oficial".¹⁷

Estoy completamente de acuerdo con el Dr. Néstor
de Buen Lozano, en el sentido de que el registro es un me-
dio de control de tipo político hacia las organizaciones
sindicales; asegurándose de ese modo, el Estado, en tener
bajo su control a la clase trabajadora a través de los sin-
dicatos. Es así que se negará bajo cualquier pretexto el
registro de aquellas organizaciones sindicales no desea-
bles o que estén contra las reglas políticas establecidas-
por el Estado. De ahí que existan disposiciones de la Ley
que se contradicen, v. gr., el artículo 357 dispone: "Los
trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, -
sin necesidad de autorización previa". El artículo 374, --

por su parte, establece que "Los sindicatos legalmente -- constituidos son personas morales y tienen capacidad para --: ..." Sin embargo, el artículo 368 dispone que "El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades". Independientemente de que si la personalidad jurídica del sindicato se obtiene en el momento de su constitución o de que al obtener el registro la autoridad declara que el sindicato cuenta ya con tal personalidad jurídica, es el Estado el que en última instancia tiene la palabra.

1) DISOLUCION DEL SINDICATO.- La disolución del sindicato está prevista en el artículo 379 que dispone: --

"Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos".

11) LIQUIDACION DEL PATRIMONIO.- Se faculta a la organización sindical determinar "las normas para la liquidación del patrimonio sindical en términos del artículo 371, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Disposición que se vuelve a señalar en el artículo 380 de la Ley que señala "En caso de disolución del sindicato el activo

se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A -- falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Con federación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

m) CONDICIONES DE TRABAJO.-- Al disolver el sindi cato, desaparece el titular del contrato colectivo de tra- bajo. El Dr. Mario de la Cueva nos comenta que el problema lo quiso resolver la Ley de 1931 en su artículo 51 que dis ponía: "Los trabajadores continuarán prestando sus servi- cios en las condiciones fijadas en el contrato colectivo.. . precepto que no estaba acorde con los 'principios genera les de la Ley, según los cuales, '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".¹⁸ Finalmente, el problema lo vino a resolver el artículo 403 de la Ley que establece --: "En los casos de disolución del sindicato de trabajado- res titular del contrato colectivo o de terminación de -- éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO III

- (1) García Abellán, Introducción al Derecho Sindical, p. 46, citada por Néstor de Buen Lezano en Derecho del Trabajo, T. II, - Ed. Ferrda, S.A., México, p. 677.
- (2) Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1946, p. 386.
- (3) Néstor de Buen Lezano, *ob. cit.*, p. 683.
- (4) Néstor de Buen Lezano, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Ferrda, S.A., México, 1983, p. 44.
- (5) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Ferrda, S.A., México, 1960, p. 416.
- (6) Néstor de Buen Lezano, *ob. cit.*, p. 47.
- (7) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. - II, Ed. Ferrda, S.A., México, 1979, p. 356.
- (8) *IBIDEM*, p. 357.
- (9) *IBIDEM*, p. 350.
- (10) Néstor de Buen Lezano, Derecho del Trabajo, T. II, p. 703.
- (11) Mario de la Cueva, *ob. cit.*, p. 345.
- (12) *IBIDEM*, p. 350.
- (13) Francesco Ferrara, citada por Néstor de Buen Lezano, *ob. cit.*, p. 708 y ss.
- (14) Mario de la Cueva, *ob. cit.*, p. 337.
- (15) *IDEM*.

- (16) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, p. 360.
- (17) Néstor de Buen Lesane, *ob. cit.*, p. 713 y ss.
- (18) María de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. - II, Ed. Porrúa, S.A., p. 364.

CAPITULO IV

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY EN LA - LEGISLACION MEXICANA

1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

a) DEFINICION.- La definición de contrato colectivo de trabajo nos la da el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio -- celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Los diversos estudiosos del derecho del trabajo, tanto nacionales como extranjeros, no están conformes con la definición que da la Ley; por ejemplo, Guillermo Cabanellas manifiesta que se han utilizado diversas denominaciones: "Contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado internacional, concordato internacional, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo"¹, entre otras. Néstor de Buen Lozano nos manifiesta que al

redactarse el proyecto de Ley de 1970, "se analizó la conveniencia de cambiar el término 'contrato colectivo de trabajo' por el de 'convención colectiva de trabajo', pero se llegó a la conclusión de que era posible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución".²

b) ANTECEDENTES.- Guillermo Cabanellas nos muestra que "La determinación colectiva de las condiciones de trabajo no es totalmente nueva; además de que los estatutos de las viejas corporaciones de oficios contenían muchas cláusulas destinadas a regular el trabajo, en razón también de que, desaparecidos los gremios, los trabajadores trataron, casi sin sucesión de continuidad, de fijar convenios colectivos para regir su trabajo. Así, en 1791, inmediatamente después de la supresión de las corporaciones, algunos grupos de trabajadores, apoyados por Marat, hicieron tentativas para concertar pactos colectivos en París".³ El profesor Stahl menciona que en los años de 1351 y 1362 los tejedores de Speyer lograron obtener dos contratos colectivos de trabajo. Hueck y Nipperdey mencionan dos contratos colectivos celebrados en el año de 1363 para tejedores de Estrasburgo, y el otro, en 1437 para los herreros de Thor. Franz Hemala, por su parte, señala la existencia de otro contrato en el año de 1460 para los zapateros

de Emerich.⁴ De la legislación extranjera encontramos como antecedentes importantes al Código Federal Suizo de las obligaciones del año de 1881, reformado en 1911, para dar origen a dos artículos: artículo 322.- "Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados por contrato que - los patronos o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no fijaron la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses".

Artículo 323.- "El contrato de trabajo que celebra obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por los del contrato colectivo".⁵ El Dr. Mario de la Cueva nos comenta: "El proyecto del Consejo Federal sugirió la aceptación del contrato-ley, pero el legislador rechazó la institución. De todas maneras, el Código Suizo fué el primer puente entre el derecho civil y el derecho del trabajo de las décadas siguientes".⁶

La teoría de Charles de Visser, maestro belga, - nos dice Mario de la Cueva, "tuvo como bases principales la creencia en la realidad social de los grupos sindicales obreros y en la soberanía de sus asambleas: "El contrato colectivo es un convenio creador de un derecho autónomo -

que se impone a la asociación obrera, a sus miembros y al empresario". Para legitimar el contrato, Visher, formuló las bases siguientes: "a) La asamblea discutirá la oportunidad y las bases de la contratación; b) Los agremiados incomformes podrán retirarse de la asociación; c) La directiva negociará con el empresario el clausulado del contrato, pero someterá los acuerdos a la decisión suprema de la asamblea; d) Las decisiones de la asamblea se tomarán por mayoría de votos. Su acendrado individualismo llevó al escriitor belga a conceder a los incomformes una segunda oportunidad de retiro".⁷

e) ANTECEDENTES NACIONALES.- Mario de la Cueva cita como antecedentes "a los Reglamentos de trabajo de los cuales el más conocido fue el 'Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla' de 20 de noviembre de 1906 que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco."⁸ Con la Ley de 1931 las convenciones colectivas adquieren la categoría de fuentes formales autónomas del derecho del trabajo. En la Exposición de Motivos de la Ley de 1931 se establece que el contrato colectivo nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo con el objeto de realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual; también señala que con el contrato colectivo, las relaciones entre patrones y obreros adquieren una reglamen

tación consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida por las partes; que en el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo. Destacan entre los antecedentes nacionales, el proyecto de Rafael Zubarán Capmany que presentó a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915, relativo al contrato de trabajo. En el apartado sexto de la Exposición de Motivos se reconoce que el contrato colectivo de trabajo era una novedad para nuestra legislación. Así, los artículos 63 y 72 del proyecto, se refieren al contrato colectivo en los siguientes términos:

Artículo 63.- "Se designan con el nombre de contratos colectivos, las convenciones que celebran los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquiera otra asociación o agrupación de obreros, con un patrono o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellos".

Artículo 72.- "No será obstáculo para la aplicación de las reglas establecidas en un contrato colectivo al hecho de que en el contrato individual se haya guardado

silencio respecto de dichas reglas ni el de que en el contrato individual se hayan consignado estipulaciones contrarias a las del colectivo; temiéndose en tal caso por no puestas aquellas estipulaciones".⁹

De las legislaciones de los Estados, como antecedentes, son importantes: La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, que "en su artículo quinto la definió como "el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". Y en el artículo 21 se dice que "el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente. Es individual el que celebra un solo trabajador y colectivo el que se celebra con una agrupación de trabajadores".¹⁰ Mario de la Cueva nos explica que la mayoría de las leyes de los Estados se redactaron en similares términos, con algunas excepciones, tales como el Código del Trabajo del Estado de Campeche - que habla de convenios individuales. Maximiliano Camiro cita como otra excepción la Ley reglamentaria del Trabajo del Estado de Chiapas de 11 de mayo de 1918, cuyo artículo 186 disponía: "Con el nombre de contrato colectivo se designa las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a

las mismas reglas, y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo".¹¹

Federalización de la Ley del Trabajo.- En el proyecto de la Secretaría de Gobernación, en su artículo 23 se disponía: "El contrato de trabajo puede ser: en cuanto a su forma de contratación, individual o colectivo...

b) Contrato colectivo es el celebrado por agrupaciones de trabajadores reconocidos por la Ley".¹² Por su parte, el Proyecto de Código Portes Gil, hizo alusión tanto al contrato colectivo de trabajo como al contrato ley.- El artículo 70 establecía: "Contrato colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales, deben celebrarse los contratos de trabajo". En el artículo 77 mientras tanto, se establecía la obligatoriedad del patrono, la celebración del contrato colectivo: "Toda empresa que empleare más de veinte trabajadores pertenecientes a un mismo sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste un contrato colectivo".¹³ El Proyecto de la Secretaría de Industria, al decir de Mario de la Cueva, fué obra del maestro Eduardo Suárez. En el artículo 41 el que contiene la definición del contrato colectivo de trabajo, mismo que fué adoptado por la Ley de 1931 en su artículo 42 y de éste al 386 de la Ley vigente. Dice el artículo 41: "Contrato colectivo de trabajo es to-

do convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones - según las cuales debe prestarse el trabajo". El artículo 43, por su parte, establecía: "Todo patrono que emplee -- trabajadores pertenecientes a un sindicato al que esté a-- derida la mayoría de los de su negociación, tendrá obliga ción de celebrar con el mismo sindicato, cuando lo solici te, un contrato colectivo". En el artículo 42 se decretó - "que en cada empresa existiría un contrato colectivo" y "o torgó al sindicato que agrupara el mayor número de trabaja dores la potestad de celebrarlo". El artículo 47, por su - parte, extendió ...las estipulaciones del contrato colecti vo de trabajo 'a todas las personas que trabajen en la em presa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo hu biese celebrado".¹⁴

d) NATURALEZA JURIDICA.- Néstor de Buen Lozano hace un análisis de la naturaleza jurídica del contrato co lectivo de trabajo a través de las teorías de derecho pri vado y las teorías negativas. Respecto a las primeras teo rías, hace su exposición con la ayuda de "Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo" de Maximiliano Camiro, Mono grafía publicada en 1824. Dichas teorías son:

"Teoría del mandato. 'La asociación profesional que celebra un contrato colectivo de trabajo representa a los asociados, siendo, por lo mismo, mandataria de ellos.-

Los autores que explican así el contrato colectivo, hablan primeramente -dice Camiro- de mandato convencional, y después de mandato legal (p. 36)". A su vez, Emilian Georges en su obra *mature juridique du contrat collectif de travail*, p. 74, "afirma que es falsa, porque la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad -del mandatario. Por otra parte, el contrato colectivo se puede celebrar aún en contra de la voluntad de algunos asociados". 'Los futuros miembros -dice Camiro- ratificarán un convenio celebrado al entrar al sindicato, mas no otorgarán un poder' (p.36)". Respecto al mandato legal, Charles de Visser manifiesta "refiriéndose a la Ley francesa que "permite al sindicato representar a los obreros en los contratos, pero no les dá la misión de celebrar esos contratos, no les confiere ningún mandato.

Teoría de la estipulación en favor de tercero. - Camiro invoca a André Rouast, quien afirma: "La estipulación para otro... es un contrato por el cual el individuo llamado estipulante, estipula con otro, llamado promitente una prestación en provecho de un tercero llamado beneficiario. En nuestro Código Civil se consigna (art. 1868) que "En los contratos se pueden hacer estipulaciones en favor de terceros..." estableciéndose de manera particular que - "La estipulación hecha en favor de terceros hace adquirir a éste, salvo pacto escrito en contrario, el derecho de exigir del promitente la prestación a que se ha obligado (art. 1869)". "En el artículo 1871 se indica que "La esti-

pulación puede ser revocada mientras que el tercero no haya manifestado su voluntad de querer aprovecharla. En tal caso, o cuando el tercero rehuse la prestación estipulada a su favor, el derecho se considera como no nacido". Néstor de Buen Lozano nos dice que: "Camiro recogiendo el pensamiento de Van Zanten, Rouast y De Visser, señala que si no se celebra un contrato individual de trabajo por el tercero beneficiario, no llegará a nacer la obligación y como el nacimiento de la relación individual dependerá del patrón, bastará su oposición para que no se actualice el beneficio de la estipulación (p.40). Por otra parte, precisa Camiro, "En virtud del contrato, el obrero adquiere verdaderas obligaciones para con el patrón, para con el sindicato y también para con sus asociados; y en la estipulación para otro no hay ni la explicación de esas obligaciones, ni existen los medios necesarios para hacer efectiva tales obligaciones".

Teoría del contrato innominado.- En relación a esta teoría, Néstor de Buen Lozano nos dice que "En contra de esta tesis, cuyo enunciado es suficientemente explícito expone Camiro el criterio de Planiol quien sostiene que - "Contrato sui generis, contrato innominado, son denominaciones que nada adelantan, porque nada dicen" y agrega Camiro que "la doctrina no puede explicar con el contrato innominado que imagina, el hecho de que en virtud del contrato no solamente nace un derecho en favor de los obreros que no han sido parte en la convención, sino la tendencia

a considerar como obligatoria para los sindicatos la aceptación de las condiciones del contrato colectivo; de aquí los reglamentos de necesidad solidaria y de presión que no puede desconocerse en los contratos colectivos, y que no pueden justificarse por un simple contrato de derecho civil, aún constituido *exprofeso*".¹⁵

Las segundas teorías, las negativas, le dan un sentido social al derecho. Néstor de Buen Lozano nos dice que León Duguit "...en la conferencia que dió en Buenos Aires, reunidas en una colección denominada "Las transformaciones generales del derecho privado desde el Código de Napoleón"; hace mención de los contratos colectivos de trabajo en los siguientes términos "Los actos nuevos más interesantes que aparecen en las relaciones jurídicas modernas son aquellas que se han llamado con gran inexactitud contratos colectivos. La expresión contiene una contradicción en sí. En efecto, el contrato es por naturaleza y por definición una cosa esencialmente individual; lo he demostrado hace un momento. Contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen. El error que han cometido los juristas dan a estos actos el nombre de contrato colectivo, lo agravan pretendiendo, a toda costa, hacerlos entrar en el cuadro tradicional del contrato (p.145)"; "Si yo quisiera caracterizar en dos palabras esos actos, llamados con absoluta inexactitud contratos colectivos, diré que son convenios-leyes (p.146)" y refiriéndose concretamente al

contrato colectivo manifiesta: "El contrato colectivo es una categoría absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un convenio-Ley que regula las relaciones en dos clases sociales.- No es un contrato que produzca obligaciones especiales, - concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos. He ahí el verdadero punto de vista. - He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría jurídica del contrato colectivo (p.154)".

Georges Ripert, al igual que León Duguit, no acepta la tesis contractual del contrato colectivo y manifiesta que "Bajo la apariencia del contrato se ha deslizado, en el mundo jurídico, otra manifestación del derecho corporativo. Con el nombre de contrato colectivo de trabajo se ha admitido una reglamentación que no toma gran cosa de la fuerza contractual (p.337)"; "Fácil es conservar la palabra convención -agregaría Ripert- sólo es ya una falsa denominación para una institución, cuya fuerza no proviene de la libertad contractual. Algunos hablan de contrato-ley y estos términos no se avienen entre sí. En realidad hoy la ley del grupo inferior es su fuerza a la Ley del Estado pero superior a la Ley privada que nace del contrato. En todo caso, en su aplicación a los miembros del grupo, el

contrato colectivo tiene el carácter de un reglamento corporativo. Si no es obligatorio pertenecer al grupo, si lo es el contrato colectivo (p.338)".¹⁶

Francesco Messineo, en su obra *Doctrina General del Contrato*, expone las diferencias entre el contrato y el "contrato normativo", en los siguientes términos:

"a) El contrato tiene como materia propia relaciones jurídicas que él constituye o regula (o modifica), o extingue; y, en definitiva, incide sobre los derechos - subjetivos de las partes.

"El acuerdo, en cambio, tiene o puede tener función normativa (acuerdo normativo) y, como tal, crea normas (o sea, derecho objetivo).

"b) Además el contrato, precisamente porque incide sobre una relación jurídica, tiene un contenido concreto que toca intereses concretos y determinados; el acuerdo en cuanto creador de normas, dispone en abstracto y en modo general, con respecto a intereses cuya existencia es solamente supuesta y con respecto a sujetos designados por su pertenencia a ciertas categorías (uti universi) y no en individuos (uti singuli).

"c) Desde el punto de vista de la eficacia, el contrato, por regla general, tiene efecto entre las partes y no afecta al círculo jurídico de terceros; el acuerdo, en cambio, está destinado a tener eficacia sobre sujetos distintos de quienes lo estipulan.

"d) Desde el punto de vista de la estructura se

verá... que el contrato resulta de lo que más propiamente se llama consentimiento o "consenso" que es una especie de peculiar combinación de voluntades. En el acuerdo (y en el llamado contrato normativo), las voluntades no se combinan; están paralelamente dirigidas a un idéntico y único resultado, que es la creación de normas" (t.I, pp. 62 - 63)".¹⁷

Mario de la Cueva señala por su parte, que "es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público" y agrega "y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter... finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria y para el patrón y debe de contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración".¹⁸

Por último, Néstor de Buen Lozano manifiesta: - "El contrato presume el juego de la voluntad de las partes, esto es, la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad. En el llamado contrato colectivo de trabajo no se producen, evidentemente, estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal, no hay la espontaneidad, ya que el artículo 387 obliga a la celebración. En esa virtud no se produce la libertad para no contratar. - Por otra parte el patrón no puede contratar, aún deseándolo-

lo, sino con el sindicato mayoritario (art. 388). Finalmente el contenido del "contrato colectivo" está determinado de una manera necesaria, en el artículo 391".¹⁹

Efectivamente, el contrato colectivo de trabajo no es un contrato porque no concurren ni la voluntad de los trabajadores, ni la del patrón. Los trabajadores de una empresa, aún cuando fuese un 49 % del total, tendrán que someterse al contrato que pade el 51 % restante; luego entonces, ¿dónde está la manifestación de voluntad de esos trabajadores?; mucho menos la de aquéllos trabajadores que ingresen después de celebrado el contrato colectivo, - de hecho, estos trabajadores se están sometiendo al contenido del contrato celebrado con anterioridad.

e) CARACTERISTICAS.- Eucherio Guerrero señala como características del contrato colectivo de trabajo: la obligatoriedad, extensibilidad hacia todos los trabajadores de la empresa y la inmediatéz. Veamos por partes tales caracteres:

Obligatoriedad.- El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga com-

signado en el artículo 450". Si concurrieran diversos sindicatos en la empresa por existir entre los trabajadores diversas profesiones; si convienen los sindicatos en celebrarlo conjuntamente, así se hará. En caso contrario se celebrará con cada uno de los sindicatos que representen a las diferentes profesiones.

Extensibilidad a todos los trabajadores de la empresa.- Tiene su apoyo legal en el artículo 396 de la Ley laboral que establece: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184". El artículo 184 a que alude el precepto en cita, se refiere a los trabajadores de confianza, quienes pueden ser excluidos del contenido del contrato colectivo si así lo dispone el propio contrato colectivo.

Inmediatez.- Se hace consistir en que al celebrarse el contrato colectivo, automáticamente se modifican los contratos individuales que hasta ese momento existían.

f) **REQUISITOS DE VALIDEZ.**- Alfredo J. Ruprecht, señala que en los contratos colectivos existen algunos requisitos que son constantes y cuya existencia se hacen necesarios para la vida del contrato colectivo de trabajo, e

llos son: la capacidad de los sujetos, el consentimiento, la ausencia de vicios de éstos; y la licitud en el objeto.

Capacidad de las partes.- Con respecto a los trabajadores, se analiza la capacidad de la asociación profesional, por estar facultada para la celebración del contrato colectivo. Rouast Durán manifiesta que son tres los sistemas existentes "1) por los estatutos de la asociación; - 2) Por un acuerdo de la organización adoptado en una asamblea general, y 3) por mandato o concesión especial". Agrega que "El primero de estos sistemas es el característico en aquellos países en que la función de celebrar los convenios colectivos de trabajo se encuentra reservada a las asociaciones profesionales, no siendo tan claro cuando el Estado sustituye a dichas organizaciones sindicales en esta materia". "En lo concerniente a los patrones, la capacidad se rige por las disposiciones del derecho común".²⁰

Consentimiento.- Además de la capacidad de las partes, debe existir el consentimiento de ambos para su celebración. Este consentimiento debe otorgarse sin presión alguna, es decir, sin vicios que impidan la manifestación libre de esa voluntad.

Objeto.- Para Gallart Folch, el objeto del contrato colectivo "es dejar fijada de manera indubitada las mutuas prestaciones que serán materia del contrato singu-

lar de trabajo; a la cantidad de éste que debe prestar el trabajador de cada una de las categorías y a la retribución que debe corresponderle por dicho trabajo".²¹

g) CELEBRACION OBLIGATORIA DERIVADA DE LA LEY. - Tal obligación está prevista en el artículo 387 de la Ley laboral que establece:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga con-
signado en el artículo 450".

Tal y como se ha comentado ya anteriormente, con la obligación que se establece en este precepto para el patrón de celebrar el contrato colectivo de trabajo, pierde su naturaleza contractual dicho contrato. Así también, para el caso de que el patrón se opusiera a ello, los trabajadores están autorizados para ejercitar el derecho de huelga.

h) LA CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS.- El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos; se observarán las normas siguientes:

"I. Si concurren sindicatos de empresas o indus-

triales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

"II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión;—
y

"III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

De la lectura del precepto que se transcribe, se puede observar que el sindicato con derechos para celebrar o administrar el contrato colectivo, es aquel que tenga en sus filas el mayor número de trabajadores. Así también, se prevé el caso de aquellas empresas o establecimientos, cuyos trabajadores tengan diversas especialidades afiliados a los sindicatos gremiales. Si el conjunto de los sindicatos mayoritarios se ponen de acuerdo, se celebrará con ellos el contrato colectivo; en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. La Ley permite la existencia de varios sindicatos en una sola

empresa; así también el hecho de que en una sola empresa pueda celebrarse diferentes contratos colectivos, con diferentes sindicatos. Algunos de nuestros autores del derecho del trabajo no están de acuerdo en que en una empresa concurren diversos sindicatos. Considero que en su momento no era conveniente que se dividieran los trabajadores, cuando los dirigentes realmente luchaban por mejorar las condiciones de los trabajadores; pero ¿acaso no es conveniente que en un país como el nuestro, donde se presume hay democracia, se manifieste ésta en el seno de los organismos sindicales?. Esta democracia debe prevalecer porque solo de esa manera los trabajadores estarán siempre en posibilidades de dirigir su organización eligiendo a la directiva que responda a sus intereses de clase, que realmente luche por mejoras en beneficio de sus agremiados. Hace ya algún tiempo que el Estado es quien fija las condiciones de los trabajadores con las empresas, es así que se han fijado toques a salarios de un 10 %, 14 %, 25 %, etc., luego entonces, ¿dónde está la lucha de la clase trabajadora?. Ciertamente existen algunas organizaciones de trabajadores como el - STUNAM, Sindicatos de Telefonistas, de PEMEX, entre otros, que han conseguido mejoras para sus agremiados, pero esos sindicatos solo constituyen una mínima parte del total de los trabajadores que existen en el país.

1) LA TITULARIDAD Y EL DERECHO DE ADMINISTRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- La Ley Federal del Trabajo

en su artículo 388, mismo que ya se hizo un comentario anteriormente, permite la existencia o formación de varios sindicatos en una empresa. Es por ello que ha surgido el problema para determinar que sindicato debe celebrar y/o administrar el contrato colectivo de trabajo. Sobre el particular el artículo 389 de la Ley señala:

"La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

El Dr. Mario de la Cueva nos comenta que durante la vigencia de la Ley de 1931 hubo fuertes polémicas para determinar si el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo debía contar con la mayoría de trabajadores únicamente en el momento de celebrar el contrato colectivo o esa mayoría debía conservarla siempre para ser titular del citado contrato colectivo. La respuesta nos la da en forma clara el precepto que se cita.

j) LAS COMISIONES MIXTAS.- Tiene como misión el de avenir a las partes en los diversos conflictos que se suscitan en la empresa entre el patrón y los trabajadores, de tal manera que esos problemas sean resueltos en casa y no sea necesario someterlos a los tribunales del trabajo.- Estas comisiones mixtas se integran con igual número de pa

trones y de trabajadores. Entre las comisiones mixtas están las siguientes:

a) Comisión para determinar el reparto de utilidades. Lo establece el artículo 125 de la Ley en los siguientes términos: "Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

"I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga".

b) Comisión para determinar la antigüedad de los trabajadores. Al respecto, el artículo 158 de la Ley establece: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

e) Comisiones de seguridad e higiene. Toca al artículo 509 de la Ley señalar: "En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan".- Esto es lo que señala la Ley, sin embargo en la práctica sabemos que pueden crearse otras tantas comisiones mixtas por acuerdo de las partes, tales como comisión de escalafón, comisión de honor y justicia, comisión mixta administrativa, etc.

k) DURACION, REVISION Y TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Duración. Puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o bien, por obra determinada. Es el artículo 397 de la Ley laboral que dispone: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

Revisión. La finalidad de la revisión contractual es mantener la estabilidad en las relaciones obrero patronales. Sobre el particular, en la Exposición de Motivos de la Ley del Trabajo de 1931, al referirse a este punto -revisión del contrato colectivo- solamente se dijo: -

"Se ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción". Sin embargo, en la Exposición de Motivos de la nueva Ley nada se dijo al respecto. El artículo 397 de la Ley laboral en vigor establece: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399". Ahora bien, el derecho para solicitar la revisión puede ser ejercida por cualquiera de las partes en el contrato colectivo, atendiendo a las normas que señala el artículo 398 que dice: "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos".

El artículo 399 de la Ley, por su parte, establece: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos

sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato-- por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha "del depósito".

La crisis económica que viene arrastrando nuestro país desde 1974, ha obligado al gobierno a enviar al Congreso de la Unión algunas iniciativas de Ley para modificar algunas disposiciones de la Ley laboral. Es así que el 30 de septiembre del propio año de 1974 hace el artículo 399 bis, el cual señala que: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo". Esta modificación obedece al hecho de que la inflación produjo aumentos en el costo de la vida por lo que el valor adquisitivo del salario del trabajador disminuyó considerablemente. Sin embargo, la situación económica del país no ha mejorado, si-

no por el contrario, ha ido en aumento, por lo que se ha hecho ya una costumbre el que en el mes de junio de cada año, es decir, independientemente de la revisión anual de salarios, se otorgue un aumento de emergencia de salarios a los trabajadores. Sin embargo, esta medida ha resultado ya inútil, pues en estos últimos meses, se ha agudizado la crisis por lo que el poder adquisitivo del salario del trabajador se ha desplomado alarmantemente sin que se haga nada por aliviar esta situación. Considero de vital importancia que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debería hacer estudios permanentes del aumento del costo de la vida, para decretar aumentos de emergencia de los salarios tantas veces como sea necesario. Por último, el artículo 400 de la Ley señala que si ninguna de las partes solicita la revisión, o bien, no se ejerce el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Terminación. Toca al artículo 401 de la Ley enumerar las causas de terminación del contrato colectivo:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre - que en este último caso, el contrato colectivo se aplique

exclusivamente en el establecimiento".

Si un sindicato de trabajadores se disuelve, con secuentemente, las relaciones colectivas también desaparecen, sin embargo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa. Así lo señala el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo.

2.-CONTRATO LEY

a) CONCEPTO.- El artículo 404 de nuestra Ley - laboral nos da el concepto en los siguientes términos:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o - uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de esta blecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declara do obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de di chas Entidades o en todo el territorio nacional".

b) ANTECEDENTES.- El Dr. Mario de la Cueva nos dice que el contrato-ley es original de nuestro derecho y para fundar su tesis, nos proporciona tres datos: "a) En el año de 1912, a propuesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad de México una convención obrero-em-presarial de la industria textil, que aprobó el 18 de di-

ciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme, para esa rama industrial, que puede ser el primer contrato-ley de la historia; nació entre nosotros con vida propia, determinado por las exigencias obreras de aquellos años -recuérdese el conflicto textil de los años 1906/1907- sin ningún antecedente en el derecho extranjero. b) El 23 de diciembre de 1918 se expidió en Alemania la Ley del contrato colectivo de trabajo (Tarifvertragsverordnung), ocho meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar de 11 de agosto de 1919; en su artículo se facultó al Ministro del Trabajo para decretar "la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia". c) En el año de 1925, el entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó nuevamente a los trabajadores y patronos de la misma industria textil. La reunión sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la Convención textil, que constituyó el modelo para la elaboración de la Ley de 1931. Creemos que ni las autoridades del trabajo, ni los representantes de los trabajadores y de los empresarios, conocieron el derecho alemán, pero, en todo caso, habría que revelar que es un sistema distinto al de la Convención textil; por lo tanto, podemos afirmar que su único precedente fueron las tarifas mínimas de 1912."²²

Como antecedentes en nuestra legislación laboral tenemos la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Tra

bajo de 1931 que dice:

"A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional".

"El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

"Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia."

"Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre".

"Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogán las reglas del derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional."

"No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan no es una garantía del individuo".²³

En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se dijo:

"La Ley Federal del Trabajo, contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los contrato-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patrones, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas

se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, ya de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades locales."

"En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar, en definitiva si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el proyecto se establezca una distinción: cuando se sigue el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patrones para que discutan los términos del futuro contrato-ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patrones. En

el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado el contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo a la categoría de contrato-ley -".²⁴

Sabemos que la finalidad de los contratos-ley es evitar injusticias sociales, finalidad que no prosperó ya que transcurrieron muchos años sin que se celebrara uno. - No obstante, en el régimen presidencial de Luis Boneyerria y en la actualidad, se ha puesto un poco más interés sobre ese aspecto. Hasta fines del año de 1977, existían los contratos-ley que a continuación se enumeran:

- a) Fibras duras
- b) Lana
- c) Algodón y Mixturas
- d) Seda, Rayón y Fibras artificiales
- e) Géneros de punto
- f) Listones, cintas, encajes y similares
- g) Azúcar,
- h) Hule
- i) Radio y T.V."²⁵

c) NATURALEZA JURIDICA.- Kaskel, Sinzheimer y Jacobi, alemanes, nos dice Mario de la Cueva, que al estudiar "la naturaleza del decreto expedido por el Ministro

del trabajo, en el régimen de Weimar, lo calificaron de "reglamento legislativo"; mientras que Huek y Nipperdy lo consideraron un acto administrativo al manifestar que "La declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y no puede ser un reglamento legislativo. La declaración no crea normas jurídicas, esto es, no produce una reglamentación abstracta; sino que, por medio de ella, se establece que una pluralidad de trabajadores y patrones son partes en un contrato colectivo concreto. Este acto de administración, a diferencia de los actos relativos al contrato colectivo, es un acto de autoridad y pertenece al derecho público".²⁶ Tanto Mario de la Cueva como Néstor de Buen Loza no se inclinan por la segunda teoría, agregando el segundo de ellos que "se trata de un acto jurídico, en este caso, en lo esencial, de un acto debido de finalidad normativa, que por intervención del Poder Público se convierte en acto solemne, semejante al matrimonio y al testamento público".²⁷

d) CONTENIDO DEL CONTRATO LEY.- Es el artículo 412 de la Ley el que señala el contenido y dice así: "El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el te-

territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX". Estas fracciones se refieren al contenido del contrato colectivo en cuanto a jornadas de trabajo; días de descanso y vacaciones; monto de los salarios y a las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley. Como puede observarse, el contenido del contrato colectivo de trabajo en estos elementos normativos, son válidos también para el contrato-ley.

e) TITULARIDAD DEL CONTRATO LEY.- Importante es señalar que la titularidad de la acción corresponde a una coalición de sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos.- Así lo establece el artículo 406 de la Ley laboral. Al respecto, Maric de la Cueva hace la observación de que es "el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin personalidad jurídica, la facultad de actuar ante las autoridades del trabajo".²⁸ La coalición antes referida, no interviene en las relaciones obrero patronales de cada empresa; así lo señala el artículo 418 de la Ley que dice: "En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. Por último, el citado pre

cepto dispone, al igual que para el contrato colectivo, que la administración del contrato-ley se pierde al no contar con la mayoría de trabajadores declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

f) PROCESOS DE ELABORACION DEL CONTRATO LEY.- Existen dos procesos de elaboración del contrato-ley:

I.- Sistema de la existencia previa de un contrato colectivo, el cual está previsto por el artículo 415 de la Ley que señala que "Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley". Asimismo, se establece que se debe de cumplir con determinados requisitos tales como que, la solicitud deberá ser presentado por los sindicatos de trabajadores o por los patronos, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal; así lo dispone el artículo 407 de la propia Ley, pero si se trata de industrias de jurisdicción local, dicha solicitud habrá que dirigirla al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, según sea el caso. Se exige, conforme al artículo 406 de la Ley laboral, que los sindicatos de trabajadores y los patronos demuestren tener la-

representación de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. Otra de las obligaciones que se impone a los peticionarios es la de exhibir copia del contrato, señalando la autoridad ante la que esté depositado. Se establece también que la autoridad que reciba la solicitud, hecha la verificación de que se ha cumplido con el requisito de mayoría, hará la publicación correspondiente en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Se ordena que se señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones. Para el caso de que no se formule oposición alguna dentro del término señalado, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; esto es, en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. Si las oposiciones se formulan, trabajadores y patrones disponen de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.- Por último, se establece que el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consi-

deración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

II.- Sistema de celebración mediante convención, el cual está previsto en el artículo 414 de la Ley, en relación con el 406, en el que se señala que "Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o - en todo el territorio nacional". La solicitud, señala el artículo 407, deberá presentarse a las autoridades que se mencionan anteriormente según sea local o federal. Se señala también que dichas autoridades, después de verificar el requisito de mayoría, deben juzgar si es oportuna y beneficiosa para la industria la celebración del contrato-ley. Si una vez hecho el análisis consideran conveniente la implantación del contrato-ley, se convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. La convocatoria de referencia -dice el artículo 410- se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, señalando el lugar donde habrá de celebrarse la convención, así como fecha y hora de la reunión inaugural. Se establece que la fecha de reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días. La convención será -

presidida por los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por el Gobierno del Estado o Territorio o del Departamento del Distrito Federal, según sea el caso pero también se autoriza que sean sustituidos por el representante que al efecto designen.

g) DURACION.- Su duración está prevista en el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo como uno de los requisitos que debe contener dicho contrato-ley, y dice su fracción "III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;".

h) REVISION.- Toca al artículo 419 de la Ley establecer las normas para la revisión del contrato-ley y dice que la podrán solicitar los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406; es decir, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. La solicitud deberá presentarse ante las mismas autoridades ante la que se solicitó la celebración del contrato-ley, según sea federal o local, y la presentación deberá hacerse por lo menos noventa días antes del vencimiento del contrato-ley.- Nos dice la Ley que una vez que la autoridad reciba la citada solicitud deberá verificar el requisito de mayoría, para luego convocar a los sindicatos de trabajadores y a

los patrones afectados a una convención, que se registrá por lo dispuesto en el artículo 411, es decir, se sigue el mismo procedimiento que para la formulación del contrato-ley. Si en la convención las partes llegan a un convenio, la autoridad de que se trate, federal o local, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas, - nos dice la Ley, surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. En lo concerniente a los salarios en efectivo por cuota diaria, la Ley laboral en su artículo 419 bis ordena que serán revisables cada año. La solicitud de revisión de será hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley. El artículo 420 por su parte, establece que si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

1) TERMINACION.- La Ley Prevee únicamente dos casos de terminación del contrato-ley y ellos son:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados..." y

II. Si al concluir la revisión las partes no llegan a un convenio, el contrato-ley termina, salvo que

los trabajadores hagan uso del derecho de huelga.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO IV

- (1) "Derecho Normativo Laboral", Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 40, citado por Néstor de Buen Lozano en Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1983, p. 734 y 735.
- (2) Néstor de Buen Lozano, *ob. cit.*, p. 734.
- (3) Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, T. III, Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, p. 30.
- (4) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. — Porrúa, S.A., México, 1979, p. 472.
- (5) IBIDEM, p. 384.
- (6) IBIDEM, p. 385.
- (7) IBIDEM, p. 386.
- (8) IBIDEM, p. 478.
- (9) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. — II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979, p. 409 y 410.
- (10) IBIDEM, p. 411.
- (11) IDEM.
- (12) IBIDEM, p. 412.
- (13) IBIDEM, p. 413
- (14) IBIDEM, p. 414
- (15) Maximiliano Canire, "Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo", monografía publicada en 1924, citado por Néstor de — Buen Lozano, *ob. cit.*, p. 750 y ss.

- (16) IBIDEM, p. 756.
- (17) IBIDEM, p. 757 y 758.
- (18) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, pp. - 615 y 625.
- (19) Néstor de Buen Lesano, ob. cit., pp. 759 y 760.
- (20) Alfredo J. Ruprecht, Derecho Colectivo del Trabajo, Madrid, 1977, p. 124.
- (21) IBIDEM, p. 127.
- (22) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. - II, pp. 474 y 475.
- (23) Enquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Ferrda,- S.A., México, 1984, pp. 327 y 328.
- (24) IBIDEM, p. 328.
- (25) Jorge M. Garizurieta, Ensayo de la Programación del Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Ed. Grijalbe, p. 69.
- (26) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, p. -- 698.
- (27) Néstor de Buen Lesano, ob. cit., p. 789.
- (28) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. - II, p. 478.

CAPITULO V

LA CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN EL DERECHO MEXICANO DEL -
TRABAJO.

a) GENERALIDADES Y PROBLEMATICA.- Al hablar de concurrencia de sindicatos, es imposible omitir referirse a la libertad sindical y sus limitaciones, tales como las cláusulas de exclusión tanto de ingreso como por separación. De las formas de sindicación a que se refiere el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Del número mínimo de trabajadores que requiere la Ley para la constitución de un sindicato. Del registro de los sindicatos. Y por último, a las limitaciones de tipo jurisdiccional que se traducen en decisiones políticas que afectan a la libertad sindical. Trataremos de referirnos a todos y cada uno de estos puntos en lo sucesivo.

b) LIBERTAD SINDICAL.- Largo ha sido el camino que ha recorrido la clase trabajadora para que el Estado le reconociera la anhelada libertad sindical, sin embargo esta lucha debe continuar toda vez que a la fecha existen obstáculos importantes que de una u otra forma limitan esa libertad.

El derecho de formar sindicatos se ha universalizado

zado, así se desprende de toda una serie de documentos tanto internacionales como nacionales:

El Tratado de Versalles de 1919, en su artículo 427, parte II, señala: "El derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes tanto para los trabajadores como para los patrones".

El Convenio 98, del año de 1949 de la O.I.T., el cual México no ha suscrito, establece en su artículo 10. lo siguiente: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo 20. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleado, durante las horas de trabajo.

El Convenio 87 También de la O.I.T. de 1948, en su artículo 20. se establece: "Los trabajadores y los em-

pleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección".

La declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en París, Francia el 10 de Diciembre de 1948, cuyo artículo 23, Fracción IV, dispone: "Toda persona tiene derecho de fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año de 1966 de las Naciones Unidas, que en su artículo 8o. dispone: "I... a) El Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales... c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que los que prescriba la ley que sean necesarios en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional, o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos".

La Carta de la Organización de los Estados Americanos aprobada en Bogotá, Colombia en el año de 1948, cuyo artículo 43 dispone: "...c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de a-

sociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y protección de su libertad e independencia todo de conformidad con la legislación respectiva".

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1948, en cuyo artículo XXII, señala: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de fecha 2 de mayo de 1968, que señala en su artículo 26 lo siguiente: "Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución, no puede imponerse, sino en virtud de procedimiento judicial adecuado".

sociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y protección de su libertad e independencia todo de conformidad con la legislación respectiva".

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1948, en cuyo artículo XXII, señala: "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de fecha 2 de mayo de 1968, que señala en su artículo 26 lo siguiente: "Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución, no puede imponerse, sino en virtud de procedimiento judicial adecuado".

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, aprobada en San José de Costa Rica el 22 de Noviembre de 1969, cuyo artículo 16, Fracción I, dispone: "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole".

La Convención Europea de Derechos Humanos de 1950 que en su artículo 11 se lee: "Toda persona tiene derecho, a la libertad de reunión pacífica, y de asociarse con otros, incluido el derecho de fundar sindicatos, para la defensa de sus intereses y afiliarse a ellos".

A nivel constitucional, tenemos en primer término a nuestra constitución política, en cuyo artículo 123 fracción XVI se establece: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." La Constitución de Bélgica del año de 1830, garantizó el derecho de asociación profesional. Sabemos que fué la primera constitución en el mundo que aseguró plenamente el derecho de asociación. La Constitución de Weimar, por su parte, en su artículo 159 dispone que, "La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabar ésta li-

bertad son ilícitos". La Constitución Francesa del 27 de Octubre de 1946, en cuyo preámbulo se afirma "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical, y adherir al sindicato que elijan". La Constitución de 4 de Octubre de 1958 ratificó el citado preámbulo. La Constitución Española de 29 de Diciembre de 1978, en su artículo 28-I dispone: "Todos tienen derecho a sindicarse libremente ...La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos, y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones, y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse en las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato".

En fin, otros países más como Inglaterra, Estados Unidos y la América Latina, han consagrado en sus constituciones la libertad de asociación profesional.

De los documentos aludidos, es de advertir que la mayor parte de los países, consagran el derecho individual de libertad sindical; son las propias constituciones las que contienen esos derechos, luego entonces, es evidente que esas garantías se otorgan frente al Estado. Esto significa que el Estado debe permitir a los trabajadores la libre formación de los sindicatos, o bien, adherirse a alguno de ellos previamente constituido. El Estado no podrá obligar a los trabajadores a que se sindicalicen; y-

si han ingresado a alguna organización sindical, tampoco podrá obligarlos a que permanezcan en ella.

Uno de los problemas a que se ha enfrentado el derecho de asociación profesional es el relativo a considerarlo como un derecho individual, o bien, como un derecho colectivo. Existen diversidad de criterios, los que se inclinan por el segundo supuesto, es decir, quienes lo consideran como un derecho de clase, pretenden utilizarlo como un argumento para justificar la legalidad de las cláusulas de exclusión. Veamos los diferentes puntos de vista:

En Francia, nos dice el Dr. Mario de la Cueva, que las corrientes sindicales en general, se oponían a la tendencia individualista de la Ley de Sindicatos Profesionales "Y pretendían una especie, de dictadura sindical, para la efectividad del plan de transformación social".¹ Si similar posición, asumieron la generalidad de las corrientes sindicales alemanas, pues consideraban que el derecho de asociación profesional "...es una conquista de los grupos y no de los individuos aislados; la historia, agregaban los defensores de éstas ideas, no se ha interpretado debidamente, pues, en Alemania, La Asociación Profesional, tuvo existencia, de hecho y legal, con reconocimiento mutuo que se hicieron las Grandes Centrales Obrero-patronales, antes que se promulgara la Constitución; En Francia cedió el parlamento a las demandas de los grupos obreros; y en

Inglaterra, las Leyes de Libertad de Coalición de 1824, y de Trade Unions de 1871, se dictaron a moción de los Trade Unions, más bien que los Hombres; ésto quiere decir que no se reconoció un derecho de los trabajadores y de los patrones sino de los grupos, ésto es, se reconoció la existencia social de los grupos obreros; las asociaciones profesionales no tomaron su existencia de las leyes sino de la realidad social y el orden jurídico se limitó a constatar el hecho; la consecuencia que se quiso desprender de ésta exposición, fué el primado del interés colectivo sobre el individual".²

Para Néstor de Buen Lozano "...el sindicalismo solo puede entenderse como un derecho colectivo" y apoya su tesis con los siguientes argumentos:

"a) No es posible constituir individualmente un sindicato. En todo caso se requiere un número plural de trabajadores o patrones (20 trabajadores o 3 patrones por lo menos: art. 364 L.F.T.) lo que determina que el acto de formación tenga la naturaleza de negocio jurídico colectivo."

b) Por su origen los sindicatos, que nacen al calor del desarrollo capitalista, están determinados por la idea de unión. De ahí su nombre en Gran Bretaña; Trade-Union y la exigencia dramática hacia la unión internacional de los trabajadores que concluye el manifiesto de Marx y Engels."

"c) Por su desarrollo histórico los sindicatos - es evidente que acceden a la vida económica y social no por un acto de voluntad compartida, sino de manera inco--cientemente intentando presentar ante el patrón una voluntad co--lectiva. El sindicalismo, dijo, "es producto del hombre--ma sa que pierde su individualidad para integrar un este co--lectivo social" (p.571)."

"d) Por la ubicación del sindicalismo dentro -- del contexto de la lucha de clases, su destinatario no es el hombre individuo sino el hombre clase. Y es tan impor--tante la despersonalización, sin mengua de los derechos in--dividuales, que en caso de conflicto entre el hombre y el grupo, las exigencias de la lucha colocan en lugar privile--giado, precisamente al grupo. De ahí la justificación de--las cláusulas de exclusión."

"La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse solo como un derecho del hombre. Es sustancial--mente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reco--nocimiento indispensable de prerrogativas individuales ma--tizadas por la mayor jerarquía del grupo".³

Humberto E. Ricorá, por su parte, señala que "U--mo de los objetivos de lucha que enarboló el movimiento o--brero europeo del siglo pasado, fue el reconocimiento le--gal del sindicato. Pero el Estado democrático-burgués, mar--cadamente individualista, que se vió forzada a reconocer--

la personalidad jurídica del sindicato, como este colectivo sui generis, agregó, en el texto de la Ley y de la Constitución, al catálogo de los derechos del hombre, el de fundar sindicatos. Los trabajadores eran miembros del sindicato, pero no lo eran como hombres, como individuos, si no como asalariados; como obreros desposeídos de los instrumentos del trabajo, de los medios de producción, y como miembros del proletariado, de la clase trabajadora. Sólo a título de miembros de esta clase, los trabajadores integraban el sindicato. No podía haber ningún interés en que la persona humana aislada, en que el individuo aislado— esa entelequia del dogmatismo individualista— fuera titular de un derecho abstracto, particular, para organizar sindicatos. Mas como estos necesariamente debían formarse con el concurso de los obreros, el Derecho del siglo XIX, de fuertes raíces individualista, le adscribió al trabajador, al obrero, en la letra del texto jurídico, un derecho análogo a los derechos de tipo individual: el derecho de formar sindicatos..." Este mismo autor agrega que: "Pero esa afirmación jurídica de índole individualista en la concepción del derecho de organización sindical, es una característica de forma, textual, que se contrapone a la naturaleza clasista y colectiva de tal derecho. Que éste en la letra de los textos jurídicos, se reconozca a trabajadores, a patrones, o genéricamente a las personas, no significa que el derecho de sindicalización esté privado de sus elementos sustantivos de ser un derecho, sociológicamente, de-

grupo; históricamente, de clase; y jurídicamente distinto al derecho de asociación. Estos caracteres sustantivos, influyen con gran fuerza, en las concreciones del Derecho Sindical, las que atienden más al grupo, al sindicato obrero, que a los individuos integrantes del mismo..."⁴

Juan García Abellán al referirse al tema que tratamos, manifiesta que "No es más que una transposición de valores jurídicos del Derecho individualista a situaciones de Derecho Social..."⁵

La otra cara del problema, es decir, quienes o torgan el derecho de sindicalización, un carácter individualista, tienen a su favor un fuerte apoyo en el contenido literal de las constituciones y demás documentos que se han transcrito. Los mismos autores que se oponen a esta corriente así lo han manifestado: Néstor de Buen Lozano afirma que "La expresión individualista del derecho a la sindicalización constituye el principal escollo para su adecuada apreciación".⁶

Humberto E. Ricordá, por su parte, señala que "La transposición a que nos referimos (derecho textualmente individual de sindicalización a consecuencia del reconocimiento jurídico del sindicato), tuvo gran fortuna en el régimen jurídico internacional, y ya hemos revisado como las Constituciones, los Códiigos del Trabajo y las Convenciones

Internacionales de Derechos han consagrado el derecho de sindicalización, señalando como titulares del mismo a trabajadores y patrones. Sobre todo los textos internacionales aludidos han llegado al extremo de reconocerle ese derecho a toda persona..."⁷.

En realidad, es difícil pensar en que tantos juristas de diversos países del mundo se hayan equivocado al consagrar en sus constituciones el derecho individual de asociación profesional, lo que sucede es que quienes detentan el poder pronto se dieron cuenta de las ventajas políticas que representan los grupos obreros y se dedicaron a crear la confusión, esto es, considerar el derecho a la sindicalización como un derecho de grupo. Estoy seguro que finalmente, la conciencia jurídica universal tiene la razón.

En Francia, nos dice Mario de la Cueva, defendieron el individualismo, entre otros, Paul Pic, Georges Scelle y Guillaume Desouches: "La doctrina de la Ley francesa emparentada con la iglesia, era una aplicación de los viejos principios de la Revolución, pues el derecho de asociación profesional correspondía a los hombres como parte del derecho natural de asociación; la Ley, consiguientemente debía reglamentar la asociación profesional en forma que garantizara, esencialmente, el derecho natural del hombre; este derecho era lo valioso y el grupo un medio para su

realización: Libertad de asociación profesional, pero li
bertad también ilimitada frente a la propia asociación pro
fesional partía del hombre y se instituía para su benefi
cio".⁸

Para el Dr. Mario de la Cueva, "La solución de -
nuestro derecho se liga históricamente con la de Francia,
pero es ausente de radicalismo y no debe entenderse como
un individualismo exagerado: La fracción XVI del artículo
123 habla de que los obreros y los empresarios tendrán de
recho para coaligarse en defensa de sus respectivos intere
ses, formando asociaciones profesionales; la Constitución
consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos,
pero no un deber y, por lo tanto, creemos que el derecho o
rginario es de los individuos. Además,... si bien el der
cho de asociación profesional tiene perfiles peculiares
que los diferencia del derecho universal de asociación, la
diferencia no es tan honda para hacer de ellos institucio
nes esencialmente distintas. Por esto hemos afirmado que
la asociación profesional, como el derecho colectivo del
trabajo, no es un fin en sí misma, sino un método para pro
tger al hombre y realizar los propósitos del derecho del
trabajo", "Lo que en nuestro concepto aclara definitivamen
te el problema es la consideración, frecuentemente olvida
da, de que la libertad de asociación profesional es un de
recho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y
no un derecho de los grupos profesionales sobre los hom--

bres... La asociación profesional tiene que partir del dato incontrovertible de que su fundamento es el hombre: no puede desconocer los derechos de la persona humana, porque se negaría a sí misma, puesto que, en esencia, el grupo-social, para repetir la frase de Herman Heller que hemos usado 'es realidad efectuada por el hombre'. Pero tampoco puede aceptarse el desconocimiento de esta realidad, porque en ella están los derechos de todos los hombres que integran la organización y los intereses generales de una clase social. El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse en ella, porque, en última instancia, la asociación profesional es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla contra su voluntad, a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo..."⁹

Eusebio Ramos, al referirse al tema sostiene que "Sin duda seguirán existiendo estas dos corrientes, las que apoyan el concepto de facultad jurídica de derecho a coaligarse los trabajadores en defensa de sus intereses y la corriente que se pronuncia porque el derecho de asociarse es un deber social. Nos pronunciamos por el primer concepto de que el derecho a asociarse es una facultad jurídica".¹⁰

Pasarán muchos años y la polémica continuará; de

mi parte, me inclino por los autores que otorgan el derecho de sindicalización al individuo, en virtud de que ese derecho está dirigido a él precisamente, consagrada y garantizada por la Constitución General.

c) LIBERTAD POSITIVA Y LIBERTAD NEGATIVA DE ASOCIACION PROFESIONAL.- Ahora bien, la doctrina ha dividido esa libertad de sindicación en a) Libertad positiva de sindicación que implica la facultad del trabajador de ingresar a un sindicato previamente constituido, o bien, participar en la constitución de uno nuevo; y b) Libertad negativa de sindicación que se traduce en la facultad del trabajador de abstenerse de ingresar a un sindicato, o bien, separarse de aquel al que estuviera afiliado. La doctrina extranjera considera esta última facultad como un tercer aspecto del derecho individual de asociación profesional.

Sabemos que son varios los países que han conseguido en sus legislaciones estos aspectos de la libertad individual de asociación profesional, por datos que nos proporciona el Dr. Mario de la Cueva, entre otros, Inglaterra, Francia, Alemania, Bélgica, España, Estados Unidos y América Latina.

Veamos el caso concreto en algunos países: Bélgica.- "La Constitución de 1830 garantizó a los belgas el de

recho de asociación, sin que pudiera someterse ese derecho a ninguna medida preventiva. Fué la primera Constitución en el mundo que aseguró plenamente el derecho de asociación; y al amparo de ese precepto, como ocurrió después en España, vivieron los sindicatos obreros. El artículo 310 del Código Penal castigaba únicamente las amenazas, violencias y vías de hecho para mantener una coalición". "La libertad de asociación profesional era en Bélgica un derecho público subjetivo, por mandato de la Constitución. El artículo primero de la Ley de 1921 aseguró sus diversos aspectos: "La libertad de asociación, en todos los dominios, está garantizada. Nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación o a no formar parte de ella" "El artículo tercero, aplicación del precepto transcrito, (sic), señaló las penas para las violaciones que pudieran cometer los poderes sociales: "Será castigada con prisión de ocho días a un mes y multa de cincuenta a quinientos pesos, o con una de estas penas solamente, toda persona que, para obligar a otra a formar o a no formar parte de una asociación, haga uso de vías de hecho, violencias o amenazas, sea amenazándola con la pérdida del empleo o con algún daño en su persona, en su familia o en su fortuna". "Finalmente, el artículo cuarto, que encontraremos más adelante, prohibió la presión indirecta sobre los trabajadores a través de los contratos de trabajo. Las cláusulas de exclusión serían ilícitas: "Será castigada con las mismas penas del artículo anterior, toda persona que dolosamente, con

el fin de atentar a la libertad de asociación, subordine la celebración, la ejecución o la continuación de un contrato de trabajo, sea a la afiliación, sea a la no afiliación de una o varias personas a una asociación".¹¹

Alemania.— En este país hubo grandes polémicas entre los tratadistas; algunos de ellos sostenían que la Constitución garantizaba la libertad positiva y negativa de asociación profesional, mientras que algunos otros, incluyendo a las Centrales Obreras Social-demócratas, sostenían que únicamente garantizaban la libertad positiva. En las polémicas culminaron entre Walter Kaskel y Hans Carl Nipperdey, que resume Mario de la Cueva en los siguientes términos: "Walter Kaskel se opuso con vehemencia a estas ideas: El artículo 159 de la Constitución de Weimar garantizó los dos aspectos de la libertad de asociación profesional, el positivo y el negativo. El aspecto positivo no puede existir sin el negativo; éste en realidad, es el reverso de la libertad positiva, a la que se destruiría si se negara a aquel. La libertad positiva de asociación profesional quiere decir libre formación de la asociación profesional, o lo que es igual, el trabajador, como dice bien la tesis combatida, ha de ingresar libremente a cualquiera de las organizaciones existentes o formar una nueva; esto es, la libre formación de la asociación profesional supone la libertad de elección; si la libertad de elección desapareciera, se perdería el aspecto positivo de la libertad de

asociación profesional. Anora bien, la libertad de elección implica la facultad de no ingresar a ninguno de los grupos, porque, de no ser así, la libertad positiva consistiría únicamente en la facultad de elegir entre los grupos existentes; la posibilidad de organizar un grupo nuevo de nuestro agrado, no depende de nosotros, sino de los otros y no ayuda a resolver el problema".

"Nipperdey combatió la tesis de Kaskel: Es cierto que la libertad de asociación profesional tiene dos caras, los aspectos positivo y negativo, pero esto no significa que el artículo 159 de la Constitución hubiera garantizado los dos aspectos. El pueblo alemán dijo en su Constitución que a nadie podría impedirse formar una asociación profesional, pero no ha dicho que los trabajadores puedan y deban permanecer al margen de las asociaciones profesionales de obreros. La historia del artículo 159, agregó el eminente profesor de la Universidad de Colonia, justifica esta interpretación: La Ley fundamental en la historia de la libertad de asociación es la Ley de Bismarck de 1869; en su artículo 152 habló de la libertad de coalición, pero el artículo 153 creó un nuevo delito, "a nadie se puede obligar a formar parte de una asociación profesional". Pues bien, la lucha de las Centrales Obreras, desde los tiempos de Bismarck, tendió a la derogación de ese precepto. El 22 de mayo de 1918, una Ley del Imperio suprimió el artículo 153 de la Ley de Bismarck y, con

siguientemente, dejó de ser un delito la presión sobre los trabajadores para que ingresaran a las asociaciones profesionales. E hizo notar el maestro alemán que ninguna disposición constitucional garantizaba la libertad negativa - de asociación profesional. La doctrina de Kaskel no tomó en cuenta estos antecedentes históricos y no pudo fijar el sentido verdadero del artículo 150. Lo anterior no quiere significar, concluyó Nipperdey, que en la condición actual del derecho sea obligatoria la sindicación o que sea lícita la presión de las Centrales Obreras sobre los trabajadores, pues estas cuestiones deberán ser resueltas por la Ley ordinaria". El propio Mario de la Cueva comenta la polémica en los siguientes términos: "...No tenemos que decidarnos por una solución para el derecho alemán de Weimar; la jurisprudencia de aquellos días se inclinaban por la tesis de Kaskel..."¹³

Estados Unidos.- En este país, "...Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical. En efecto, la Ley Taft Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato,

dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo, y si al sindicato se rehusa a admitirlo en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo, aún cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte de un sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa (menos por falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales) su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato. En cambio, si la expulsión obedece a la falta de pago de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón separa el remiso, el patrón - tendrá que despedirlo. Datos tomados del artículo escrito por el abogado J. Mack Swigert, del despacho Taft, Stettinius and Hollinster, de Cincinnati, Ohio".¹⁵

En nuestro país, el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, constituye la parte medular de la vigente Ley. En la exposición de motivos del citado proyecto se dijo:

"31.- Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y las asociaciones, cabe en primer término hablar de las que deben establecerse entre la organización profesional y los miembros de la profesión. Es posible, sacrificando la libertad del individuo al interés colectivo, imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su pro

fesión a todas las personas una misma actividad o actividades similares o conexas. La clase trabajadora tiene como aspiración legítima que todos los obreros se adhieran a un sindicato. Pero mientras existan técnicas diferentes de acción sindical que provoquen la formación de asociaciones muchas veces antagónicas, al perseguir un mismo fin por procedimientos diferentes, el Estado no puede, sin terciar indebidamente en cuestiones que solo a los trabajadores corresponde resolver, forzar al individuo a afiliarse a agrupaciones determinadas. 33.— En los términos en que está concebida la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de libertad de asociación. Existe una fórmula satisfactoria, de lo que debe entenderse por (libertad de asociación" y ésta es la que fué aprobada en primera votación por la décima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo: "Libertad tanto para los trabajadores como para los patrones, de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una organización por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieran a su condición de trabajadores y de patrones, dejando, no obstante, a salvo la libertad de no asociarse".¹⁶

El artículo 324 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual, sabemos, es una transcripción del 236 del

mencionado proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio, establecía lo siguiente: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Cabe hacer notar que el contenido de este precepto pasó a la Ley laboral vigente en sus artículos 357 y 358.

Actualmente los aspectos de libertad positiva y negativa, de asociación profesional están garantizadas, en primer término por la fracción XVI del artículo 123 constitucional que establece: "Tanto a los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señala: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

En tanto que el artículo 358 del mismo ordenamiento dispone: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvir

miales; II.- de empresa; III.- Industriales; IV.- Nacionales de industria; y V.- De oficios varios. Esto significa que los trabajadores únicamente podrán constituir cualquiera de estas formas de organizaciones que señala la Ley. El número mínimo de veinte trabajadores a que se refiere el artículo 364 de la Ley puede considerarse como otra limitante. Otra de las limitaciones de importancia, ésta, de tipo administrativo, lo es sin duda, el registro de los sindicatos, el cual deberá ser otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se trata de sindicatos de jurisdicción federal, o bien, la Junta de Conciliación y Arbitraje, si se trata de sindicatos de jurisdicción local, según lo previsto en el artículo 365 de la Ley, por último, tenemos las limitaciones de carácter jurisdiccional que se traducen en interpretaciones discutibles cuando los asuntos son de interés político.

Ante todas estas trabas que el Estado ha creado o permitido, en perjuicio de la libertad sindical es casi nula la concurrencia de sindicatos en el derecho mexicano del trabajo. Podrá haber diferentes tipos de sindicatos, concretamente los que señala el artículo 360 de la Ley laboral, pero la concurrencia de sindicatos a que se refiere el artículo 388 de la Ley, es poco dable en la práctica, y cuando se presenta, ocurre que son los llamados sindicatos blancos o sindicatos de paja. Aún en organizaciones de gran importancia, como lo son la propia

U.N.A.M., el Sindicato Nacional de Trabajadores de - Aviación (SNTAS), por citarlas como ejemplos, los trabajadores han tenido grandes problemas para la constitución de nuevos sindicatos. Tenemos el caso del - S.U.N.T.U. que es un sindicato de hecho y no de derecho. Valga también el ejemplo de los trabajadores de - "Spicer" que al inscribirse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero, afiliado al FAT, en que los empresarios utilizaron toda clase de artimañas para impedir que mantuvieran su organización independiente. La lucha de los trabajadores en muchos casos han sido estériles; ya no digamos en empresas pequeñas, en donde en algunas de ellas ni siquiera están los trabajadores sindicalizados, es el caso reciente de las costureras.

Es interesante conocer los puntos de vista de autores diversos en relación al tema: Guillermo Cabanellas hace una crítica al sistema sindical mexicano, diciendo que "El reconocimiento que la Ley Federal del Trabajo de México, hace de la libertad de asociación, ofrece, en algunos de sus puntos, a pesar de la claridad con que ha sido redactado el artículo 234, dudas sobre la amplitud de este reconocimiento, CASTORENA, en su manual de Derecho Obrero, pág. 229, examinando esa Ley se pregunta "¿Cómo podríamos caracterizar el régimen sindical mexicano? ¿Cómo francamente liberal? ¿Cómo obligatorio indirecto? Los caracteres de

uno y otro son innegables. La necesidad de una acción sin dical firme es incuestionable, pero lejos de proceder con franqueza, un demasiado temor a entrar a otras vías y un demasiado afán de contentar por otra parte, hicieron de la Ley un cuerpo contradictorio: si reconoce el derecho de no asociación, resulta que el mismo Código violente el uso del derecho de asociación. El hibridismo de toda actitud temerosa es siempre de baja Ley, y más perjudica que beneficia a los interesados". "Aún cuando para la aplicación del derecho de limitación del trabajo que se concede al sindicato para eliminar a los obreros no sindicalizados es necesario que el patrono haya aceptado tal cláusula y que la misma se haya incluido en el contrato colectivo, es evidente que esa disposición anula, en gran parte, el régimen absoluto de libertad de asociación, que es el que debe pre dominar, pues es válido calcular que más de un obrero pedirá su agremiación o suspenderá la determinación de darse de baja del sindicato a que pertenece, impulsado por la necesidad de obtener o de continuar en su trabajo, con lo que, efectivamente, no puede decirse que subsista el derecho de asociación en forma absoluta. La solución planteada por la Ley Federal del Trabajo mexicana es un tanto arbitraria. Por la libertad, en su concepto amplio, no se puede obligar a nadie, por ningún medio, ni coacción material o moral, a incorporarse a un sindicato. Sin embargo tanto a los patronos individualizados por sus asociaciones y por los sindicatos obreros, se impone la eliminación de los

trabajadores no asociados. Esta cláusula es evidentemente contraria a la libertad de sindicación. En favor de ella se arguye que los obreros necesitan de la unidad del sindicato para su defensa, y que el atomismo se provoca precisamente como consecuencia de un régimen de libertad sindical mal entendido. Este argumento es cierto solo hasta un punto, ya que no es posible admitir como lícita en los convenios colectivos una cláusula que impone o la sindicación o el hambre (sic). No se puede, en nombre de libertad algu-na, privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto en aquellas empresas que hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de sus obreros a los pertenecientes al sindicato y la eliminación de los - que no esten inscritos en el mismo. Tal cláusula no tiene justificación alguna, por ser injusta y contraria a las mínimas normas morales que han inspirado la legislación del trabajo".¹⁷

Guillermo Díaz Doia, por su parte, señala que-
 "No deja de ser demasiado sospechoso tanto celo por los trabajadores. A no ser que en realidad, detrás de ese desvelo por el fortalecimiento gremial, se oculte el designio de con el pretexto de ejercer una tutela, convertir al sindicato en instrumento útil para una determinada política".
 "...formar la unidad sindical, bajo el control del Esta--do, artificialmente, por medio de la Ley, para intervenir en los gremios, domesticándolos y subordinándolos a la o-

rientación y conveniencia circunstancial del gobierno, es característica totalitaria..." Más adelante, este autor se refiere a los países totalitarios: "En todos esos regímenes e incluso en algunos que no lo son, pero que siguen en el plano sindical los lineamientos totalitarios -las agrupaciones profesionales quedan reducidas a órganos al servicio de la política del gobierno. Ese fué el gran hallazgo del fascismo italiano; transformar una fuerza libre, autónoma, en un instrumento mediante el cual fortalecer el Estado totalitario, o en aquellos que responden al signo de mocrático- aunque solo lo sean formalmente- servir finalidades de orden electoralista y de político partidaria, convirtiéndolo las agrupaciones profesionales en meros resortes del poder".¹⁸

Quizás tengan razón estos autores en sus apreciaciones. Existen sobre el particular, algunas opiniones y ejemplos: Manuel Camacho, al hablarnos de organizaciones obreras manifiesta que, "En México, las organizaciones obreras no son el movimiento obrero, sino que más bien ejercen control sobre el movimiento obrero. Las organizaciones encuadradas en el Congreso del Trabajo, a pesar de sus diferencias particulares, son generalmente intermediarios- entre una masa obrera organizada y controlada desde arriba y un Estado con el cual negocian y al que respalda. En vez de ser un movimiento obrero, se trata de organizaciones de intermediarios políticos que actúan como grupos de

presión y sobre todo como 'feudos'. Es decir, que no solo constituyen asociaciones que persiguen influir en las decisiones gubernamentales sino que además contribuyen a mantener el orden social interno, obteniendo a cambio posiciones políticas, recompensas económicas o pasando simplemente a compartir el poder".¹⁹

Juan Felipe Leal y José Woldenberg, por su parte manifiestan que "...conviene tener siempre presente que el sindicalismo obrero que predomina en México es un sindicalismo oficial", esto es, integrado al partido gobernante y al Estado desde 1938. En efecto, el impacto de los organismos de participación corporativa creados por el podér público de 1938 a nuestros días; la consiguiente burocratización de los sindicatos; la política de "Unidad Nacional"; la segunda guerra mundial; el notable crecimiento industrial de las últimas tres décadas; la llamada Explosión de mográfica"; el éxodo de la población rural hacia los centros urbano-industriales; la guerra fría; la intervención, en su caso, de los sindicatos por la policía y el ejército la creciente diferenciación y estratificación en el seno del proletariado industrial; el carácter mismo de las reivindicações sindicales, así como las limitaciones políticas e ideológicas del propio movimiento obrero, todo ello ha influido ciertamente para que se produjera y se mantuviera la integración del sindicalismo mexicano al Estado capitalista. Sea lo que fuere, es innegable que este he—

eno confiere un carácter específico a las estructuras sindicales del México actual".²⁰

Néstor de Buen Lozano, nos dá un ejemplo de ello "...en una curiosa medida de integración automática, tanto los asociados a las agrupaciones afines como éstas mismas son miembros del P.R.I. Así, en los artículos 106 del vigente estatuto de la C.T.M. se establece la pertenencia de la central al partido y en el artículo 107 se determina que: "Sus componentes en lo individual y sus agrupaciones en lo colectivo, lo son asimismo del citado instituto político, con las obligaciones y derechos que les impone su propio estatuto" Y para impedir decisiones personales de sus agremiados, en el artículo 109 se indica taxativamente que: "Las actividades de carácter político electoral de los miembros de Confederación se desarrollarán organizada mente y bajo la dirección de ésta, siempre de acuerdo con el principio de disciplina que norma todos sus actos".²¹

Ernesto Krotoschin, nos dice que "En algunos países se garantiza expresamente la llamada libertad negativa de asociación, esto es, la libertad de no agremiarse. En otros se abandona la cuestión a decisiones adoptadas a las circunstancias. Se admiten, incluso en países de marcada tendencia liberal, cláusulas convencionales (insertado en Convenciones colectivas de trabajo), que tienden a la agremiación obligatoria".²²

Graciela Bensusan Areus hace el siguiente comentario: "Además de los elementos exigidos por la legislación los estatutos contienen generalmente una declaración de principios en la que la organización se define respecto de su relación con la sociedad y el poder político. Es frecuente también que en los estatutos se establezca la adhesión de la organización a partidos políticos. Ejemplos de ellos son los estatutos del S.N.T.M.M.S.R.M., la C.T.M. y la CROC".²³

Las disposiciones contenidas en nuestra carta magna, concretamente, la fracción XVI del artículo 123; la Ley Federal del Trabajo en los artículos ya citados, así como la ratificación del Convenio 87 de la O.I.T., garantizan plenamente tanto a trabajadores como a patrones mexicanos la libertad de fundar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., para la defensa de sus respectivos intereses. Esto ha puesto muy en alto el nombre de México, por ser uno de los países pioneros en la materia, con marcada tendencia liberal; sin embargo, las trabas que existen en la Ley Federal del Trabajo han generado dudas respecto de esas garantías a trabajadores para hacer valer sus derechos a la libre sindicalización. Así se desprende de las opiniones vertidas por laboristas diversos; y es que tiene razón, pues éstas trabas constituyen verdaderos obstáculos para el desarrollo de las organizaciones de los trabajadores, que lejos de beneficiarles, les ha ocasionado

bastantes problemas; si no, veamos los comentarios, aún de quienes han pugnado por su legitimidad: La C.T.M. manifiesta que "En sus orígenes el sistema de registro fue justificado en la debilidad de la clase obrera de las primeras décadas de este siglo y en el peligro de que los patrones registraran sindicatos obreros (blancos o "fantasmas") que respondieran a sus intereses. Sin embargo la historia de muestra que estos sindicatos existen y constituyen una la ra del movimiento obrero mexicano, a pesar del trámite de registro. Por el contrario ha habido numerosos casos en que el registro ha sido negado a sindicatos verdaderamente representativos de los intereses de los trabajadores y que éste ha sido un obstáculo para el desarrollo de las organi zaciones obreras".²⁴

Néstor de Buen Lozano, al referirse a la cláusula de exclusión por separación, se manifiesta en los siguientes términos: "el riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Y esto es, lamentablemente, cierto. Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal. En ese sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial. Por ello el legislador de 1970 se vió obligado a rodear su ap licación de todo género de garantía, para evitar su mal uso.

Creemos al margen de las discusiones formales, que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el te

rror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por ello afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión".²⁵

Este mismo autor se refiere a la existencia de los sindicatos blancos, así: "Entre nosotros existe un sistema de dependencia real de los sindicatos respecto de los patrones que se funda principalmente en la deshonestidad esencial de muchos de los dirigentes, compartida evidentemente por quienes, del otro lado de la relación, compran su lealtad. Es el fenómeno bien conocido del sindicalismo "blanco" o "amarillo", como se le distingue en otras latitudes, cuya finalidad esencial es que el líder controle a las masas en beneficio de la empresa".²⁶

Buquerio Guerrero, por su parte, nos hace el siguiente comentario: "La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más inmoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así

impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticas de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externalizan su fé religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional (sic)".²⁷

Quizás en un principio se pensó en que tanto las cláusulas de exclusión, así como el registro de los sindicatos, era en beneficio de la clase trabajadora; las cláusulas, para fortalecer la unidad obrera, y el registro, para impedir que se crearan sindicatos blancos; lamentablemente, otros son los resultados que el tiempo nos ha enseñado, y simplemente, ambos casos han sido utilizados en perjuicio del desarrollo de las organizaciones obreras. Sería bastante sano el que desaparecieran las cláusulas de exclusión y se permitiera la creación de tantos sindicatos como quisieran los trabajadores y para evitar el desmembramiento de las organizaciones sindicales, sencillamente, la representación de los trabajadores, se le concedería a la organización que contara con el cincuenta por ciento más uno del total de los trabajadores de la empresa o industrial de que se trate, siendo la administración - por período de tres o cuatro años, al cabo del cual, los propios trabajadores sabrán si reeligen a la directiva del sindicato saliente, o delegan esa representación a la directiva de otra organización que crean defenderán sus dere

chos. Eliminéndose las cláusulas de exclusión, tanto de ingreso como por separación, el registro debería de dejar de ser un requisito para la adquisición de la personalidad jurídica del sindicato; consecuentemente, la autoridad se concretaría únicamente a vigilar que los sindicatos cumplan con los requisitos que señala la Ley para obtener el registro, el cual debiera tener por objeto dar a conocer a terceros de la existencia de un nuevo sindicato.

De ese modo se acabaría con los sindicatos blancos o amarillos de que tanto se habla, se terminaría con los abusos hacia los trabajadores que por simpatizar con cierta corriente ideológica, religión, partido político, o por venganzas personales son separados de sus trabajos.

Veamos por partes estas limitaciones a la libertad sindical:

I.- CLAUSULAS DE EXCLUSION.- Su fundamento lo encontramos en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestan sus servicios en la empresa o establecimiento con anterior

riedad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

De este precepto se derivan la existencia de la cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación. La primera de ellas, la de ingreso, significa que el patrón se obliga a admitir única y exclusivamente a aquellos trabajadores que sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo; luego entonces, el trabajador que tenga necesidad de trabajo se olvidará de sus convicciones y se someterá a la voluntad del sindicato contratante. No podrá pensar en ingresar a otro sindicato, si lo hubiera en la misma empresa, y con ello se le está impidiendo hacer valer sus derechos en el sentido de que "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" (libertad negativa de asociación profesional). El sindicato titular será el beneficiario, pues irá engrosando sus filas aún cuando sea forzadamente e irá debilitando al otro u otros sindicatos si los hubiera, en la empresa o establecimiento.

Se argumenta que los empresarios prefieren a trabajadores libres, para ser utilizados para debilitar las

organizaciones obreras, pues bien, se podría requerir al trabajador, como requisito, el que pertenezca a un sindicato, pero no precisamente al sindicato titular del contrato colectivo, sino a cualquiera de los sindicatos que hubiese de la empresa, tal como lo señala el artículo 154 de la vigente Ley que prevee: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no le estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

Del precepto, podemos observar que el patrón es tá obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y además ne exige que el trabajador esté agremiado al sindicato titular del contrato colectivo sino a cualquier organización legalmente constituido. Desde luego que hay que pensar en

anular el segundo párrafo que señala que para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se estará a lo dis puesto en el contrato colectivo y el estatuto sindical; pues, es bien sabido que en nuestro país, la mayor parte de los contratos colectivos contienen las cláusulas de ex clusión, tanto de ingreso como por separación.

Por otro lado, tenemos a las cláusulas de excl usión por separación, previsto en la segunda parte del artículo 395 de la Ley: "Podrá también establecerse que el pa trón separará del trabajo a los miembros que renuncian o sean expulsados del sindicato contratante". Esto significa por una parte, que el trabajador que renuncia a la asocia ción profesional al que pertenece deberá ser despedido de su trabajo; por otra parte, se prevee también que el traba jador será despedido de su empleo, cuando sea expulsado de la asociación profesional.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice que "La doctri na extranjera, en la interpretación de las leyes del traba jo, es, generalmente, hostil a las cláusulas de excl usión". 28

He aquí un resumen de los argumentos que este mismo autor nos señala para fundar la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación. El traba jador al hacer uso del derecho de libertad negativa de aso

ciación profesional, reconocido por la Constitución y en la Ley ordinaria, le trae como consecuencia una sanción durísima que es el despido del empleo. Para el caso de que se comprobara que el trabajador ha admitido en connivencia con el patrono, la Ley exige que la sanción se aplique a los dos autores del acto ilícito, sin embargo, es únicamente para el trabajador y no así para el patrón quien queda libre de toda responsabilidad. La finalidad del contrato colectivo no es resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera y la cláusula de exclusión por separación tiene por efecto imponer al empresario la obligación de hacer cumplir la sanción dictada por la organización sindical contra un trabajador. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad, positiva y negativa, de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo -, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público. La cláusula de exclusión es contraria a lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, en virtud de que no puede considerarse causa justificada de

despido la petición de un sindicato. El argumento de que - los contratos de los trabajadores se forman sujetos a com-
dición resolutoria, es falsa, toda vez que es contraria a lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo quinto de la Constitución en el que se señala que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa del trabajo; es también contraria a lo previsto en la fracción XVI del artículo 123 constitu-
cional, y a mayor abundamiento, para fundar la nulidad de dicha condición, la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 de la Constitución dispone que es nula cualquier-
estipulación que implique renuncia de algún derecho consa-
grado en las leyes a favor de los obreros.

Es clara la contradicción que existe en nuestra legislación, pues, por una parte se garantiza la libertad individual de asociación profesional, pero también se auto-
riza a los sindicatos establecer en sus estatutos las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, impidiendo con ello la libre formación de sindicatos. Vamos pues, que con la cláusula de exclusión de ingreso se fortalece, si, al sindicato titular del contrato colectivo pero a costa de la libertad del trabajador; este tiene que renunciar a sus convicciones, pues no podrá aspirar a ingresar a otro sindicato, o formar uno nuevo, ni mucho menos en forma li-
bre; si lo intenta, simplemente no tendrá trabajo. En cu-

to a las cláusulas de exclusión por separación, se tiene, que si el trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, será acreedor a una sanción que es el despido; luego entonces ¿Cómo podrá integrarse un nuevo sindicato en la empresa o establecimiento al que pertenece? ¿Podrá integrarse un nuevo sindicato? La respuesta es negativa, por que aquellos trabajadores que hagan el intento, estarán renunciando al sindicato al que pertenecen y este podrá aplicarles la cláusula de exclusión por separación. Por lo que toca a aquellos trabajadores que sean expulsados de la organización, aún cuando el artículo 371 fracción VII se exige que los estatutos deberán contener los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, sabemos que es utilizado frecuentemente contra aquellos trabajadores que luchan por mejoramientos en su organización sindical. Si no, leamos algunos ejemplos.

Néstor de Buen Lozano nos dice que "En materia colectiva las luchas intersindicales constituyen un problema difícil. En contra de los ánimos de independencia está presente siempre la incómoda posibilidad de aplicación de la cláusula de exclusión para los agitadores ...Las peleas 'desde dentro' también tienen, y cada vez más, un gran valor.- En una fábrica relacionada con la industria petrolera más de 700 trabajadores, asesorados por la Unión Obrera Independiente, en lugar de desplazar al sindicato, prefirieron, simplemente, desconocer al Comité Ejecutivo y

nombrar otro que los represente. Es claro que la empresa ha tomado parte en la pelea y los despidos se han empezado a producir."²⁹

Este mismo autor al sugerir algunas soluciones al problema de los mecánicos de aviación, quienes luchaban porque se les reconociera el sindicato gremial que habían formado, pues les fué negado el registro, manifiesta: "1.2. En la hipótesis de que Mexicana cediera, el SNTAS podría invocar, con toda razón también, la cláusula de exclusión, ya que el ingreso a un nuevo sindicato implica, sin duda alguna, la renuncia al anterior y eso seguramente es tá previsto en el contrato colectivo de trabajo que SNTAS y Mexicana tienen celebrado".³⁰

Raúl Trejo nos dice que los trabajadores de "Spicer" les impusieron un sindicato blanco denominado FAO (Federación de Agrupaciones Obreras), que controlaron a los trabajadores que por más de una década. Los trabajadores deciden constituir en febrero de 1975 la sección "Spicer" del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero (STIHA). "A fuerza de sostener su convicción en el sindicato independiente, los trabajadores estaban logrando desplazar a la FAO, hecho que la empresa advertía con alarma. La FAO era -es- un ejemplo del sindicalismo espurio que pierde su capacidad de control. Agrupa a pocos sindicatos y su principal mérito es pertenecer al-

Congreso del Trabajo. Al ser incapáz de mantener el control sobre los trabajadores de "Spicer", la empresa decide reemplazarla y solicita los servicios del Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la República Mexicana (STMM), que dirige el viejo líder Napoleón Gómez Sada. Los trabajadores más activos, especialmente los miembros del comité ejecutivo del sindicato independiente, son despedidos y reemplazados por trabajadores del Minero".³¹

Ilán Bizberg, nos cita otro ejemplo en los términos siguientes: "...La estructura organizadora de los sindicatos de industria en la que la dirección nacional es la titular de los contratos colectivos de las secciones, implica que un intento por dejar el SNTMMSRM también entraña perder el contrato colectivo de trabajo. Esto sucedió recientemente en una sección del sindicato minero metalúrgico en una empresa estatal productora de maquinaria agrícola (DIKONA), en donde un intento por afiliarse a la Unidad Obrera Independiente, que agrupa a muchos de los sindicatos que lograron obtener la independencia de las organizaciones sindicales oficiales durante el sexenio echeverrista, terminó en una derrota y en el despido de todos los trabajadores, alrededor de 300".³²

II. CLASES DE SINDICATOS.- Aún cuando se garantiza la libre constitución de sindicatos, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, únicamente autoriza a los

trabajadores, la formación de cinco clases de sindicatos:

I.- Gremiales.- Son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; esta forma de organización fué muy común tanto en la época medieval como en la Edad Moderna debido a que no existía diversidad de oficios, pero actualmente ya no tienen gran importancia.

II.- De empresa.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. En esta forma de organización no se toma en consideración la clase de actividades que desarrollan los trabajadores, es decir, de varias profesiones, sino que se toma en cuenta a la generalidad de trabajadores adscrito a dicha empresa.

III.- Industriales.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Constituyen éstas una ampliación del sindicato de empresa. Néstor de Buen Lozano nos dice que este tipo de sindicatos presta ventajas considerables en virtud de que la unión externa amplía la fuerza obrera. "Pero por otra parte, corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa".³³

IV.- Nacionales de industria.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Estos sindicatos son semejantes

a los industriales, solo que son de mayor jerarquía, ya - que agrupa a trabajadores de empresas que estén instaladas en dos o más Entidades Federativas. Néstor de Buen Lozano nos dice que "...constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, por sí mismas, en unidades confederadas. Así en el artículo 4o. de los Estatutos de la C.T.M. se dice: "La Confederación de Trabajadores de México se estructura para los efectos legales y de un régimen interno en la forma siguiente:

I. Por Federaciones locales, regionales y estatales.

II. Por sindicatos regionales y nacionales de industria".³⁴

V.- De oficios varios.- Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Esta forma de organización fue pensada para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en industrias ubicadas en poblaciones pequeñas y por lo cual no es fácil reunir a 20 trabajadores para constituir un sindicato.

Los trabajadores, únicamente podrán constituir cualquiera de estas formas de sindicatos. Mario de la Cueva sostiene que esta enumeración es limitativa, "...pues las dos normas dicen en su enunciado: los sindicatos pue--

den ser, lo que creemos cierra gramaticalmente la posibilidad de otras formas de sindicación".³⁴

En la práctica, los trabajadores han tenido serios problemas para ejercer esos derechos; es el caso de los trabajadores mecánicos al servicio de Compañía Mexicana de Aviación que en el año de 1981 intentaron constituir un sindicato gremial denominado "Sindicato Unificador Nacional de Mecánicos de Aviación", sin conseguirlo.

A continuación una síntesis que nos presenta - Juan B. Climent Beltrán de los razonamientos de la resolución dictada por la dirección de Registro de Asociación de la Secretaría del Trabajo de 4 de marzo de 1981:

"Notas I. Sindicatos gremiales. Los sindicatos gremiales corresponden a una etapa inicial en el movimiento sindical correlativa a estructuras simplificadas en las empresas o industrias, pero con el desarrollo de la economía y de la tecnología industrial, esas estructuras han adquirido una mayor amplitud y complejidad, donde ya no se justifican los sindicatos gremiales que particularizan y minimizan en cierto modo la fuerza de la agrupación sindical, por lo que aún cuando deben respetarse en los términos legales las agrupaciones sindicales gremiales ya existentes, no es posible que surjan otras donde ya existen sindicatos que representan a la mayoría obrera en una empresa, porque propiciarían una proliferación de pequeños

sindicatos debilitando la fuerza solidaria de los trabajadores organizados y contrariando la moderna tendencia de la de la integración de sindicatos mayoritarios en las empresas, para que puedan representar con amplitud y eficacia los intereses comunes de los trabajadores de acuerdo con la finalidad esencial de los sindicatos".³⁵

Los trabajadores universitarios al intentar que se les reconociera su organización nacional denominado Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) les fué negado el registro argumentando las autoridades del trabajo que la constitución de un Sindicato Nacional de Industria atentaría en contra de la autonomía de las Universidades e Instituciones de Educación Superior - Autónomas por mandato legal. "No obstante la amplitud de la garantía social prevista en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución que proclama una libertad sindical sin límites, se frustró el registro del SUNTU".³⁶

III.- NUMERO MINIMO DE TRABAJADORES.- El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menso. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del pe

ríodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste". Como podemos ver, los trabajadores a que se refiere el artículo transcrito, deberán estar en servicio activo, esto es, no podrán constituir un sindicato aquellos trabajadores que estén inactivos, con excepción de aquellos a que se refiere el propio artículo 364 de la Ley. El número de veinte constituye una limitación a la libertad sindical, pues en el supuesto de que el patrón despidiera o diecinueve trabajadores por tratar de constituir un sindicato, los dejarían sin la posibilidad de ejercer esa libertad sindical. El requisito de este número mínimo de trabajadores es arbitrario; así lo considera Mario de la Cueva, al decir: "...de ahí que la fijación de un número mayor, además de ser arbitrario, pues pudo ser quince o veinticinco, es una limitación que contradice el principio de libertad sindical".³⁷

Podría ser menos lesiva a los intereses de la clase trabajadora si el número de trabajadores se fijara en proporción a la totalidad de trabajadores de la empresa o industria; así, a modo de ejemplo podría ser hasta 100 trabajadores, un mínimo de 10; hasta 200, 20, etc. Esto sería en virtud de que en empresas pequeñas será más difícil reunir a veinte trabajadores, no siendo así en empresas grandes.

IV.- EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS.- La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, otorga tanto a los obreros como a los empresarios, el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. A su vez, el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, concede a trabajadores y patrones el derecho de constituir sindicatos - sin autorización previa.

El artículo 7 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual México ha suscrito, establece lo siguiente: "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este Convenio". En tanto que en su artículo 8, apartado 2, se establece: "La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio".

Por otra parte, el artículo 374 de la Ley laboral, señala: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles:

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados in mediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Juan B. Climent Beltrán cita la siguiente jurisprudencia: "Sindicatos. Personalidad de los, en juicio. Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación". Juris 172 Quinta Epoca: Tomo XXXIV, p.25. R.2044/27. Belle Manzani lla, Fernando. Unanimidad de 4 votos. Tomo XXXIV, p.1342. R.3544/31. M.B. Remes y Cía., y coags. Unanimidad de 4 votos. Tomos XXXIV, p.1497. R. 704/28. Unión de conductores Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 5 votos. Tomo XL p 1256. R.3129/33. Sindicatos de Obreros de Molinos para Nixtamal. Tomo XLI, p. 1760. R.3023/31. Lara, Joaquín y Coags. Unanimidad de 4 votos".³⁸

Así las cosas, todo parece indicar que la constitución del sindicato es más que suficiente para obtener la personalidad jurídica. Al referirse a ello, Mario de la Cueva manifiesta: "El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo".³⁹

Néstor de Buen Lozano, por su parte, señala que

"La personalidad jurídica nace del acto constitutivo y el registro se convierte, simplemente, en el reconocimiento por la autoridad competente de que se han cumplido los requisitos legales. Se trata, pues, de un acto administrativo, no obstante realizado en los casos de jurisdicción local por los tribunales de trabajo, que se inscribe como simplemente declarativo".⁴⁰

No obstante lo anterior, es la Administración Pública la que reconoce la legalidad de los sindicatos. Al efecto, el artículo 365 dispone que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando sean federales y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. Podrán obtener el registro reuniendo los requisitos que el citado precepto señala, esto es, "I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, III. Copia autorizada de los estatutos y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva".

Además de los requisitos señalados nos dice Graciela Bensusan Areus, que las autoridades del trabajo a través de Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (competencia local) e inspectores de la Direc

ción de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (competencia federal), llevan a cabo en la empresa o establecimiento en que presten sus servicios los trabajadores, diligencias para comprobar la existencia de la relación laboral entre los solicitantes y las empresas a las que dicen pertenecer. "Estos funcionarios solicitan a los representantes de la empresa la documentación a efecto de comprobar el carácter de trabajadores de los que manifiestan su deseo de constituirse en sindicato a la vez que piden a estos últimos que notifiquen su decisión. Debe señalarse que estas prácticas pueden obstaculizar seriamente los intentos de organización de los trabajadores".⁴¹

Ahora bien, conforme al artículo 366 de la Ley, "El registro podrá ser negado: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, II. Si no se constituye con el número de miembros fijado en el artículo 364 (veinte trabajadores); y, III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Este mismo artículo dispone que cumpliendo con los requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad que reciba la solicitud, no resuelve en un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a

la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Sin embargo, ¿Que suceden con aquellas organizaciones sindicales que no obtienen su registro? pues, simplemente, no podrán actuar sus dirigentes ante ninguna autoridad, impidiéndoles de este modo el ejercicio de sus derechos, luego entonces si un sindicato no obtiene el registro, no tendrá la personalidad jurídica, así lo dispone la fracción IV del artículo 692 de la Ley: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Por todo lo expuesto, ésta exigencia de la Ley del registro atenta contra la libertad sindical y ello trae como consecuencia que el Estado maneje, según su conveniencia, las organizaciones sindicales, las cuales no se desenvuelven como debiera ser. Ya vimos los casos de los trabajadores universitarios a través del SUNTU; el de los trabajadores mecánicos de Mexicana de Aviación, el de los trabajadores de "Spicer" y de otros muchos casos en que los patrones utilizan sindicatos blancos para controlar a los trabajadores. Raúl Trejo nos da un ejemplo de ello: - "Para mantener el control sobre los trabajadores, los em--

presarios en "Spicer" utilizaron durante más de una década los servicios de la Federación de Agrupaciones Obreras - (FAO), que a través de su fantasmagórico Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica imponía aumentos salariales reducidos y cuotas sindicales cuyo destino los obreros nunca conocían. Y no para ahí el asunto, pues "el 8 de julio un pequeño grupo de trabajadores que no había secundado el movimiento constituye en "Spicer" la sección - 275 del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos. Dos semanas después, la FAO le transfiere a este - Sindicato la titularidad del contrato colectivo y, de esta manera, le cede su lugar. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no aprueba de momento esa transacción, que era ilegal pues no se había consultado a los trabajadores - (aunque tampoco la "desaprueba", según aclara hábilmente - el Minero Metalúrgico). Hasta el mes de septiembre, cuando el SRMM se ha fortalecido en "Spicer", la Junta da su visto bueno al traspaso. Las fuerzas que estaban en juego se definían: la FAO desaparecía de "Spicer"; el STMM era, manejado por su dirección charra, la carta fuerte para desplazar al STIHA, la empresa colaboraría con el Minero hostigando administrativamente a los trabajadores del sindicato independiente".⁴²

José de Jesús Henríquez, hace un análisis de diversas negativas de registro a sindicatos universitarios, del cual tomamos algunos ejemplos: el 12 de marzo de 1963

los empleados administrativos, volvieron a solicitar el registro del Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento de Registros de Asociaciones les negó el registro. El 15 de noviembre de 1971 el STEUNAM solicitó su registro; el 12 de enero el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo le contestó que no había lugar a registrar al STEUNAM. El 12 de abril de 1965 el Sindicato de Profesores de la UNAM solicitó su registro; el Departamento de Registro de Asociaciones negó el registro con fecha 10 de junio del mismo año. El 13 de julio de 1974 se constituye el Sindicato del Personal Académico de la UNAM, SPAUNAM, el cual, el 14 de diciembre de 1976 solicitó su registro; el 17 de enero de 1977 obtuvo la respuesta negativa por parte de las autoridades del trabajo. El 22 de noviembre de 1979 se constituye "las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM"; el 11 de diciembre solicitan su registro como sindicato gremial ante la Secretaría del Trabajo; el 11 de febrero de 1980 la Secretaría del Trabajo se declara incompetente para conocer del asunto."⁴³

V.- LIMITACIONES DE TIPO JURISDICCIONAL.- Cuando a un sindicato le es negado el registro por las autoridades administrativas y considera haber cumplido con todos los requisitos que la Ley le señala, tiene él, derecho de ampararse ante un juzgado de Distrito, sin embargo, también en este supuesto las organizaciones sindicales encuen

tran otra barrera para obtener la personalidad jurídica y sobre todo si el asunto reviste un interés de tipo político. Al respecto, Néstor de Buen Lozano nos manifiesta que "No existen reglas intencionadas en la Ley de amparo ni en sus disposiciones supletorias (Código Federal de Procedimientos Civiles) que puedan constituir por sí mismas un elemento negativo para el interés de las organizaciones sindicales. Sin embargo basta en ocasiones que un Juez de Amparo considere que el asunto que ha llegado a sus manos puede tener un cierto interés político -y esto es permanente cuando se trata de los sindicatos independientes- para que su resolución se dicte atendiendo a consideraciones ajenas a la letra y al espíritu de la Ley. De ahí que cualquiera negativa de registro dictada por las autoridades administrativas, se confirme por las judiciales, aún cuando para ello tengan que utilizarse criterios de interpretación bastante discutibles."⁴⁴

Las limitaciones a que se ha hecho referencia, han impedido poderosamente el desenvolvimiento de las organizaciones obreras en nuestro país, tal vez por eso se deba a que solamente entre 18.5 %⁴⁵ y 24 %⁴⁶ de la población económicamente activa esté sindicalizada. La consecuencia es que más del 70 % de esa población de trabajadores no organizada no reciban las prestaciones elementales a que tiene derecho; la mayoría ni siquiera recibe el sueldo mínimo que legítimamente les corresponde. Ahora bien, en cuanto a

los trabajadores sindicalizados, existen algunas ramas de la actividad económica que contemplan un alto porcentaje de organización, son los casos de los trabajadores de electricidad y gas (88 %), de la industria extractiva (59.2 %) y transportes y comunicaciones (57 %).

Sin embargo, gran parte de esa población desorganizada empiezan a tomar conciencia, revelándose, generando se así un descontento general entre los trabajadores mexicanos. Es por eso que buscan otras salidas ya sea integrándose a partidos de izquierda, o bien, buscando el apoyo de organizaciones internacionales tal como sucedió con los trabajadores de "Spicer" que fueron asesorados por el frente auténtico del trabajo, afiliado a organismo internacionales. Otros más, han constituido verdaderos organismos - sindicales no reconocidos pero que tarde o temprano saldrán del control oficial. Será conveniente que disminuyan las limitaciones para permitir el libre funcionamiento de los sindicatos y evitar así, que ese descontento general - se complique.

Para mayor abundamiento, a continuación se exponen los puntos de vista de autores diversos en relación al tema que nos ocupa:

Mozart Victor Roussomano al abordar el tema de la libertad sindical, es tajante en sus apreciaciones: "No se puede hablar de libertad sindical absoluta sin admitir-

que exista, en un determinado sistema jurídico, sindica
ción libre, autonomía sindical, y -a nuestro juicio- plura
lidad sindical. Con otras palabras: la libertad sindical
presupone la libre sindicación, contra la sindicación obli
gatoria la autonomía sindical, contra el dirigismo sindi
cal; la pluralidad sindical, contra la unidad sindical".⁴⁸

Rodolfo A. Nápeli, por su parte, al referirse a
 las cláusulas de exclusión y consolidación sindical, so
tiene que "tales cláusulas amenazan la libertad de contra
tar y de asociarse que las constituciones políticas consa
gran sin reatos, y que la inclusión de tales cláusulas en
las convenciones colectivas de trabajo no se justifica,
porque la solidaridad sindical puede lograrse por otros me
dios menos peligrosos y contundentes, aunque de probada e
ficacia, como son las sanciones morales y el trato prefe
rencial hacia el sindicato mayoritario".⁴⁹

M. L. Deveali se refiere a las cláusulas sindi
cales de exclusión en los siguientes términos: "En reali--
dad, quienes más atentan contra la libertad sindical, aun-
que la afirmación parezca paradójal, son las mismas asocia
ciones profesionales, las cuales se proponen a menudo, e--
jercer una coacción sobre los trabajadores de la categoría
a fin de ináucirlos a afiliarse a ellos y a aceptar su dis
ciplina so pena de perder el empleo".⁵⁰

Manuel Alonso García, al referirse a las restricciones a la libertad sindical indica que "Los peligros de una desnaturalización del principio, y, sobre todo, las restricciones con que puede ser limitado su ejercicio provienen de hechos muy diversos, concurrentes en una misma dirección final y directamente referidos a la disminución de lo que la auténtica y plena libertad sindical política y jurídicamente entraña. Al Estado corresponde garantizar ese ejercicio integral de la libertad sindical. Pero no faltan casos en los cuales es precisamente el Estado el que, de manera total o parcial, por vía directa o indirecta, restringe aquella. De aquí que pueda hablarse de una cuádruple fuente de restricciones de la libertad sindical —, en el sentido de factores o realidades que atentan contra el principio y, por tanto, contra sus consecuencias. — Estos cuatro factores de origen de limitaciones son: el Estado, los empresarios o agrupaciones empresariales, los trabajadores y las mismas organizaciones sindicales".⁵¹

Del Estado, nos dice Alonso García, las restricciones puede darse prohibiendo la afiliación de los individuos a un sindicato, o bien, estableciendo la adscripción del individuo a un determinado sindicato. Puede también darse el caso de establecer la afiliación obligatoria a un sindicato; y por último, conducir a la unidad sindical a través del único sindicato permitido o autorizado.

En cuanto a los empresarios u organizaciones empresariales, las limitaciones se derivan de a).--el establecimiento de la cláusula open shop que implica la negativa a otorgar trabajo a obreros que pertenecen a determinado sindicato; b).-- la condición impuesta a un obrero que pretende trabajar en determinada empresa que para ser admitido, de no afiliarse a un sindicato determinado o a ninguno en general; c).--la creación de company unions, o asociaciones constituidas por la misma empresa, cuyo fin es restar fuerza a auténticas organizaciones sindicales en beneficio de la empresa.

Por último, se refiere a las limitaciones provenientes de las organizaciones sindicales, las cuales son: a) cláusula closed shop, o cláusula de exclusión de ingreso; b) cláusula union shop, que consiste en obligar al trabajador que desea prestar sus servicios en una empresa, de afiliarse a un sindicato determinado; c) cláusulas de simple preferencia, que se traduce en la preferencia de un trabajador, entre varios, para ingresar a una empresa, por estar aquel sindicalizado.

G. Von Potobsky, quien en el año de 1972, fungiera como jefe de la sección de Libertad Sindical de la Oficina Internacional del Trabajo, externa el sentir de la O. I. T. sobre el registro de las asociaciones, en los términos siguientes: "El registro de las organizaciones profe--

sionales como condición previa para su existencia legal - constituye un requisito muy difundido en las legislaciones nacionales y como tal ha sido examinado por el Comité a la luz del principio según el cual los trabajadores y los empleadores deben tener el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa. El Comité ha aceptado el registro cuando constituye una mera formalidad que no imponga condiciones que infrinjan las garantías establecidas en el Convenio número 87. Las condiciones de registro no pueden quedar sujetas al libre arbitrio de la autoridad administrativa, sino que deben estar precisadas en la Ley. Las decisiones administrativas que denieguen el registro deben ser recurribles ante la justicia y el Juez debe poder conocer el fondo del asunto, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan tales decisiones infrinjan o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales en materia de libertad sindical".⁵²

Al comentar la protección hacia los trabajadores contra actos de discriminación antisindical a través del Convenio número 98 de la O.I.T., Potobsky nos dice que el "Comité consideró que tal protección debía cubrir, entre otras necesidades, el despido, la reducción de grado, la transferencia y la jubilación obligatoria. Además, el Comité estimó en un caso que una legislación que permite a los empleadores despedir a un trabajador mediante pago de la indemnización prevista por la Ley en todos los casos de

despido injustificado, incluso si el motivo real es su a filiación a un sindicato o su actividad sindical, no pare ce conceder una protección adecuada".⁵³

Lamentablemente nuestro país no ha suscrito di— cho Convenio, y la protección a que hace referencia el au— tor que consultamos, son de gran importancia para los tra— bajadores, pues sucede con frecuencia que en las lides sin— dicales, aquellos trabajadores que rechazaron al grupo que ostenta el poder, son objeto de actos discriminatorios, ta les como despido, reducción de grado, jubilación obligato— ria, congelamiento en sus puestos, etc., pero de manera particular esos ataques van dirigidos al grupo de trabaja dores que encabezaron el movimiento opositor, de ahí la ur gente necesidad de legislar para proteger a los trabajado— res que encabezan algún movimiento sindical, pero no única mente de aquellos dirigentes que están en funciones, sino también de aquellos que encabezan algún movimiento oposi tor y fracasan en su intento.

Concluye diciendo Petobsky que en los veinte a— ños de existencia del Comité de Libertad Sindical de la O. I.T. se ha logrado el reconocimiento del valor internacio— nal de los principios de la libertad sindical: "La fuerza— del Comité es sobre todo moral, basándose en la objetivi— dad de sus conclusiones y la publicidad que adquieren los problemas al ser sometidos a una instancia de carácter in ternacional. El peso de la opinión pública constituye uno

de sus instrumentos más valiosos. Por otro lado, es preciso recalcar que, aún cuando el Comité ejerce funciones de tipo jurisdiccional, su objetivo primordial es guiar a las partes a fin de que adecuen la legislación o la práctica a los principios comúnmente aceptados en materia de libertad sindical".⁵⁴

Alfredo J. Ruprecht hace un estudio serio sobre la libertad sindical. Al referirse a la sindicación libre y obligatoria, nos dice sobre el primer aspecto que "La-sindicalización libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical, si bien puede chocar con la mayor defensa de los intereses profesionales, que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una sola asociación y en forma obligatoria... pero, además, este mismo aspecto debe encararse desde un punto de vista colectivo, es decir, si el sindicato tiene o no la facultad de unirse a otros sindicatos afines, formando organismos de orden superior y éstos, a su vez, a unirse igualmente entre ellos, lo mismo con respecto a la separación. Para una real y completa libertad sindical es preciso que se den los tres aspectos juntos, pues si se fragmenta el segundo, habría una restricción de la libertad sindical a nivel colectivo. La sindicación obligatoria tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Todos los trabajadores unidos tienen mayor gravitación y, por tanto, mayor poder para obtener sus reivindicaciones que cuando no lo están. Si la o

bligatoriedad va unida a la pluralidad de sindicatos, se respeta más la voluntad de los trabajadores, ya que pueden constituir otro sindicato si no están conformes con él o los existentes. La parte que se acerca a la libertad sindical es el derecho de no afiliarse si no se desea hacerlo".

Sobre el problema de la afiliación obligatoria, nos dice: "Aquí ya no hay ningún tipo de libertad sindical nada queda librado a la voluntad del individuo. Lo único que se puede hacer para disminuir la gravedad de la lesión a la libertad sindical es introducir en él los principios de la democracia moderna, es decir, dar cabida en la dirección y administración a las minorías. De cualquier manera, los postulados de la libertad sindical que se han señalado sufren en este caso gravísimos deterioros que, prácticamente, anulan su existencia. Como se señalara anteriormente, la sindicalización obligatoria se impone por medio del Estado o por los propios trabajadores. El Estado tiene dos medios de efectuarla: directamente, estableciéndola por una Ley o indirectamente, mediante la creación del sindicato más representativo, que es el que lleva a cabo los actos principales, de la actividad sindical. Si bien en esta última situación hay tantos sindicatos como se deseen establecer, la realidad es que uno de ellos es el que priva, y que los otros deben limitarse a cumplir funciones accesorias, sin mayor trascendencia. Al igual que las cláusulas

las de exclusión, aparentemente se respeta la libertad de asociación, pero en última instancia es solamente un derecho lúrico, sin mayores ventajas ni posibilidades."

"La sindicación compulsiva es un acto indirecto de los propios trabajadores que, bajo el pretexto de defender la unidad sindical y consecuentemente libertad sindical, imponen condiciones que hacen que en la práctica la libertad de asociarse o no, desaparezca. Los medios más comunes son las cláusulas sindicales, las cuales adoptan diversas modalidades, siendo las principales por exclusión de ingreso o de separación."

"La libertad sindical absoluta, es decir, la facultad de poder adherirse o no a un sindicato y salir de él cuando se quiera, disminuye las posibilidades de defensa de la clase trabajadora, que ve diluido su esfuerzo en varias asociaciones profesionales y con los trabajadores no afiliados, a pesar de ello lucran con los beneficios que obtienen los afiliados, muchas veces en serias y dolorosas luchas. Por otra parte, da mayor flexibilidad al empleador dado que puede elegir a sus trabajadores entre personal no afiliado, que suele ser mas dócil a los dictámenes patronales o a los de un sindicato que sea más proclive a los intereses de la empresa".⁵⁵

El autor que analizamos, acepta la existencia de

limitaciones a la libertad sindical y nos señala las siguientes:

a) Capacidad de obrar.—Esto es, a la capacidad de las personas para ser sujetos de derechos, principalmente con los menores e incapaces.

b) Orden público.—Existe libertad para que tanto trabajadores como empresarios unan sus respectivos esfuerzos con el fin de defender sus intereses comunes; pero si esa unión tuviera fines ilícitos deben ser restringidos. Se justifica la intervención del Estado para evitar que el poder sindical se convierta en una tiranía y sus actos sean contrarios a la moral y las leyes. "El derecho de asociarse y ejercer los poderes consiguientes, no es, ni puede ser, absoluto. Como todos los derechos es preciso que sea reglamentado, es decir, limitado. Mientras esa limitación se refiera exclusivamente a impedir un abuso de poder, nada se le puede objetar; se evita así la opresión, la injusticia, los excesos".⁵⁶

c) Fines y objetivos de la asociación.— Esto es, la asociación deberá concretarse única y exclusivamente a la defensa de los intereses profesionales. No podrá hacer nada más.

d) Control estatal.—Se justifica la intervención estatal con el propósito de que la asociación profesional se desarrolle conforme a las leyes y reglamentos; que su constitución y funcionamiento sea el adecuado; que los fondos se destinen correctamente, etc.

e) Distinciones por la ocupación.- A ciertos grupos de empleados se les prohíbe expresamente la asociación, es el caso de los funcionarios públicos; las fuerzas armadas y de seguridad; así también a los trabajadores rurales.

f) Opiniones y creencias políticas y religiosas.- Nos dice el autor que más que coartar la libertad sindical por cuestiones de ideas políticas, se trata de salvaguardar el orden público, por quienes pretenden introducir el desorden en el país.

g) Formalidades.- El autor nos dice que se debe respetar que para la constitución de sindicatos debe hacerse sin el requisito de la autorización previa, cumpliendo, desde luego, con ciertas formalidades como son la inscripción, la publicidad, etc.

Por su parte, Francis Blanchard, Director General de la O.I.T. al referirse a la libertad sindical, manifiesta lo siguiente: "Disolución de organizaciones de Trabajadores, ocupación de locales sindicales, represión del derecho de huelga, arrestos, torturas, desapariciones, muerte de dirigentes sindicales; la violación de los derechos humanos es característica de un número cada vez mayor de quejas que recibe el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. y refleja el deterioro que está sufriendo mundialmente la situación de los derechos sindicales".

"Además, la O.I.T., como reflejo de su interés -

manifiesto en la protección de la libertad sindical, ha establecido un sistema para el exámen de las quejas sobre violación de los derechos sindicales. Dichas quejas son estudiadas por el Comité de Libertad Sindical, órgano tripartito que se reúne tres veces por año".

"Desde su creación, en 1951, el Comité ha tratado un millar de casos. El número cada vez mayor de quejas enviadas recientemente al Comité es motivo de alarma. Desde abril de 1980 se han presentado a la organización más de 40 nuevos casos, es decir, el triple del número recibido durante el mismo período en años anteriores".

"Considero que, sin libertad sindical, la libertad del individuo está a merced de fuerzas tan poderosas que éste difícilmente puede influirlas y menos aún doblegarlas. El trabajador debe ser libre de afiliarse a los sindicatos que estime conveniente. La promoción de este derecho humano esencial nos exigirá a todos una labor empeñosa, firme y serena".⁵⁷

Unidad y pluralidad sindical.- Constituyen éstos uno de los problemas de importancia estrechamente ligados al principio de libertad sindical. Sobre el particular cabe hacer mención que la O.I.T. no se ha definido aún para adoptar una posición a favor de la unidad sindical o de la pluralidad sindical. POTOBSKY nos manifiesta que "por su parte, el Comité observó que el Convenio no toma posición en forma alguna a favor de la tesis de la unidad sindical

ni de la tesis de la pluralidad sindical. No obstante, -
tiende a tomar en consideración, por una parte, el hecho
de que en muchos países existen varias organizaciones en
tre las cuales tanto los trabajadores como los empleadores
pueden elegir libremente para afiliarse y, por otra parte,
que los trabajadores o los empleadores pueden desear crear
organizaciones diferentes en los países en donde no existe
esa diversidad. Es decir, que si evidentemente el Convenio
no ha querido hacer de la pluralidad sindical una obliga-
ción, por lo menos exige que ésta sea posible en todos los
casos".⁵⁸

Con relación a la unidad sindical existen argu-
mentos que se inclinan por la unidad así: Segadas Vianna,-
manifiesta que "...los intereses profesionales, en su me-
dia general, son semejantes, los fines de los profesiona-
les tienen un mismo objetivo, de la unidad del pensamiento
del grupo resulta, consecuentemente, la unidad de represen-
tación de ese grupo, el sindicato".⁵⁹

Sealle, por su parte, señala que "hay una contra-
dicción fundamental entre el hecho de darle al sindicato-
la facultad de representar y defender el interés profesio-
nal y la libertad concedida a los miembros de una profe-
sión de organizar sindicatos antagónicos, al igual que de
defender cada uno de ellos, individualmente, su interés pro-
fesional. El interés profesional es uno y es un interés co

lectivo que no se confunde con la suma de los intereses de cada uno de los miembros de la profesión. Puede ser que un sindicato único se empañe en la apreciación de este interés, pero si existen varios sindicatos revelando orientaciones divergentes, ¿cómo saber cual de ellos interpreta fielmente ese interés?. En la representación de los intereses colectivos, el derecho público consagra, lógicamente, la unidad de interpretación. Cada uno de los intereses de la comuna, del departamento de la nación, son confiados al cuidado de una administración única. Por esta causa, la pluralidad sería una anarquía. No puede dejar de ocurrir lo mismo con los intereses de la profesión; el sindicato para administrarlos debe monopolizarlos".⁶⁰

Brete de la Gressaye, nos proporciona los siguientes argumentos: "Aquí comenzamos a comprender que si la libertad sindical es satisfactoria, porque permite a todas las concepciones económicas y sociales inspirar el movimiento sindical (y como procuraremos demostrar ella no es incompatible con el régimen de unidad sindical), esa libertad tiene sus inconvenientes por la concurrencia que provoca entre los sindicatos de distintas tendencias. Ya se trate de resolver un conflicto colectivo de trabajo o de preparar una reforma o de estudiar un proyecto de Ley, el patrono y los poderes públicos se encuentran dificultados por la multitud de sindicatos de diferentes tendencias que solicitan ser oídos pretendiendo, naturalmente, hacer-

prevaler todos ellos su situación. Es preciso reconocer bien en el sistema de libertad sindical (con pluralidad de asociaciones de la misma categoría), los sindicatos solo representan fragmentos de la profesión, ninguno tiene atribuciones para hablar en nombre de la profesión. Los sindicatos son agrupaciones particulares: no existe organo general de la profesión. Se dice frecuentemente que el sindicato defiende los intereses colectivos de la profesión: sería más exacto si se dijera que aquél defiende su concepción particular de los intereses profesionales".⁶¹

Victor Mozart Roussomano, al abordar el tema manifiesta que "...el régimen de unidad sindical es aquel en que solo se admite la existencia, al mismo tiempo y en el mismo lugar, de un único sindicato representativo de los trabajadores o empresarios de la misma categoría".⁶²

M. L. Deveali, por su parte, al hablar de la unidad sindical nos dice que "La finalidad principal de las asociaciones consiste en la defensa de los intereses de la profesión, esto es, de la categoría profesional. Pero la categoría profesional es una sola. Cabe, pues, preguntarse como es posible que la defensa de sus intereses corresponda a muchas asociaciones distintas, que pueden tener y normalmente tendrán criterios diferentes, puesto que en caso contrario se reunirían en una asociación única. Para evitar esta dificultad se han propuesto tres soluciones: a)-

La primera consiste en reconocer la representación del interés de categoría a la asociación que, en cada oportunidad resulte la más representativa; b) la segunda en atribuir tal representación, por lo menos en las manifestaciones más importantes, a una comisión compuesta por los delegados de las distintas asociaciones, en forma proporcional; c) la tercera en reconocer la representación de la categoría a una sola asociación designada a priori".⁶³

Manuel Alonso García, se refiere a la unidad sindical en los términos siguientes: "...obedece a una imposición del poder público. En otro caso, no pasa de constituir una aspiración o tendencia, que no deja por ello de contar con ejemplos, importantísimos, de manifiesta y reciente consecución (tal, el sistema norteamericano). La unidad sindical ha pasado a constituir, actualmente, un objetivo de las organizaciones sindicales más fuertes y de mayor arraigo en cada país, que pretenden, a través de la realización material del principio, asumir un título de representación general -profesional o industrial- y actuar incluso, con mayores garantías de eficacia frente a intereses contrapuestos. La dispersión de esfuerzos que un régimen de pluralismo sindical lleva consigo, e incluso la escisión que puede promover entre quienes tienen comunidad de intereses profesionales, es un argumento de fondo en contra del pluralismo, nacido de la misma finalidad de los sindicatos. Cuando esa unidad se impone desde fuera, conc

tivamente, por el Estado, el problema alcanza una valora
ción muy distinta. En tanto que, en el primer caso, y siem
pre que se garanticen la espontaneidad de la tendencia uni
taria, así como el sentido democrático de su realización,
no puede decirse que la unidad sindical constituye una li
mitación del derecho a sindicarse del individuo, cuando e
sa unidad es resultado de una forzosa determinación, el -
postulado de la libertad sindical en su más extensa ampli
tud y entendimiento sufre restricciones: concretamente, la
de limitar el derecho de sindicación del individuo en cuan
to a la posibilidad de elegir el sindicato a que el inte
resado quiera pertenecer".⁶⁴

Rodolfo A. Nápoli, al hablarnos de la pluralidad
sindical, nos dice que "...éste es uno de los casos en que
el legislador debe superar el esfuerzo por hacer coincidir
la libertad con la autoridad, toda vez que si el pluralis
mo puede llevar a la dispersión y atomización sindical a
sí como al patronazgo, la unidad puede llevar a la dicta
dura sindical, y no pocas veces al unicato político".⁶⁵

Bonnara, en defensa de la pluralidad sindical ma
nifiesta que: "Impedir a los individuos que se agrupen en
sindicatos distintos y de adherir a estos sindicatos, cong
triéndolos al sindicato único es impedirles escoger para-
la defensa de sus intereses profesionales, los procesos, -
las ideas, la política que ellos consideran mas eficiente.

Ahora, siendo esa elección un derecho, en una democracia liberal, suprimirla constituye un atentado a la libertad del individuo, inadmisibles en un régimen liberal".⁶⁶

Hurtado expone los siguientes argumentos: "a) Por que respeta más ampliamente el derecho de asociación que reconoce al obrero, como a todo ser humano, el derecho de formar parte de cualquier asociación que no contradiga al bien común; porque sana más con los principios de una sana democracia respetuosa de las libertades fundamentales del ser humano; c) Porque nadie puede ser obligado a entrar en una asociación privada cuyos principios o actuaciones le parecan inconvenientes, ni menos puede ser obligado a participar con su acción o con sus cuotas en actividades que su conciencia rechaza; d) mirando el problema desde el punto de vista de los intereses económico-sociales de la clase trabajadora, el sindicato múltiple los resguarda más ampliamente: en una asociación única las energías de los componentes se dirigen primaria, y a veces únicamente, a obtener el predominio político o personal y descuidan las actividades propiamente gremiales".⁶⁷

Ossorio y Florit al criticar la posición de Susskind se manifiesta a favor de la pluralidad sindical en los siguientes términos: "Salvando todos los respetos al autor precitado -y a los muchos que piensan lo mismo-, creo que no hay nada mejor que establecer una premisa ine-

xacta para llegar a una conclusión errónea. En efecto, se aparta de toda realidad al afirmar que cada categoría tiene un solo interés colectivo. Es ese un criterio que únicamente cabe sostener sobre la base de unidad de ideologías-políticas; y aún admitida esa unidad esencial (por ejemplo catolicismo, socialismo, comunismo, etc. ¿cómo se puede decir que el interés es uno solo, cuando la realidad nos está mostrando lo contrario?".⁶⁸

Este mismo autor hace una comparación entre los sindicatos y los partidos políticos y nos dice que si se pretende que haya un partido político único, es caer en el régimen autocrático o totalitario.

Victor Mozart Roussomano, se define a favor de la pluralidad sindical diciendo que "...queremos así afirmar que la libertad sindical no se reduce a la simple opción a la mera alternativa entre el -sí- y el -no-. Cuando el individuo, en este caso el trabajador, opta por la negativa, tiene el derecho de, usando de ella, ir más allá, divergiendo de los sindicatos existentes e incluso fundando una entidad disidente y minoritaria del mismo grupo."

"Esta es la profunda razón, la razón primaria y primera, por la cual sustentamos la tesis de la pluralidad sindical."

"La pluralidad sindical -al contrario del princi

pio de unidad— admite que, al mismo tiempo, en el mismo lugar, la misma categoría profesional o económica esté indistintamente congregada en torno al sindicato único o dividida en diversos sindicatos de la misma naturaleza."

"En un régimen de unidad sindical, la libertad del trabajador o del empresario se reduce a la siguiente opción simple y cortante: ingresar o no en el sindicato único."

"En un régimen de pluralidad sindical el trabajador por el contrario, tiene el privilegio de escoger, entre diferentes sindicatos, aquel que mejor se ajuste a sus ideas y aspiraciones, así como si fuera el caso, de disentir de los sindicatos existentes y fundar otros sindicatos amparado en la minoría disidente, una vez cumplidos los requisitos de la Ley local".⁶⁹

Después de conocer el sentir de los autores que hemos consultado, resulta conveniente observar de que manera contemplaron este problema las legislaciones laborales de los Estados: en general las leyes locales, para la formación de sindicatos dentro de la empresa únicamente exigían el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo para obtener así la personalidad jurídica; situación ésta que permitía la concurrencia de varios sindicatos dentro de la misma negociación.

No obstante lo anteriormente apuntado, hubo tres

leyes que permitieron la sindicación única, ellas son las de Tamaulipas, Tabasco e Hidalgo; la de Tamaulipas señalaba que para formarse un sindicato, era necesario que contara con la mayoría de trabajadores de la empresa, excepto cuando se tratara de sindicatos en formación que no afectaran intereses de otros similares ya existentes, en cuyo caso bastaría que contara con veinte socios, es decir, que si se afectaban dichos intereses, para poder obtener la personalidad jurídica, el sindicato en formación requería contar con la mayoría de los trabajadores, con ello se daba protección a un solo sindicato necesariamente mayoritario; La ley laboral del Estado de Tabasco señalaba que para que pudiera obtener su registro un sindicato, era necesario que contara con el reconocimiento unánime de todas las agrupaciones obreras del Estado y sin ese requisito, no procedía su registro; la ley laboral del Estado de Hidalgo, por su parte, prohibió a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que reconocieran la existencia simultánea de dos sindicatos en una misma empresa.

Veamos con más detalles algunos ejemplos: La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, establece en su artículo 167, "Podrán constituirse sindicatos gremiales y por industrias:

I.- Gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio;

II.- Por industria, son los formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que contribuyen a la preparación o explotación de un mismo producto".

Artículo 169.- "Para considerar legalmente constituido un sindicato, debe llenar los siguientes requisitos:

I.- Contar con la mayoría de trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa, de la misma clase de trabajo, o de trabajos similares o conexos, excepto cuando se trate de sindicatos en formación y que no afectan intereses de otros similares ya existentes en cuyo caso bastará que cuenten con veinte socios".

V.- Inscribirse ante la autoridad municipal que corresponda;

Artículo 177.- "Queda estrictamente prohibida a los sindicatos:

I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse;"

Artículo 178.- "Los sindicatos serán borrados del registro y privados de personalidad legal, cuando les falte alguno de los requisitos que fija este Código. La autoridad municipal y la Junta Central los oirán previamente".

Artículo 179.-"Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al Sindicato de exigirle las cuotas pendiente de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato".

Artículo 180.- "Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezcan multa convencional en casos de separación o que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente".

Artículo 181.- Son nulos y de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato no constituido conforme a este Código, ni inscrito ante la autoridad municipal respectiva, y cuya constitución no haya sido aprobada por la Junta Central".

De las disposiciones que se transcriben de este Código laboral, podemos observar que contemplaba el sindicato único, pues para que un sindicato obtuviera la personalidad legal, era necesario que contara con la mayoría de los trabajadores de la empresa, ello implicaba la protección de un sindicato ya existente.

La ley del trabajo del Estado de Veracruz, por su parte, disponía:

Artículo 144.- "Para que la ley considere legalmente constituido un Sindicato, debe satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Contar por lo menos con veinte socios;

III.- Inscribirse en la Presidencia del Ayuntamiento o autoridad municipal que corresponda.

Artículo 147.-"La autoridad municipal deberá desde luego hacer la inscripción correspondiente, sin poderle negar más que cuando el Sindicato no reúna los requisitos que señala esta ley".

Artículo 150.-"Queda prohibido a los Sindicatos:

I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicados, para obligarlos a sindicarse;

Artículo 151.-"Los sindicatos serán borrados del registro y privados de personalidad legal, cuando les falte alguno de los requisitos que fija esta ley. La autoridad municipal no podrá borrar del registro a un Sindicato, sin oírlo previamente".

La Ley reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, dispone:

Artículo 93.-"Todo sindicato o liga, constituido conforme a esta ley, tiene personalidad jurídica distinta de los asociados que lo compongan con capacidad legal para obligarse a contratar siempre que llenen los requisitos siguientes:

I.- Contar por lo menos con veinte socios si son obreros y cinco si son industriales.

II.- Inscribirse inmediatamente que se funde, en el registro que llevará la Presidencia Municipal de cada localidad, mandando al solicitar la inscripción, copia íntegra del acta de instalación con las firmas de los fundadores del Sindicato o Liga".

Artículo 96.-"Esta ley prohíbe terminantemente a las ligas o uniones y sindicatos de trabajadores:

III.- Ejercer coacción sobre los trabajadores del mismo gremio no sindicalizados, para obligarlos a sindicalizarse.

Artículo 97.-"Los sindicatos que infrinjan cualquiera de las cláusulas del artículo anterior, serán borrados del registro y privados de su personalidad legal, pero ninguna autoridad municipal aplicará esta pena sin oír previamente a sus directores en funciones".

Estas dos legislaciones laborales que tomamos como ejemplos de las leyes locales permitieron la po-

sibilidad de concurrencia de sindicatos en una misma empresa o negociación, pues no prohibían dichas leyes la formación de varios sindicatos y solo bastaba el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo que exigía la ley para la constitución de un sindicato para de ese modo obtener la personalidad jurídica.

Sin embargo, es de advertir que las limitaciones a la libertad sindical a que hemos venido aludiendo ya estaban contemplados en dichas legislaciones, es así que exigen como mínimo la concurrencia de veinte trabajadores para la constitución de sindicatos, así también, el registro de los sindicatos para obtener la personalidad jurídica.

Ley Federal del Trabajo de 1931.—Ya en esta Ley se garantiza la libre constitución de sindicatos, así se desprende del contenido del artículo 234 que dispone: "Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

El artículo 235, por su parte, señala que, "Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se

tendrá por no puesta".

Sin embargo, también en esta ley encontramos las limitaciones a que nos hemos venido refiriendo, así, el artículo 236, se refiere a las cláusulas de exclusión en los siguientes términos: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

El artículo 242, por su parte, dispone "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 el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo".

El artículo 247, disponía, que, "Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica y tienen capacidad legal para adquirir bienes muebles. Por lo que respecta a inmuebles, solo podrán adquirir los edificios destinados inmediata y directamente al objeto de su institución".

El artículo 233, señalaba los tipos de sindicatos: I.- Gremiales; II.- De Empresa; III.- Industriales; y

IV.- De Oficios varios.

El artículo 238, exigía como mínimo a veinte trabajadores para la constitución de un sindicato.

Ya se ha dicho que el contenido de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación a los sindicatos, que se transcriben, pasaron a la vigente ley laboral, situación que se ha analizado en el presente trabajo.

OPINION PERSONAL

Y bien, después de haber leído las diferentes versiones sobre la libertad sindical y sus consecuencias, estamos en aptitud de dar una opinión personal:

La libertad sindical va dirigida al trabajador como individuo y no como ente colectivo; el Estado debe garantizar plenamente esa libertad porque constituye un derecho de los trabajadores frente al propio Estado y al patrón; así también, debe garantizar esa libertad contra actos de los propios grupos de trabajadores. Se debe evitar a toda costa obligar por medios indirectos o directos al trabajador a incorporarse a determinado sindicato; debe existir plena libertad del trabajador de elegir al sindicato que realmente defienda sus intereses tanto ideológicas como materiales; así también, el derecho de abstenerse -

de pertenecer a determinado sindicato. Resulta contrario - al desarrollo del país impedir a un trabajador competente y honesto ocupar un puesto en determinada empresa, por no querer pertenecer a determinado sindicato. Estoy completamente de acuerdo en que el Estado debe llevar a cabo una vigilancia, pero no únicamente a los sindicatos, sino de todos aquellos grupos que de una u otra forma intervengan en aspectos importantes de la vida nacional, y que de uno u otro modo perturbaran la tranquilidad social; lo que no es muy convincente, es que esa intervención del Estado hacia los sindicatos esté muy a la vista. De todo ello deriva mi inclinación a la existencia en nuestro país de una amplia libertad sindical que produzca como consecuencia la existencia de una pluralidad sindical en determinada re---gión empresa o establecimiento.

La unidad sindical directa o indirecta, implica -, quírase o no, restricciones a la libertad sindical, - producto de la anuencia del Estado. Debe en mi concepto, - permitirse la existencia de tantos sindicatos como lo de- seen los trabajadores de la empresa o establecimiento a - que pertenezcan y para evitar el desmenbramiento del grupo de que tanto se habla, simplemente se debe de otorgar la - administración del contrato colectivo al sindicato que - reúna el 50 % más uno del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento a que pertenezca y dicha adminis- tración será por un período determinado. Al concluir dicho

período sabrán los trabajadores si continúan con tal sind
icato o delegan esa administración a cualesquiera de los o
tros sindicatos que existan en la empresa. Sólo de ese mo
do podrá respetarse la libertad sindical a que se refiera-
la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Gene-
ral, la Ley Federal del Trabajo en vigor y el Convenio 87
de la O.I.T. que México ha suscrito.

Insistimos en las limitaciones que existen en -
nuestra legislación laboral; con la existencia de las cláu
sulas de exclusión, tanto de ingreso como por separación,-
se nulifica de plano la libertad sindical; pues los traba
jadores no podrán constituir un nuevo sindicato si pertene
cen ya a uno en determinada empresa; es más, se sugiere la
supresión de tales cláusulas de la ley laboral por ser in
justas y contrarias a nuestras disposiciones legales en ma
teria de libertad sindical, pues ya vimos que por una par
te se garantiza la libertad individual de asociación profe
sional, pero por otra parte, se autoriza a los sindicatos-
establecer en sus estatutos las cláusulas de exclusión de-
ingreso y por separación, impidiendo así la libre forma-
ción de sindicatos. Se arguye que es un convenio entre los
propios trabajadores, pero es totalmente falso, porque la
mayor parte de los sindicatos tienen en sus estatutos esas
cláusulas desde hace muchos años y las nuevas generaciones
de trabajadores al ingresar a alguna empresa o negocia
ción, lo que hacen es someterse al contenido de los estatu

tos sindicales ya existentes.

Quizás en un principio se pensó en que tanto las cláusulas de exclusión como el registro de los sindicatos, era en beneficio de la clase trabajadora; las cláusulas, para fortalecer la unidad obrera, y el registro, para impedir la creación de sindicatos blancos, desgraciadamente, los resultados han "sido otros, ya que ambos casos han sido utilizados en perjuicio del desarrollo de las organizaciones obreras. Las disposiciones de la Constitución General, de la O.I.T. y de nuestra vigente legislación laboral son claras en el sentido de que trabajadores y patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. Sabemos, sin embargo, que es la administración pública la que reconoce la legalidad de los sindicatos, al efecto, el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando sean federales y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las de competencia local. La exigencia de la ley del registro de los sindicatos atenta contra la libertad sindical y ello trae como consecuencia que el Estado maneje, según su conveniencia, el desarrollo de las organizaciones sindicales; todo es en perjuicio de la clase trabajadora, pues es bien sabido que en numerosos casos se ha negado el registro a sindicatos verdaderamente representativos de los intereses de la clase trabajadora.

Se sugiere que para que los sindicatos obtengan la personalidad jurídica, sea suficiente su constitución - misma cumplimiento, claro está, con los requisitos que le se hale la ley y que la inscripción tenga por objeto únicamen te dar a conocer a terceros de la existencia de un nuevo - sindicato en la empresa o establecimiento de que se trate.

Por lo que se refiere al número de veinte trabajadores que requiere la ley para la constitución de un sin dicato, hemos dicho que atenta contra la libertad sindical en virtud de que si en una empresa, únicamente diecinueve trabajadores decidieran constituir un sindicato, no lo po drán hacer por faltarles un elemento y mucho menos si se trata de empresas pequeñas. Se propone la modificación del artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el número mínimo sea requerido en proporción al nú mero total de trabajadores en la empresa o establecimiento podría manejarse a través de un mínimo porcentaje.

Con respecto a las clases de sindicatos, aún - cuando se garantiza la libre constitución de sindicatos, - la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, únicamente - autoriza a los trabajadores la formación de cinco clases - de sindicatos; sin embargo, hemos visto que en la práctica no ha funcionado como debiera ser, por lo que se sugiere la creación de otras formas de sindicatos, evitando de ese modo restricciones a la libertad sindical.

Estas limitaciones que existen en nuestra vigente ley laboral han conducido en forma indirecta a la unidad sindical en nuestro país.

e) PROBLEMÁTICA DE LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.—En el Derecho mexicano se contempla la sindicación plural, por lo que existe la posibilidad de que en una empresa o establecimiento existan más de un sindicato. Pero, por otro lado, la Ley, desde 1931, permite la existencia de un solo contrato colectivo de trabajo en cada empresa, o bien, por profesión si se tiene a un sindicato gremial, por lo que solo uno de los sindicatos podrá representar los intereses de la totalidad de los trabajadores, celebrando con el patrón un contrato colectivo de trabajo. Será titular del contrato colectivo de trabajo el sindicato mayoritario de la empresa y a él corresponderá el ejercicio de los derechos y acciones sindicales.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice que el mayor número de trabajadores dentro de cada empresa se contempló desde la Ley de 1931, que en su artículo "43 señaló con toda claridad que el principio para determinar el sindicato al que corresponderá la titularidad de los derechos y obligaciones sindicales, no es el que tenga afiliado al número mayor de trabajadores, sino que el porcentaje habrá de establecerse dentro de la empresa. Parece por tanto cierto

que el precepto contempló la concurrencia de un sindicato de empresa y uno industrial".⁷⁰

La ausencia de un capítulo en la Ley Federal del Trabajo que se refiera al tratamiento del problema de los conflictos colectivos sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo ha causado serios problemas. Al respecto, Sergio Islas Morales, nos dice que "A pesar de que la Ley laboral mexicana a través del procedimiento especial, abrigó la esperanza de que las cuestiones de titularidad y administración de contratos, se resolvieron en breve tiempo, es indudable que la agrupación que presenta que va a perder un contrato colectivo, use todos los recursos a su alcance para evitarlo. En efecto, el juicio se inicia con la presentación de la demanda por titularidad de un contrato colectivo o bien, por la administración del mismo, tratándose en su caso, como ya se dijo, de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Contrato Ley. La Junta del conocimiento, cita a las tres partes, patrón y sindicatos, a una audiencia que es de conciliación, demanda, excepciones y pruebas. Se inicia el camino que llenará de obstáculos la organización que se considere minoritaria, aunque nunca lo admita..."⁷¹

Este mismo autor nos dice que cuando se lleva a cabo el desanogo de la prueba del recuento, si el sindicato minoritario cuenta con el beneplácito de la empresa, am

bas partes entorpecerán el juicio en perjuicio del sindicato mayoritario. "Sucesidienao todo lo contrario si el sindicato mayoritario, cuenta con la simpatía de la empresa, en cuyo caso, se dan toda clase de facilidades para agilizar el trámite del juicio".⁷²

Graciela Bensusan Areus, al hacer una observación sobre este tema, manifiesta: "A nuestro juicio, la Ley debería indicar, en todos los casos de concurrencia de dos o más sindicatos, la obligatoriedad del recuento como trámite previo a la contratación. Un contrato colectivo celebrado en condiciones distintas, por ejemplo, con la decisión discrecional del patrón respecto del sujeto contratante, debería carecer de toda validéz. El juicio de pérdida de titularidad no es, a nuestro juicio, un procedimiento que garantice plenamente a los trabajadores que será el sindicato mayoritario el sujeto de la contratación. En efecto, una vez que el patrón elige conforme a sus intereses el sindicato con el que va a contratar, puede disponer de diversos medios, incluido el mismo contrato colectivo y su cláusula de exclusión, para convertir un sindicato minoritario en uno mayoritario".⁷³

f) PROCEDIMIENTO Y SOLUCION EN CASO DE CONCURRENCIA DE SINDICATOS.— Es el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo el que dá la solución al problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo cuando concurren

sindicatos en una empresa o industria. Dice la fracción I.- "Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;" Esto es, si concurren en la empresa dos o más sindicatos de empresa o de industria, el contrato colectivo se celebrará con el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

Fracción II.-"Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que represente a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y. Esta fracción se refiere a la concurrencia de varios sindicatos gremiales que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad y plantea la posibilidad de que el contrato colectivo se celebre con el conjunto de los sindicatos mayoritarios de cada profesión, siempre que se pongan de acuerdo; en caso contrario, cada sindicato gremial celebrará un contrato colectivo para su profesión.

Fracción III.-"Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores

de la misma profesión que formen parte del sindicato de em
presa o de industria". Prevee la concurrencia de sindica
tos gremiales y de empresa o de industria. Si los sindica
tos gremiales cuentan con un número mayor de afiliados que
 el que tenga, dentro de la misma profesión, el sindicato
de empresa o de industria, el contrato colectivo se cele
brará con el sindicato o sindicatos gremiales; por el con
trario, si el sindicato de empresa o de industria agrupa a
 un mayor número de trabajadores de la misma profesión, den
tro de la empresa, que el sindicato o sindicatos gremiales
 aquél celebrará el contrato colectivo.

La pérdida de la titularidad.—Sabemos que duran
te la vigencia de la Ley de 1931 se discutió si la mayoría
de trabajadores era un requisito permanente para que el -
sindicato conservara la titularidad del contrato colectivo
e si esa mayoría se requería únicamente en el momento de -
la celebración del citado contrato colectivo. Mario de la
 Cueva nos dice que la Comisión analizó el problema y expresó
su opinión en la Exposición de Motivos de la Ley:

"El artículo 389 resuelve un problema largamente
 debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: si el sin
dicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pier
de la mayoría, pierde también la titularidad del contrato
colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Jun
ta de Conciliación y Arbitraje".⁷⁴

Del párrafo transcrito nació el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dice: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Para dirimir las controversias que versen sobre la pérdida de la titularidad del contrato colectivo, rige el procedimiento, el TITULO CATORCE, Capítulo XVIII, relativo a los procedimientos especiales. Al respecto, el artículo 892 dispone: "las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos...389;..."

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el que el actor puede ofrecer sus pruebas ante la Junta competente. La autoridad, con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado el escrito inicial de demanda. La Junta, al citar al demandado, le apercibirá que de no concurrir a la audiencia, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, a menos que sean contrarios a la Ley.

El artículo 895, por su parte, señala que la au-

diencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley, (es decir, las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados y la Junta intervinerá para la celebración de pláticas entre las partes y los exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

II.- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes exponerá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III.- Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírá los alegatos y dictará resolución".

Por su parte, el artículo 896 señala que "Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado"

"Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de

esta Ley".

En tanto que el artículo 897 exige, para la tramitación y resolución del caso que nos ocupa, la intervención del Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

g) CONCURRENCIA DE SINDICATOS EN LA LEGISLACION BUROCRATICA.- Los Estatutos de los trabajadores al servicio del Estado, tienden al sindicato único por dependencia. Se señala no obstante, que si varios grupos pretendieran - ese derecho, el artículo 68 dispone que se reconocerá como sindicato al que afilie a la mayoría de trabajadores. El artículo 69 por su parte, señala el derecho a la libre sindicalización, pero si el trabajador se afilia a una organización, no podrá dejar de formar parte de ella, a menos que sea expulsado de la organización. No existe para los trabajadores al servicio del Estado el derecho a la contratación colectiva; las condiciones generales de trabajo de estos trabajadores se fijan por el titular de la dependencia respectiva, dice el artículo 87 que si el sindicato lo solicita, se tomará en cuenta su opinión.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO V

- (1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrda, S.A., México, p. 356.
- (2) IDEM.
- (3) Néstor de Buen Lesano, Organización y Funcionamiento de los -- Sindicatos, Ed. Porrda, S.A., México, pp. 12 y 13.
- (4) Humberto E. Ricord, La Cláusula de Exclusión en sus relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación-Sindical, México, Talleres de Impresiones Modernas, 1970, p. - 33 y ss.
- (5) Juan Garofa Abellán, Introducción al Derecho Sindical, Aguilar Madrid, 1961, p. 85, citada por Néstor de Buen Lesano, ob. cit --, p. 12.
- (6) Néstor de Buen Lesano, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrda, S.A., México, 1983, p. 569.
- (7) Humberto E. Ricord, ob. cit., p. 34.
- (8) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 356.
- (9) IBIDEM, pp. 357 y 358.
- (10) Eusebio Ramos, Derecho Sindical Mexicano, las instituciones que genera, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, p. 45
- (11) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 362.
- (12) IDEM.
- (13) IBIDEM, pp. 363 y 364.
- (14) Eusebio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrda, S.A., México, 1984, p. 298.
- (15) IBIDEM, p. 299.

- (16) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 366.
- (17) Guillermo Gabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1946, p. 219.
- (18) Guillermo Díaz Dein, Jurisprudencia Argentina, año XIII, número 185, Buenos Aires, 1959, pp. 1 y 2.
- (19) Manuel Canacho, Control sobre el Movimiento Obrero en México.- Pore Internacional, Vol. XVI, número 4, El Colegio de México, - México, 1976, p. 496.
- (20) Juan Felipe Leal y José Weidenberg, El Sindicalismo Mexicano.- Aspectos Organizativos, Cuadernos Políticos número 7, Ed. ERA, México, 1976, p. 36.
- (21) Néstor de Buen Lezano, Organización y Funcionamiento de los -- Sindicatos, Ed. Porrúa, S.A., México, p. 20.
- (22) Ernesto Kretschschin, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1959, - p. 167.
- (23) Graciela Bensusan Arens, Estudio del Marco Jurídico que apoya a la Organización Sindical del Trabajo, modificaciones precedentes, número 15, publicación del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - México, 1982, p. 49.
- (24) Manifestaciones de la C.T.M., en relación al trámite de registro ante autoridades del Estado de México, citada por Graciela Bensusan Arens, ob. cit., p. 71.
- (25) Néstor de Buen Lezano, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México, pp. 580 y 581
- (26) Néstor de Buen Lezano, Organización y Funcionamiento de los -- Sindicatos, pp. 23 y 24.
- (27) Equerie Guerrero, ob. cit., p. 302.

- (28) Mario de la Cueva, *ob. cit.*, p. 380.
- (29) Néstor de Buen Lezano, El Sindicalismo Universitario y Otras Tomas Laborales, Ed. Perrda, S.A., México, 1982, pp. 214 y 215
- (30) IBIDEM, p. 206.
- (31) Radl Treje, El Movimiento en Spicer, Cuadernos Políticos número 8, Ed. Era, México, 1976, p. 78.
- (32) Ilda Bisberg, Las Perspectivas de la Oposición Sindical en México, Foro Internacional número 92, Vol. XXIII, México, 1983, - p. 353.
- (33) Néstor de Buen Lezano, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Perrda, S.A., México, p. 688.
- (34) IBIDEM, p. 689.
- (35) Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfige, S.A., México, 1984, p. 233.
- (36) Néstor de Buen Lezano, El Sindicalismo Universitario y Otras Tomas Laborales, pp. 55 y 199.
- (37) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. - II, Ed. Perrda, S.A., p. 333.
- (38) Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfige, S.A., México, pp. 242 y 243.
- (39) Mario de la Cueva, *ob. cit.*, p. 337.
- (40) Néstor de Buen Lezano, Organización y Funcionamiento de los -- Sindicatos, Ed. Perrda, S.A., p. 87.
- (41) Graciela Bensusan Areus, *ob. cit.*, p. 59.
- (42) Radl Treje Delarbre, *ob. cit.*, p. 80.

- (43) José de Jesús Enriquez, Régimen de las relaciones colectivas - de trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, publicada por la UNAM, México, 1984, p. 50 y ss.
- (44) Néstor de Buen Lozano, Revista Mexicana del Trabajo, 8a. Época - , T. I, México, 1977, p. 149.
- (45) Francisco Zapata, Afiliación y Organización Sindical en México en Reyna, J. L. et. al, Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México, El Colegio de México, 1976, p. 134.
- (46) Juan Felipe Leal y José Woldenberg, *ob. cit.*, p. 36.
- (47) IBIDEM, p. 39.
- (48) Maxart Victor Reussemane, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, tr. de Enrique Alonso García, p. 77.
- (49) Nápoli Rodolfo A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, La Ley, 1969, p. 327.
- (50) M. L. Deveali, Derecho Sindical y de la Previsión Social, 3a.- Edición refundida y actualizada, Victor P. de Zavala-Editor, - Buenos Aires, 1957, p. 67.
- (51) Manuel Alonso Garofa, Derecho del Trabajo, Barcelona, José Ma. Bosch Editor, 1960, p. 691.
- (52) G. Ven Petobsky, La Protección de los Derechos Sindicales, - veinte años de labor del Comité de Libertad Sindical, en Revista Internacional del Trabajo, O.I.T., Vol. 85, número 1, enero de 1972, Ginebra, pp. 83 y 84.
- (53) IBIDEM, p. 88.
- (54) IBIDEM, p. 94.
- (55) Alfredo J. Ruprecht, Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, pp. 45, 46 y 47.

- (56) IBIDEM, p. 51.
- (57) Francis Blanchard, "No hay Libertad sin Sindicatos Libres", en Revista Peruana de Derecho Internacional, Tomo XXXII, octubre-diciembre 1980, número 78, pp. 76 y 78.
- (58) G. Von Petobsky, ob. cit., pp. 84 y 85.
- (59) Segada Vianna, Direito Colectivo do Trabalho, Sao Paulo, 1972 --, p. 52, en Derecho Colectivo del Trabajo de Alfredo J. Ruprecht, UNAM, México, p. 76.
- (60) Scelle, Legislation Industrielle, Paris, 1927, p. 319, en Derecho Colectivo del Trabajo de Alfredo J. Ruprecht, UNAM, pp. 76 y 77.
- (61) Brete de la Gresaye, La Liberte Syndicale, Paris, s./f. pp. 26 y 27, en Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, pp. 77 y 78.
- (62) Victor Mezart Roussemane, ob. cit., p. 91.
- (63) M. L. Deveali, ob. cit., p. 56.
- (64) Manuel Alonso Garcia, ob. cit., p. 688.
- (65) Redolfo A. Népeli, ob. cit., p. 329.
- (66) Bennard, Sindicalismo, Cooperativismo y Estado Cooperative, -- Rio de Janeiro, 1938, p. 38, en Derecho Colectivo del Trabajo de Alfredo J. Ruprecht, UNAM, México, p. 78.
- (67) Hurtado, Sindicalismo, Santiago de Chile, 1950, pp. 56 y 57. -- en Derecho Colectivo del Trabajo de Alfredo J. Ruprecht, UNAM, México, pp. 78 y 79.
- (68) Osserie y Flerit, Unidad e Pluralidad de las Asociaciones Profesionales y sus fines, Derecho Colectivo Laboral, Buenos Aires, 1973, p. 364, en Derecho Colectivo del Trabajo de Alfredo J. Ruprecht, UNAM, México, p. 79.

- (69) Victor Nezart Reussemane, ob. cit., p. 88.
- (70) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed.-
Perrón, S.A., México, pp. 449 y 450.
- (71) Sergio Islas Nerales, Titularidad y Administración de los Con-
tratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley, en El De-
recho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, p. 663.
- (72) IBIDEM, p. 664.
- (73) Graciela Bensusan Arcus, ob. cit., p. 72.
- (74) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 451.

CONCLUSIONES

- 1.- Como antecedentes generales de la asociación profesional de importancia, lo constituyen, sin duda alguna los colegios romanos: colegios de boteros (naviculari), panaderos (pistores), salchicheros (suarii), carpinteros (tignarii), herrereros (aerarii). Aún cuando no tenían una finalidad profesional por carecer de una reglamentación del trabajo, así también, de reglas de aprendizaje, son considerados como antecedentes de la asociación profesional en virtud de que vigilaban los intereses sociales.
- 2.- Para la edad media, surgen organizaciones como las guildas, corporaciones de oficios, gremios y los compañeros.
- 3.- En la edad moderna, con la Ley le Chapelier, votada por la Asamblea Nacional de Francia en junio de 1791, se prohíbe la constitución de toda clase de asociaciones. El ejemplo de Francia es secundado por varios países.
- 4.- A partir del año de 1948, en Europa existe un gran desarrollo del movimiento obrero. Los movimientos organizados de los trabajadores obligan al gobierno francés a dictar la Ley de lo. de julio de 1901, con la que se reconoce la legalidad de los grupos sindicales. Inglaterra, por su parte, reconoce la legalidad-

de las asociaciones profesionales en el año de 1871- con la Ley sobre sindicatos profesionales, y en 1875, con la Ley sobre la conspiración y la protección de la propiedad.

- 5.- Carlos Marx, en el año de 1862, convoca a una asamblea en Londres para intercambiar ideas sobre la problema de la industria internacional; fue así como nació la idea de organizar a los trabajadores de todo el mundo. Se llevan a cabo siete congresos internacionales, que sin duda alguna contribuyen al desarrollo de las organizaciones obreras.
- 6.- Para el año de 1871, Inglaterra inicia la reglamentación para la constitución de asociaciones profesionales a través de la Ley de 29 de junio del propio año de 1871. Le sigue Francia, que con la ley de 10. de julio de 1901 se reglamenta la asociación profesional.
- 7.- En nuestro país, como antecedentes de la asociación profesional tenemos que, en la época colonial se desarrollaron los gremios tales como el de sombrereros, el arte de la platería, de minas, etc.
- 8.- En los primeros años de la independencia surgen las primeras organizaciones mutualistas en nuestro país: en febrero de 1841, nace la Sociedad Filarmónica Sici

liana y en junio de 1853, la Sociedad Particular de Socorros Mutuos.

- 9.- La Constitución de 1857, reconoce la asociación en forma general a través de su artículo 9o.: "A nadie se puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".
- 10.- Con el nacimiento de la asociación profesional "Círculo de Obreros" en septiembre de 1872, se multiplican en nuestro país las organizaciones sindicales.
- 11.- La Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 fue la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.
- 12.- La Constitución de 1917 consagra en sus artículos 4o. y 5o. la libertad de trabajo y en el artículo 9o. la libertad de asociación profesional.
- 13.- Con la reglamentación de las asociaciones profesionales, se generan algunas instituciones como los estatutos sindicales, contratos colectivos de trabajo, con tratos-ley, etc.
- 14.- El derecho de formar sindicatos se ha universalizado, así se desprende del contenido de documentos como: El Tratado de Versalles de 1919; convenios 87 y 98 de la O.I.T.; Declaración Universal de Derechos Humanos

-; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 de las Naciones Unidas; etc. Así también, de la mayoría de las constituciones del mundo.

- 15.- En nuestro país, la libertad sindical, positiva y negativa, está garantizada en la constitución general en su artículo 123, fracción XVI, así también, por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 357 y 358.
- 16.- No obstante lo anterior, existen en nuestro derecho laboral, limitaciones importantes a esa libertad sindical: las cláusulas de exclusión, de ingreso y por separación, que tienen su base legal en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.
- 17.- Las cláusulas de exclusión de ingreso fortalecen al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en detrimento del trabajador y de otros sindicatos en la empresa o industria. El trabajador tiene que elvidar sus convicciones y someterse al sindicato contratante o no tendrá trabajo; del otro u otros sindicatos, si los hubiere en la empresa, no podrán aspirar a tener nuevos miembros con motivo de nuevos trabajadores por vacantes.
- 18.- En tanto que, las cláusulas de exclusión por separación, si el trabajador intenta afiliarse a otro sindi

cato le será aplicado la cláusula ya que está renun--
ciando al sindicato al que pertenece, luego entonces,
si quiere conservar su empleo deberá abstenerse de ha
cer uso de sus derechos. Ocorre frecuentemente que a
quellos trabajadores que se distinguen por sus luchas
para sanear al sindicato al que pertenecen, son expul
sados del mismo, aún cuando existan las formalidades
legales que previene el artículo 371 de la Ley Fede
ral del Trabajo.

19.- Se propone la supresión de las cláusulas de exclu
sión de la Ley para evitar los malos manejos que se
ha hecho de ella y porque muchos de los trabajadores
al ingresar a una empresa, ya se tiene en los estatu
tos sindicales las cláusulas de exclusión y lo que
hacen es someterse.

20.- En cuanto a los tipos de sindicatos a que se refiere
el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, Gremia
les, De empresa, Industriales, Nacionales de indus
tria y de Oficios varios, éstos no operan como debe
de ser, pues hemos visto que los trabajadores han te
nido problemas para su constitución. Debe hacerse una
revisión más amplia de los tipos de sindicatos para
su mejor desenvolvimiento y proponer, de ser posible,
ctras formas de sindicación.

21.- La Ley laboral exige en su artículo 364, un número

mínimo de veinte trabajadores en servicio activo para constituir un sindicato. El número mínimo de personas que se exige tiene su antecedente en el Código Penal francés de 1810, y en nuestro derecho, a la Ley de Veracruz de 1918. Se puede presentar el caso de que si diecinueve trabajadores trataran de constituir una organización sindical, no lo podrán hacer porque se requieren veinte, luego entonces, se está limitando la libertad sindical. Se sugiere la modificación del precepto y, el número de trabajadores, se fije en proporción al número total de trabajadores de cada empresa o industria; esto es, en donde existan 100 trabajadores, un mínimo de 10; en donde existan 200, veinte; o bien, se podría manejar con porcentajes mínimos.

- 22.- En cuanto al registro de los sindicatos, sería conveniente reconocerles la legalidad desde el acto mismo de su constitución, tal como lo establece la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 87 de la O.I.T., y no permitir que la administración pública sea la que le dé ese reconocimiento legal tal como lo señala "los artículos 366 y 692, fracción IV de la Ley laboral. Esta debe concretarse única y exclusivamente a vigilar que se cumplan con los requisitos que les señale la Ley; y el registro, tener efectos hacia terceros.

- 23.- Pugnamos por la existencia en nuestro país de una pluralidad sindical y para evitar el desmenbramiento del grupo, se sugiere que la administración del contrato colectivo de trabajo sea otorgada a aquel sindicato que reúna el 50 % más uno del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate. La administración deberá ser por un período determinado y al concluir dicho período, sean los propios trabajadores quienes decidan si continúan con tal sindicato o delegan esa administración a cualesquiera de los otros sindicatos que existan en la empresa; solo de este modo se garantiza la libertad sindical.
- 24.- La unidad sindical directa o indirecta, ya sea que se derive de la Ley, del Estado o de los propios trabajadores, implica, quírase o no, restricciones a la libertad sindical, impidiendo con ello una libre concurrencia de sindicatos en una empresa, industria o región determinados.
- 25.- Las limitaciones que existen en nuestra vigente ley laboral han conducido en forma indirecta a la unidad sindical en nuestro país.
- 26.- De ahí que difícilmente podremos encontrar en una empresa o establecimiento la concurrencia de más de un sindicato de empresa o de industria a que se refiere la fracción I del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo. Tampoco se podrá contemplar la concurrencia

de sindicatos nacionales de industria.

27.- Únicamente será posible considerar las hipótesis que prevee las fracciones II y III del citado artículo 388 de la ley laboral; es decir, la concurrencia de sindicatos gremiales, o bien, la concurrencia de sindicatos gremiales y de empresa o de industria, en una determinada empresa o establecimiento.

28.- Lo anterior ha dado lugar a un descontento general de los trabajadores mexicanos. Es por eso que buscan--
otra salida, integrándose a partidos políticos de iz
quierda, o bien, buscando el apoyo de organismos in
ternacionales; surgen así los sindicatos de hecho y
no de derecho. Será conveniente y sano disminuir las
limitaciones a que nos referimos, permitiendo la cons
titución de sindicatos libremente, para evitar de ese
modo desenlaces de consecuencias incalculables.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García, Manuel, Derecho del Trabajo, Barcelona José Ma. Bosch Editor, 1960 av.
- 2.- Bensusan Areus, Graciela, Estudio del Marco Jurídico que apoya a la organización sindical del trabajo, modificaciones procedentes, Ed. INET, México, 1982.
- 3.- Camacho, Manuel, Control sobre el Movimiento Obrero en México, El Colegio de México, México, 1976.
- 4.- Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México.
- 6.- Clark Marjorie, Ruth, La Organización Obrera en México, Ed. Era, México, 1981.
- 7.- Deveali, M. L., Derecho Sindical y de Previsión Social, 3a. Edición Refundida y actualizada, Victor P. de Zavala Editor, Buenos Aires, 1957.
- 8.- De Buen, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, S. A., México, 1983.
- 9.- De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S. A., México, 1983.
- 10.- De Buen, Néstor, El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales, Ed. Porrúa, S. A., México, 1982.
- 11.- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S. A., México, 1979.
- 12.- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S. A., México, 1960.

- 13.- De la Cueva, Mario, Apuntes de Derecho del Trabajo, primer curso completo, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1942.
- 14.- De la Cueva, De Ferrari, Roussomano, Alonso Olea, Ruprecht, Allocati y otros, Derecho Colectivo Laboral, Ed. de Palma, Buenos Aires, 1974.
- 15.- De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. IV, Ed. de Palma, Buenos Aires, 1974.
- 16.- Freire Rubio, Javier, Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1984.
- 17.- Garizurieta González, Jorge M., Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas, Ed. Grijalbe, S. A., México, 1977.
- 18.- Gross Espiel, Héctor, La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1978.
- 19.- Guerrero, Suquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Ferrúa, S. A., México, 1984.
- 20.- Krotoschin, Ernesto, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo, Ed. Jurídicas, Europa-América, Buenos Aires, 1959.
- 21.- Leal, Juan Felipe y José Woldenberg, El Sindicalismo Mexicano, Aspectos Organizativos, Ed. Era, México, 1976.

- 22.- Mezart, Victor Roussomano, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, -- Madrid, 1977, Tr. de Enrique Alonso García.
- 23.- Nápoli, Rodolfo A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, La Ley, 1969.
- 24.- Ramos, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera, Cárdenas Editor y Distribuidor,
- 25.- Ruprecht, J. Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Madrid, 1977.
- 26.- Ruprecht, J. Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.
- 27.- Trejo Delarbre, Raúl, Lucha Sindical y Política. El Movimiento en Spicer, Ed. Era, México, 1976.
- 28.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., México, 1972.
- 29.- Zapata, Francisco, Afiliación y Organización Sindical en México, El Colegio de México, México, 1976.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, México, 1979.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 1984.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S. A., México, 1979.
- 4.- Candiani, Guillermo, Reseña Histórica de las leyes del Trabajo, expedidas por las legislaturas locales con posterioridad a 1917 y breve análisis de algunos de sus capítulos, en El Foro, Organización de la Barra Mexicana, 1957, 4a. época, Num. 18-19, p. - 103, 120.
- 5.- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz Llave, Jalapa, Enríquez, of. tip. del Gobierno del Estado, 1922.
- 6.- Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas. Con la Exposición de Motivos del Código del Trabajo y Reglamento del descanso semanal, Tampico "Al libro mayor", 1925.
- 7.- Ley Reglamentaria del Trabajo, Durango, Imprenta del Gobierno, Palacio del Poder Ejecutivo, 10 de julio de 1924.
- 8.- Ley Federal del Trabajo, México, Tall. Graf. nac., 1931, 143 p., Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, O. Of. de 28 de agosto de 1931.

- 9.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Ed. Porrúa, S. A., México, 1980.
- 10.- Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Porrúa, S.A., México, 1980.

OTRAS FUENTES

- 1.- Blanchard, Francis, "No hay libertas sin sindicatos-libres", en Revista Peruana de Derecho Internacional, tomo XXXII, número 78, octubre-diciembre 1980, Lima, Perú.
- 2.- De Buen Lozano, Néstor, Revista Mexicana del Trabajo, T. I, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - México 1977.
- 3.- Díaz Doin, Guillermo, Jurisprudencia Argentina (serie moderna), Buenos Aires, 1959.
- 4.- Islas Morales, Sergio, Titularidad y Administración de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos-ley, en El Derecho Laboral en Iberoamérica, - Ed. Trillas, México.
- 5.- Lanz Duret, Fernando, El ejercicio de las libertades sindicales en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en Revista Mexicana del Trabajo, Sa. Epoca, Tomo IV, número 2, abril-junio 1981, México.
- 6.- Potebaky, G. Von, La Protección de los Derechos Sindicales, veinte años de labor del Comité de Libertad Sindical, en Revista Internacional del Trabajo, O.I.-T., Vol. 85, número 1, enero de 1982, Ginebra.

OTRAS FUENTES

- 1.- Blanchard, Francis, "No hay libertas sin sindicatos-
libres", en Revista Peruana de Derecho Internacional,
tomo XXII, número 78, octubre-diciembre 1980, Lima,
Perú.
- 2.- De Buen Lozano, Néstor, Revista Mexicana del Trabajo,
T. I, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social,-
México 1977.
- 3.- Díaz Doin, Guillermo, Jurisprudencia Argentina (serie
moderna), Buenos Aires, 1959.
- 4.- Islas Morales, Sergio, Titularidad y Administración-
de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Con-
tratos-ley, en El Derecho Laboral en Iberoamérica, -
Ed. Trillas, México.
- 5.- Lanz Duret, Fernando, El ejercicio de las libertades
sindicales en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en
Revista Mexicana del Trabajo, 5a. Época, Tomo IV, nú-
mero 2, abril-junio 1981, México.
- 6.- Potebaky, G. Von, La Protección de los Derechos Sindi-
cales, veinte años de labor del Comité de Libertad
Sindical, en Revista Internacional del Trabajo, O.I.-
T., Vol. 85, número 1, enero de 1982, Ginebra.