

334.87
1284

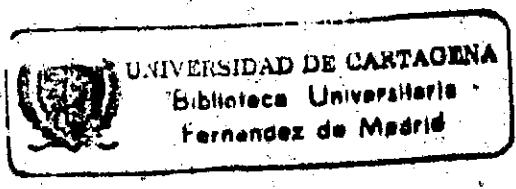
1

DE **S A I C A M N B** DE
OCTUBRE DE 1970
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

EL DERECHO
DE LA ASOCIACION
PROFESIONAL

TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE :

DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Biblioteca Universitaria
Fernandez de Madrid

CARMEN CECILIA RUIZ REIMS

23351

REPÚBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RECTOR:

DOCTOR MANUEL NAVARRO PATRON

SECRETARIO GENERAL:

DOCTOR ALVARO BARRIOS ANGULO

DECANO DE LA FACULTAD:

DOCTOR ALVARO BARRIOS ANGULO

SECRETARIO :

DOCTOR MANUEL BERITO REVOLLO

P R E S I D E N T E D E T E S I S

HONORARIO :

DOCTOR JOAQUIN FRANCO BURGOS

TITULAR :

DOCTOR GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

EXAMINADORES :

DOCTOR ALVARO ANGULO BOSSA

DOCTOR ALFREDO BETIN VERGARA

"LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA
LOS CONCEPTOS EMITIDOS EN LA
TESIS.

TALES CONCEPTOS SE ESTIMAN PROPIOS
DEL AUTOR".

R. de la F.

ARTICULO 83

EL DESVELO Y ESFUERZO DE MUCHOS
HICIERON POSIBLE LA REALIZACION
DE MIS ESTUDIO, POR ELLO LES DE
DICO ESTA TESIS A:

MAGALY REIMS DE RUIZ
CARMEN CABAS DE REIMS
CECILIA REIMS CABAS.

CAPITULO I

EL DERECHO DE LAS ASOCIACIONES "PROFESIONALES"

59. FUNDAMENTOS

a)- Definición: En el derecho del trabajo, se entiende por asociación profesional la unión de trabajadores o de patrones constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida de trabajo. Tales uniones pueden formarse de manera más o menos improvisada y para la consecución de un solo objeto pasajero (ad hoc), como p. ej. para conseguir un aumento de salarios, o para promover cualquier otra reclamación determinada.

Uniones de esta clase, llamadas coaliciones, desempeñan un papel relativamente reducido en el derecho del trabajo moderno. Prevalecen, y son de mucho mayor importan -

7

cia, aquellas uniones que por su organización, sus objetivos más amplios y duraderos, la renovación continua de sus asociados y su dirección metódica, se han incorporado como instituciones permanentes a la vida laboral y han llegado a ejercer una fuerte influencia sobre el desarrollo de ésta, inclusive en sus aspectos jurídicos. Son éstas las asociaciones profesionales propiamente dichas. En la medida en que ellas se han convertido en promotores activos, sobre todo del derecho colectivo del trabajo (ver sobre la evolución histórica, supra, Parte Primera, cap. II), ha aumentado la trascendencia de sus funciones.

b)- Evolución Histórica: Falta todavía una historia de las asociaciones profesionales en la Argentina y en América latina en general. Por otro lado los esfuerzos de organización, a este respecto, son de fecha relativamente reciente y apenas se remontan hasta las últimas décadas del siglo pasado. En los primeros tiempos, las asociaciones profesionales de los trabajadores no tuvieron otro propósito que el de ayudar a los compañeros necesitados. Puede recordarse en este sentido, p. ej. "La Fraternidad", asociación ferroviaria, fundada en 1887. En cierto momento de la evolución, los trabajadores inmigrados desde Europa (alemanes, españoles, franceses, italianos etc.), dieron impulso a la organización, y al mismo tiempo le imprimieron, ya en forma más marcada, el sello

8

de la unión de defensa y hasta de lucha. Así se fundó, en 1882, el Club Vorwarts, con el fin de realizar el programa socialista, y otros. Con todo, prescindiendo de excepciones- como fué, p. ej. la Federación Obrera de la República Argentina formada en 1890-, las uniones obreras no llegaron a tener finalidades y organización- netamente sindicales hasta principios del siglo XX. Entonces, algunos gobiernos trataron de oponerse a la evolución. En la Argentina se dictó, en 1902, la llamada "ley de residencia", como respuesta a la fundación de la Federación Obrera Regional Argentina (F. O. R. A.) y de la Unión General de Trabajadores y las huelgas suscitadas por ellas. Pero andando el tiempo, el movimiento sindical llegó a ser incontenible. En 1922 se creó una nueva organización, la Unión Sindical Argentina, que reemplazó a la Federación Obrera Regional, y que desde sus orígenes contó con cerca de 400 asociaciones de trabajadores. En el año siguiente se creó la Confederación Obrera Argentina, con unos 90.000 adherentes en total. Ambas agrupaciones se unieron, en 1930, en la Confederación General del Trabajo (C.G.T.).

La evolución ha sido parecida en casi todos los demás países latinoamericanos. Sin decidirse, de modo categórico, por el sistema de organización profesional o industrial (infra, no. 60, b), sino adoptando ambas formas simultáneamente, según las conveniencias, se ha procedido en todas partes a la formación de organizaciones

9

centrales (federaciones y confederaciones). Adquirieron importancia especial, además de la ya nombrada C.G.T. Argentina, la Confederación de Trabajadores de Chile, la de Cuba, de Méjico, la Unión de Trabajadores del Uruguay, etc. Finalmente, todas estas organizaciones propandieron a la unión en el terreno internacional. De estas aspiraciones surgió en el año 1938 la Confederación de Trabajadores de América Latina (C. T. A. L.) en cuya fundación desempeñó un papel decisivo el dirigente sindical mejicano, Lombardo Toledano. Diez años más tarde se creó la Confederación Interamericana de Trabajadores (C. I. T.), bajo los auspicios del chileno Ibañez, de tendencias más conservadoras.

Ambas Confederaciones estuvieron en estrecho contacto con las grandes organizaciones centrales de los Estados Unidos de Norteamérica; la C. T. A. L., con el g Congreso of Industrial Organisation (C. I. O; fundador -- principal; Jhon L. Lewis), y la C. I. T. con la American Federation of Labor (A. F. L.; Samuel Gompers). En 1951 se constituyó, además la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (O. R. I. T.), con sede en la Habana, como organismo regional (americano) de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C. I. O. S. L.) Esta última se había formado (1949) como contrapeso a la Federación Sindical Mundial, en la cual a su vez se habían fusionado, inmedia-

10

tamente después de la segunda guerra mundial, las llamadas "Segunda" y "Tercera Internacional" de Amsterdam y de Moscú respectivamente produciéndose una nueva escisión con la fundación de aquella Confederación de sindicatos libres. Por otro lado, la C. I. T. se disolvió recomendando a sus agrupaciones adheridas la cooperación directa con la O. R. I. T.

Frente a las uniones de los trabajadores, la organización de los patronos también ha sido importante, pero en realidad presenta rasgos distintos. Las organizaciones patronales suelen dedicarse en primera línea a cuestiones económicas, y a las relaciones de trabajo sólo en la medida en que las organizaciones de los trabajadores o la intervención proteccionista del Estado las incitan para ello. Las organizaciones patronales tampoco ejercen, por lo general, aquella función directiva, frente a sus socios, que cumplen regularmente los dictados de trabajadores. En la Argentina, la evolución ha culminado en la fundación de la Confederación General Económica (C. G. E.), además de la Unión Industrial Argentina.

La forma jurídica de las asociaciones profesionales ha sido durante mucho tiempo la de simples asociaciones o bien de personas jurídicas de derecho civil, aunque se sintió desde temprano la incompatibilidad de estas formas con las específicas funciones sindicales. En con

11

secuencia, han sido frecuentes las iniciativas tendientes a dar un régimen jurídico especial a las asociaciones profesionales. Más ninguno de los numerosos proyectos anteriores a 1943 tuvo la suerte de convertirse en realidad legislativa. En este año se dictó el Decreto Número 2669/43, sobre la constitución, organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales, cuya aplicación, sin embargo, también quedó en suspenso hasta que en el año 1945 se emitió el Decreto número 23.852/45 (ratif. ley 12.921), con respecto a las asociaciones profesionales de trabajadores, reemplazado después de la Revolución Libertadora por el Decreto ley 9270/56 y sustituido en la actualidad por la ley 14.455. En cuanto a las asociaciones profesionales de empleadores se dictó en el año 1953 la ley 14.295, derogado por cerc. ley 7760/55. En el tiempo presente estas asociaciones se rigen por el derecho común.

Mientras las asociaciones profesionales, tanto de trabajadores como empleadoras, fueron instituciones regidas por el Código Civil apenas suscitó dudas la cuestión de saber si revestían o no carácter de derecho público (cfr. C/C., art. 33). Se las consideró preponderantemente, y con razón, como asociaciones de derecho privado, ya que faltó toda ingerencia o supervigilancia del Estado en cuanto a la constitución y gestión de ellas. Por otro lado, es cierto que las asociaciones profesionales de trabajadores y a entonces -- ejercieron ciertas funciones que por lo general no suelen --

conferir a organizaciones de carácter privado. Con todo, este último carácter prevaleció, gracias a la unión de todos los elementos típicos que distinguen los entes de derecho privado: origen espontáneo, finalidad que no se identifica con los fines del Estado (poder público), -- igualdad de derechos con otras asociaciones del mismo carácter, etc. Acerca de la naturaleza jurídica de las asociaciones profesionales de trabajadores según la ley -- 14.455 se tratará más ampliamente al exponer el régimen de esta ley (infra, No.65, a).

c)- Trabajadores Comprendidos: Las asociaciones profesionales de trabajadores que al principio sólo reunieron a obreros en sentido específico, y más aún a obreros calificados, abarcan hoy a trabajadores de toda índole, en principio. Esto ha conducido a ampliar considerablemente su campo de acción, pero por otro lado, en parte, el ingreso de grandes masas al movimiento sindical le quita cohesión y lo desnivela de cierto modo, además de plantear el problema de su dirección democrática (ver infra, No. 60 b). La extensión comprende también a los trabajadores del Estado. Pero con respecto a ellos, sólo se podría tratar de asociaciones profesionales en el sentido del derecho del trabajo, en cuanto estos trabajadores son trabajadores dependientes, es decir, se hallan en una relación de trabajo o en una situación que los asimi

la a los trabajadores en sentido específico, y no en cuanto están, frente al Estado, en una relación de derecho público (ver supra. no. 22). Las normas relativas a las asociaciones profesionales de trabajadores (dependientes) no podrían aplicarse a un sindicato de funcionarios públicos. El decreto 6666/57 (llamado "Estatuto del personal civil de la Nación"), art. 32, dispone expresamente que "el personal de la administración nacional (sólo) tendrá derecho a asociarse con fines culturales y sociales, de acuerdo con el régimen establecido en la Const. Nal. modalidades impuestas por la costumbre y las instituciones existentes en el país". Se garantiza, pues, el derecho de asociación conforme al art. 14 de la Constitución Nacional, pero no el de sindicación según el artículo nueve, en principio. Tampoco la costumbre ha sancionado, hasta ahora, el derecho de sindicación de los funcionarios o empleados públicos, en cuanto estén sujetos al derecho administrativo por el carácter de su relación con el Estado y por su función (representativa de poder público).

Sólo goza de ese derecho, en principio, el personal exceptuado del decreto 6666/57, como el personal de las empresas del Estado y el de todos los otros organismos regidos por convenios colectivos, es decir, por normas laborales (de derecho privado) y no administrativas. La cuestión de saber si los funcionarios públicos podrían-

afiliarse, p. ej., a una asociación profesional de trabajadores del Estado, los que no entran en la categoría de funcionarios propiamente dichos, depende de los estatutos de la asociación respectiva. Pero debe tenerse presente siempre el hecho de que el sindicato no podría intervenir, con los medios sindicales comunes, sobre toda la negociación colectiva y la huelga, en las relaciones de derecho público válidas para aquellos funcionarios.

d)- Importancia y función sociológica de las asociaciones Profesionales.

La evolución de las asociaciones profesionales, también en su faz jurídica, no puede entenderse sin tener debidamente en cuenta los progresos de la capa social de los trabajadores dependientes en general. Estos progresos se deben en parte a las actividades de esas mismas asociaciones, en parte al incremento que la legislación social ha tomado en casi todos los países bajo el empuje de otras fuerzas, nacionales (políticas, ideológicas, etc.,) e internacionales del Trabajo las Conferencias panamericanas y las Conferencias regionales -americanas- organizadas por la O. I. T.). La organización sindical también ha sido y es la condición previa del funcionamiento de instituciones tan importantes como p. ej. de las convenciones colectivas de trabajo, y de los procedimientos de conciliación y de arbitraje. Desde luego, en ciertos momentos, los sindicatos inclusive han ejercido-

influencia política como conglomeración de fuerzas sociales activas e impulsoras, aunque en más de una oportunidad fracasaron en sus tentativas progresistas debido a su división y al ambiente económico-social más bien hostil en que tuvieron que moverse.

Con especial referencia a la Argentina, el movimiento sindical ha evolucionado considerablemente en las últimas décadas y ha tenido un auge notable en cuanto a fuerza de organización, posibilitando con ello el desarrollo del derecho colectivo del trabajo en general. Gracias a su íntimo contacto con las fuerzas políticas entonces dominantes, ha llegado a adquirir decisiva importancia también en el terreno político, sobre todo en la época posterior a 1943. En ese período, después de la "depuración" y liquidación parcial, de las organizaciones antiguas, en primera línea de la propia C. G. T., la reconstrucción se efectuó de arriba hacia abajo más bien que a la inversa, prevaleciendo fines de dominación política más que objetivos sindicales propiamente dichos. A partir de la Revolución Libertadora, la evolución es oscilante y parece que el movimiento sindical argentino no ha decidido aún claramente su rumbo, dificultado, por otro lado, por la intervención prolongada de la C. G. T., las transformaciones inherentes a la recuperación económica, y una zigzagante política social y jurídica respecto de las

asociaciones profesionales en general.

Los principios según los cuales está edificado y se orienta el actual movimiento sindical argentino, se distinguen en parte de las formas usuales con anterioridad. Prescindiendo de la división en varios sectores y tendencias políticas o ideológicas que ha reaparecido como consecuencia de una mayor libertad, se ha acentuado, en la práctica, el sistema de la organización llamada industrial, en el sentido de que se trata de unir, en lo posible, a todos los trabajadores ocupados en una determinada rama industrial o de otra actividad, sin tener en cuenta sus diversas profesiones o categorías, de suerte que para cada industria o cada empresa (actividad) sea competente, en lo posible, un solo sindicato. Este principio de organización -aplicado también en otros países y, sobre todo, en los E. U. de Norteamérica, donde su propulsor fué, precisamente, el Congress Of Industrial Organisation (desde 1938)-, coincide por otro lado con los propósitos más amplios que las organizaciones profesionales de ambos lados persiguen en la actualidad y que, además de las cuestiones sociales propiamente dichas, se refieren a la misma estructuración económica (producción, precios, consumo, etc.; ver infra-no. 65). Entre también en estos propósitos la consecución de la llamada "democracia industrial", que consiste en dar intervención al personal en la administración

17

de las empresas (ver supra, No. 3 y 7, e infra, No. 66). Pareció en cierto momento que las asociaciones profesionales de los trabajadores, mayormente favorecidas por el régimen surgido de la revolución en 1943, aspiraban a la dictadura más que a la democracia. Pero el dominio unilateral de los trabajadores debe llevar a la socialización total así como el dominio unilateral de los patronos ha llevado a un capitalismo extremo, aparte de la supremacía política que toda autocracia implica. Dentro de un sistema democrático que tiende a la igualdad de todos, debe buscarse, necesariamente, el equilibrio de las fuerzas tanto económico-sociales como políticas. Pero si de este modo la posición de las asociaciones profesionales llega a adquirir mayor importancia en la vida total de la nación, ellas al mismo tiempo dejan de ser, exclusivamente, los representantes de un solo sector social. Incorporados de lleno a la vida económica-social, comparten la responsabilidad no sólo por la configuración satisfactoria de las relaciones laborales, sino también por el buen resultado de la propia economía. La meta principal ha de ser el bien común, más que el interés del grupo. Partiendo de este punto de vista, es lógico que las asociaciones profesionales entren y se mantengan en estrecho contacto con el Estado y la política económica y social en general. La colaboración entre las asociaciones profe -

sionales de trabajadores, las asociaciones correspondientes de empleadores y los poderes públicos se convierte así en un fundamento esencial de la evolución. Desde luego, esta colaboración puede adquirir, y adquiere, distintos matices, según el dominio de ciertos conceptos generales que se tienen acerca de ella. Puede ser que las asociaciones profesionales sólo actúen de conformidad con las directivas políticas que reciben del gobierno. En este caso, las mismas asociaciones toman el carácter de organizaciones políticas— más bien que sindicales y hasta se convierten, de jure o de hecho, en órganos del Estado.

Ello ocurre en los regímenes llamados totalitarios —y acaeció en la Argentina durante el régimen peronista— en que los sindicatos hasta integran la estructura institucional (política) del Estado.

Por otro lado, la colaboración puede llevarse a cabo manteniendo las asociaciones profesionales su independencia no sólo mutuamente sino también frente a los poderes públicos; en este supuesto, deben conciliarse los intereses particulares con los del bien público en virtud de una adaptación libremente alcanzada, en principio, reservándose al Estado el poder supremo para imponer soluciones sólo en caso de absoluta necesidad. Aunque también en este último caso las asociaciones profesionales deben realizar un cierto

proceso de integración, éste es voluntario, en principio,
y conduce a afirmar la evolución y la estructura de la de
mocracia moderna....

Sindicalismo y Origen del Sindicalismo

Autor: Ernesto Krotoschin

Página Nos. 611/615,-T-2

Libro : "Tratado de D. de Trabajo"

CAPITULO II

"DEL SINDICALISMO"

EL DERECHO INDIVIDUAL DE ASOCIACION PROFESIONAL

Estamos en aptitud de afirmar que el derecho de asociación profesional corresponde originalmente a los individuos trabajadores o patronos. Tenemos pues que preguntarnos en qué consiste este derecho, cuáles son sus garantías y contra quién, se otorga.

La doctrina extranjera divide el derecho individual de asociación profesional en tres aspectos:

- a)- La libertad positiva de asociación profesional, o

sea, la facultad de ingresar a un sindicato;

b)- La libertad negativa de asociación profesional, o sea la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional;

c)- La libertad de segregarse del grupo al que se hubiere ingresado; generalmente se incluye este capítulo en la libertad negativa de asociación profesional.

Ahora bien, suponiendo que la legislación de un Estado admita uno o varios de estos aspectos, cuáles son sus garantías y contra quien se otorgan? La libertad positiva de asociación profesional, para existir, debe ser, ante todo, un derecho frente al Estado, o lo que es igual, no podrá estorbar el Estado la libre formación de los sindicatos; y en esta forma nació el derecho en la historia. Otro tanto debe decirse para la libertad negativa de asociación profesional; el Estado no podrá obligar a los hombres a que se sindicalicen, o en otros términos, la sindicación obligatoria está en pugna con la libertad negativa de asociación profesional. Y finalmente, el Estado no obligará a los trabajadores a permanecer en los sindicatos a que hubieren ingresado. Si estos derechos existen y se garantizan en la forma indicada, constituirán derechos públicos subjetivos; la libertad de asociación estará asegurada frente al Estado, en sus diversos aspectos.

El derecho del trabajo conoce otras maneras de ser de este problema: La protección al trabajador ante las menio -

bras de los empresarios, de otros trabajadores o de los grupos obreros que pueden pretender, por medios diversos, obligar a los trabajadores a ingresar, a mantenerse alejados, a separarse o a permanecer en las asociaciones profesionales. En la hipótesis contemplada en el párrafo anterior, el Estado deja en libertad a los hombres y no adoptará medida alguna; pero, ahora, son los hombres y los poderes sociales los que ejercen presión sobre los trabajadores. Particularmente los sindicatos obreros la tienen la exigencia de que los trabajadores ingresen a su seno y permanezcan en ellos o se abstengan de pertenecer a asociaciones contrarias; y esta actitud es conforme a las tendencias sindicales que buscan el dominio sobre las masas para la realización de sus fines.

La presión sobre los trabajadores ha revestido dos formas principales en la historia: a) En los orígenes del movimiento obrero se utilizó la acción directa: Violencias, amenazas, boicot, etc, fueron algunos de los procedimientos que se emplearon. Pronto se dieron cuenta los sindicatos de trabajadores de que el procedimiento era ineficaz, porque resistían los trabajadores, porque otras Centrales Obreras los apoyaban, o los empresarios, y porque esos actos caían casi siempre bajo la sanción del derecho penal; b) Se hizo entonces a un lado la acción directa y se buscaron procedimientos indi-

rectos: La asociación profesional exigió de los empresarios que no utilizarán sino a trabajadores sindicados y que separaran a quienes no tuvieran ese carácter; o pactó preferencias para los mismos sindicados, mejores salarios, mayores descansos y vacaciones, preferencias para ascensos, etc.

Los obreros libres no debían encontrar ocupación, porque les estaban cerradas las empresas; sería un boicot legalizado en los contratos colectivos de trabajo.

Como resultado de estas cuestiones nació un segundo problema: La posición del trabajador frente a la asociación profesional o bien, entraron en conflicto la libertad individual de asociación profesional y las pretensiones de los grupos sociales. Surgen así varias preguntas: Toleran el Estado y el ordenamiento jurídico estas maneras de ejercer presión sobre los trabajadores? O bien, garantizan el Estado y el ordenamiento jurídico la libertad individual de asociación profesional frente a estos poderes sociales? Es ilícita la presión ejercida sobre los trabajadores o lo es únicamente alguna de sus formas? Hay alguna vía jurídica para hacer valer la libertad individual de asociación profesional?

La doctrina no ha insistido en estas cuestiones; no hemos visto discutida ni siquiera en la obra La Liberté Syndical de la Oficina Internacional del Trabajo esta doble-dimensión de la libertad individual de asociación profesio

nal, derecho frente al Estado y frente a los particula -
res y consiguiente obligación del Estado de garantizar a
los obreros contra los poderes sociales; y muchas veces
no se han entendido los problemas.

MARIO DE LA CUEVA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Tomo II - Págs.

358 a 360

CAPITULO III

VARIOS ASPECTOS DE LA LIBERTAD (DERECHO) SINDICAL

La libertad sindical tiene diversos aspectos o puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado concierne a los individuos (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir asociaciones profesionales y de adherirse a ellas, y por el otro, se refiere a estas mismas asociaciones, en el sentido de garantizarles su funcionamiento como tales (aspectos colectivos, llamado también autonomía sindical o colectiva).

- a)- Aspecto positivo; derecho de asociarse libremente. Su protección jurídica.

En cuanto a

la libertad de constituir y de adherirse a asociaciones profesionales, la doctrina diferencia a veces la llamada libertad positiva de agremiarse de la correspondiente libertad negativa (ver, sobre esta última, más abajo, No.63). La primera consiste en la libertad del individuo de unirse con otros para la defensa de los intereses comunes. Si tales uniones ya existen, el individuo es libre de adherirse a cualquiera de ellas según su voluntad. Tanto el artículo nuevo de la Constitución Nacional como el artículo 2 de la Ley 14.455 se refieren a este derecho. También lo hace el Convenio internacional No. 87, que se ha convertido, una vez ratificado por ley 14.932, en "ley suprema de la Nación" (Const. nac. artículo 31; ver infra, No. 102, f). En consecuencia, ni el legislador (ordinario) ni otro poder del Estado ni particular alguno podría limitar, impedir o dificultar aquel derecho. Se verá más abajo (b) en que modo la ley 14.455 ha venido a disminuir las posibilidades de su ejercicio, suscitando dudas acerca de la compatibilidad de esta ley tanto con la Constitución nacional como con la ley (posterior) 14.932 al respecto. Por otro lado, ningún individuo podría válidamente comprometerse a no hacer uso del derecho positivo de asociación, o a hacer uso de él en un sentido determinado, o a retirarse de una asociación a la cual se hubiera afiliado. Los actos jurídicos que tuvieran por objeto uno de es-

tos fines serían nulos (C. C. art. 953).

Además, la libertad sindical se halla protegida especialmente por el título X de la ley 14.635. "De las prácticas desleales". En efecto, según el artículo 42 de esta ley, "serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, - por parte de los empleadores.. c) obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una asociación profesional mediante coacción, dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia (es decir; la no afiliación) la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; d) promover o auspiciar por esos mismos medios (o bien cualquier otro) la afiliación de su personal o determinada asociación; e) adoptar represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales... g) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio por parte de los trabajadores de los derechos a que se refiere el artículo 39" (cfr. art. 39, letra e; "reunirse, organizar y formar parte de una asociación profesional). El patrono que incurriere en tales prácticas desleales es pasible de las sanciones civiles y administrativo penales, estudiadas en parte ya más arriba (No. 52, d; ver también infra, No. 88, d). El art. 158, C. Pen., reprime además con prisión al patrono o trabajador que ejerciere coacción para obligar a otro" a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal de -

determinada".

Pero también sería contraria a derecho cualquier medida de los poderes públicos destinada a limitar o impedir el derecho positivo de agremación. Lo mismo debería decirse tratándose de medidas tomadas por asociaciones profesionales u otros "poderes sociales" ya existentes, en detrimento de otras asociaciones. Tales presiones son frecuentes, en la práctica para inducir al individuo a adherirse a una asociación determinada, contrariamente al principio de libertad sindical que comprende la libertad de elegir el sindicato, al cual el individuo se quiere adherir. Ya se ha insistido en este aspecto, pero será necesario volver todavía sobre el (infra, No. 63, b).

Finalmente, a la libertad sindical en su faz individual pertenece el derecho de desafiliarse (ley 14.455, art. 2; infra, No. 63, d).

b)- Restricciones a este Derecho: La clasificación de las Asociaciones Profesionales en nuestro Derecho:

El aspecto colectivo de la libertad sindical (autonomía colectiva) consiste en la garantía del funcionamiento de las asociaciones profesionales, esto es, en el libre ejercicio y el cumplimiento de las tareas que les son propias. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores" proclama el art. 3 del Convenio-

No. 87 - tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente - sus representantes, el de organizar su administración - y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de - toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal "La Constic. nac. (art. nuevo) garantiza, especialmente, a los gremios" los derechos de concertar convenios colectivos de trabajo, de recurrir a la conciliación y al arbitraje, y el derecho de huelga. Si bien el significado de la palabra - "gremios" se presta a discusión- en el sentido de saber si es sinónimo de asociaciones profesionales, o si tiene un alcance más amplio (ver infra, No. 76, b)-, no cabe duda que comprende las asociaciones profesionales. Por supuesto, éstas tienen funciones y tareas más vastas que las enumeradas en el texto constitucional, como se verá en su oportunidad (infra, No. 62);

La ley 14.455, que ha establecido el régimen de las asociaciones profesionales, no condice con el principio de libertad sindical, tal como la concibe y consagra la Constitución Nacional y la ley 14.932 (ratificatoria del Convenio No. 87), sino que menoscaba el aspecto colectivo de la libertad sindical al establecer diferencias entre las asociaciones posibles dividiéndolas en dos grupos y reservando a una sola clase de aso

ciación profesional, coartando con esto la libertad de las demás para "organizar sus actividades y de formular su programa de acción" (con posibilidades de realización). En efecto, la ley citada establece por un lado la categoría de las asociaciones simplemente inscritas que tendrán los derechos enumerados en el artículo 15, entre los cuales el derecho de defender los intereses profesionales- esto es, el derecho primordial y principal, en cuyo otorgamiento consiste la razón de ser de las asociaciones profesionales- sólo figura a título precario para el caso (prácticamente raro) de que "no hubiera en la misma actividad asociación que goza de personería gremial" (inc.9). Por otro lado, concede a las asociaciones profesionales más representativas, con personería gremial, cuyos "derechos exclusivos" contiene el artículo 16 de la ley y que son precisamente aquellos que, como el derecho de defender los intereses profesionales, intervenir en negociaciones colectivas, celebrar y modificar convenios colectivos, colaborar con el estado en el estudio y solución de los problemas concernientes a la profesión, etc., atañen a la esencia de la asociación profesional, están garantizados expresamente, en parte, por la Constitución nacional y son inseparables de todo "programa de acción" de cualquier sindicato moderno.

El mismo hecho de haberse otorgado los derechos sindicales naturales, como si fueran otros tantos privile-

gios, a sólo determinadas asociaciones profesionales, - aquellas con personería gremial, significa también indirectamente menoscabo de la libertad sindical en su aspecto individual, reduciendo a mera frase declaratoria la contenida en el artículo 2 de la ley, según la cual "Los trabajadores tienen derecho de constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones profesionales, sindicatos o uniones...". Pues es evidente que el individuo elige, para adherirse, una asociación profesional que lo es de veras, o podría serlo, es to es, que por lo menos esté capacitada para la defensa de los intereses profesionales comunes. Al no tener esa capacidad las asociaciones profesionales simplemente - inscritas, en principio, las posibilidades de la libre elección del sindicato se reducen correspondientemente, ya que para ello no es suficiente que el derecho pudiera ejercerse con libertad formalmente, sino que la elección debería tener por objeto varias asociaciones profesionales, de existencia real o posible, que se hallan - en pie de igualdad entre sí en cuanto a la libertad (colectiva) de desarrollar sus actividades.

c)- Asociaciones Inscritas.

La inscripción de las asociaciones- de todas las asociaciones- se hace en un registro especial a cargo del Ministerio T. y S. S. La formalidad de la presentación-

y del registro permita a la autoridad administrativa vigilar la formación legal de la asociación (en cuanto a estatutos y otros requisitos formales) y se justifica por el interés general que tiene la actividad sindical, además de asegurar la publicidad. Cumplidos los requisitos mencionados, y no conteniendo los estatutos y reglamentos nada que fuera contrario a las leyes, las asociaciones respectivas tienen derecho a la inscripción. Esta no podría quedar librada al arbitrio de la autoridad. No se trata de un acto de autorización, considerada innecesariamente en el artículo 2, 27, sino de simple comprobación del cumplimiento de los requisitos formales mínimos. Por consiguiente, contra la resolución denegatoria debería admitirse el recurso ante los tribunales judiciales, del mismo modo, en principio, en que la ley 14.453 prevé tal recurso expresamente contra las resoluciones denegatorias que se refieren a la personería gremial (art. 37; abajo e).

La cuestión de saber si la inscripción tiene valor constitutivo o simplemente declarativo se plantea aquí en forma similar a la que ha suscitado el requisito de la "autorización" de las personas jurídicas según el artículo 45, C. C. En el supuesto de las asociaciones profesionales es evidente que la unión en sí existe ya con anterioridad al registro, como formación espontáneamente producida por un grupo de trabajadores que como tal podría funcionar en el ámbito del derecho común (co

no asociación simple), pero también en la esfera del derecho del trabajo (p.ej.), como instigador y sustentador de una huelga; ver infra No. 75, a). Pero esta agrupación comienza su vida como asociación profesional en el sentido de la ley, sólo a partir de la inscripción, sin perjuicio de que la ley, como ya se indicó, gradúa la intensidad de esta vida específica, con prescindencia de la norma igualitaria constitucional.

e)- La Concesión de la personalidad gremial
Unicidad o Pluralidad Sindical.

Estas dudas no se disipan al examinar el método adoptado por el legislador argentino, relativo al otorgamiento de la personería gremial. Para adquirir personalidad gremial, la asociación debe presentar ante el Min. T. S. S., o las Delegaciones regionales de dicho ministerio - en su caso, una solicitud "suministrando los informes y elementos que determine la reglamentación" (art.22). Recibida la solicitud la autoridad laboral competente, dentro de un plazo de sesenta días, "dictará resolución acordando o negando la personería gremial". De esta resolución podrá apelarse ante la Cám. Nac. Apel. del Trabajo, con sede en la Cap. Fed. El mismo recurso se concede para el caso de haber vencido el término de 60 días, sin que la autoridad administrativa haya tomado alguna resolución (art. 37)..

El recurso judicial concedido contra las resoluciones

del poder ejecutivo fué introducido por la ley 14.455 y era desconocido en el régimen del Decreto 23.852/45. Con esto ha quedado abolido la exclusividad con que anteriormente el poder administrativo manejaba el otorgamiento de la personería gremial. Por lo demás, la Cám. Nac. Apel. del Trabajo ha concedido el recurso tanto en caso de haberse dictado resolución negatoria como en el supuesto inverso- no previsto expresamente por la ley- del otorgamiento de la personería gremial, cuando éste afecte los derechos de otra asociación que también goza de tal personería, v. gr. al amenguar la representación de esta última con respecto a determinada categoría de trabajadores. Tratándose del recurso por retardación, se decidió que el tribunal no puede sustituir la resolución administrativa sino que debe limitarse a fijar un(nuevo) plazo perentorio para el cumplimiento de la ley, devolviendo las actuaciones a su lugar de origen. Pero en caso de insistir la autoridad administrativa en su actitud retardatoria, la ley contiene una laguna que los jueces difícilmente podrían llenar.

La ley permite que la personería gremial se otorgue simultáneamente a varias asociaciones de la misma actividad (arts. 19 a 21). Para ello es necesario que existiendo ya un sindicato con personería gremial, otro llegue a tener un número de afiliados "cotizantes" superior, durante un período mínimo y continuado de seis meses. La ley requiere aquí un mayor número de afiliados "cotizan

tes". Este mismo requisito debería haberse establecido ya en oportunidad del otorgamiento de la personería gremial al primer sindicato donde, en cambio, la ley (art. 18) se contenta con el mayor número de afiliados, prescindiendo de que sean o no "cotizantes". Las contribuciones percibidas permiten verificar, precisamente, si los afiliados declarados sólo figuran como tales a título de ostentación, o bien si su número corresponde a adhesiones cuya seriedad y estabilidad se traduce en el pago regular de las cuotas. Además de esta agravación en sí de las condiciones, en las prácticas es muy poco probable que el requisito de la ley se cumpla. Cuando un sindicato el que obtuvo el primero la personería gremial goza de todos los derechos para defender los intereses profesionales, que no poseen las otras agrupaciones que existieran o se fundaran, sólo excepcionalmente alguna de estas últimas conseguirá un número de afiliados superior al de aquel aunque tal hecho no pudiera considerarse del todo imposible. Pero aún si el caso se presentara, el sindicato que con anterioridad hubiera adquirido la personería gremial, la pierde "si dejara de revestir el carácter de suficientemente representativo" (art.19), en principio, debiendo tenerse en cuenta para la retención de esa personalidad la "actuación sindical así como la contribución (de dicho sindicato)- a la defensa y protección de los

intereses profesionales". Podría haber entonces, en tal situación especial, dos (no más) sindicatos de la misma actividad que gocen de personalidad gremial. Pero también podrá otorgarse personería gremial a otro sindicato de la misma actividad, aunque el número de afiliados sea menor, "siempre que medie y subsista la conformidad expresa de la asociación profesional que ya goza de la personería gremial". (art. 21).

En este último caso, la personería gremial no se otorga, pues, por los méritos o el derecho propio del sindicato, sino simplemente por concesión graciable (y revocable) de su rival. Tampoco este caso se dará frecuentemente en la práctica.

Aun teniendo en cuenta todas esas atenuaciones-mas aparentes que reales- en favor de un pluralismo sindical, ellas no logran disipar los escrúpulos con respecto a la compatibilidad del régimen establecido con los principios de la Const. nac. y del Convenio No.87. Pues aun admitiendo, por lo menos teóricamente, que varias organizaciones representativas de la misma actividad puedan poseer la personalidad gremial, la duda principal se mantiene en cuanto a que la institución misma de las asociaciones profesionales con personería gremial significa en sí discriminación y, por lo tanto, menoscabo del principio de igualdad, al no concebir las asociaciones profesionales más representativas al lado de menos representativas, sino otor-

gando privilegios a aquéllas y privando a éstas de toda posibilidad de acción en el campo específicamente sindical. La "simple inscripción en un registro especial" precisamente no basta para que la organización sea una verdadera "organización sindical"; la asociación solamente inscrita no puede "organizar sus actividades" conforme a la naturaleza y los fines típicos de toda asociación profesional, por negarle la ley el carácter representativo absolutamente, en principio.

Hay que tener en cuenta, también, que según el art. 56 de la ley "las asociaciones profesionales que al entrar en vigencia la presente ley revistieran el carácter de (simplemente) inscritas y que, con anterioridad a la vigencia del decr. ley 9270/56, gozaban de personalidad gremial o se hallaban inscritas, readquirirán automáticamente esa calidad a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley". Quiere ello decir que de haberse ha mantenido el statu quo de la dictadura, en cuanto a las asociaciones profesionales consideradas "más representativas", con el solo requisito de que esas asociaciones renueven sus autoridades directivas democráticamente y ajusten sus estatutos a las disposiciones de la ley 14.455 (art. 57, en la redacción de la ley 14.783). Tal procedimiento está en notable contraste p.ejem. con la regulación francesa, donde "la actitud patriótica durante la ocupación", es decir, la actitud de resisten -

cia contra las imposiciones de un régimen autoritario, constituye uno de los requisitos indispensables para el carácter del sindicato como "más representativo" - (C. Trab. de Francia, libro I, art. 31 F).

El artículo 23 de la ley establece que una vez otorgada la personería gremial "se procederá" a su inscripción en el registro que se creará al efecto, previa publicación, sin cargo, de los estatutos en el Boletín Oficial". No parece haber inconveniente en que este registro sea el mismo que manda llevar el art. 35 y en el cual se inscriben todas las asociaciones "a que se refiere la presente ley". Después de "ordenada la publicación, se extenderá a favor de la asociación profesional reconocida un certificado suscrito por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

Las federaciones y confederaciones pueden a su vez gozar de personería gremial, "en las condiciones del art. 18", de aplicación analógica. Especifica el art. 27 que "el carácter de federación o confederación más representativa de los estará dado por el número y la significación representativa de los sindicatos o federaciones a ellas adheridas". Los arts. 19 a 23 se aplican también a estas asociaciones de los grados superiores (art. 29)

SINDICALISMO Y ORIGEN DEL SINDICALISMO

Autor: Ernesto Krotochin

"Tratado de D. de Trabajo"

Tomo II

C A P I T U L O I V

ASPECTO NEGATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL

(DERECHO DE NO AFILIARSE)

a)- Protección relativa de este derecho: Se discute si la garantía constitucional de la organización sindical libre (en su faz individual) comprende también el llamado derecho negativo de asociación, o sea el derecho de no afiliarse a ninguna asociación profesional. La ley 14.455 a su vez, en el art. 2, dispone expresamente que "el derecho de afiliarse comprende el de no

afiliarse... Aun sin esta prevención expresa de la ley, la coacción que se ejerciere para adherirse a una asociación determinada sería contraria al principio de libertad sindical (positiva) que incluye el derecho de elección entre varias agrupaciones (si las hubiera), o bien el derecho de constituir una asociación nueva "La cuestión es si también la coacción en el sentido de organización determinada está protegida legalmente. Como se acaba de ver, la ley 14.455 ha resuelto afirmativamente esta cuestión.

La garantía de asociación libre sólo se refiere a un derecho, y no impone deber alguno. Sin embargo, se trata de una materia compleja.

Parece difícil sostener que la libertad de no afiliarse sea el reverso natural de la libertad de afiliarse. Al contrario, si la organización sindical es considerada como condición esencial del pleno desarrollo de las fuerzas sociales que ella debe reunir, sería lógico y consecuente hacer del derecho de afiliación un deber, y un deber no solamente moral sino jurídico. Por eso, sería absolutamente concebible que la Constitución sólo hubiera querido proteger el aspecto positivo del derecho de afiliación, y que con respecto a su lado negativo la protección no existiera en un grado mayor al que se infiere de las leyes comunes. Esta interpretación parecería tanto más admisible cuanto que, desde el punto de vista histórico, el aspecto que particularmente debe haber importado a los constituyentes fué el positivo y no el negativo del derecho de a-

gremación. Es cierto que la libertad individual también reclama cierta protección contra la agremación-obligatoria, pero parece suficiente que esta protección se confiara a las leyes generales, las buenas costumbres, el orden público, etc., no es indispensable que esta protección tenga la misma jerarquía constitucional que tiene la garantía del derecho positivo de asociación. La asociación es necesaria en tanto y en cuanto sirve para que se alcance efectivamente una igualdad de ambas partes sociales y se asegure un mínimo de condiciones materiales; estas finalidades, lejos de contradecir la esencia de la libertad individual, más bien vienen a perfeccionar su sentido y su eficiencia humanistas.

b)- Medidas tendientes a la agremación obligatoria.

Partiendo de este punto de vista, es comprensible que se hayan desarrollado ciertas instituciones tendientes a obligar, sobre todo a los trabajadores, a organizarse. No se trata propiamente de obligaciones en sentido jurídico sino que ciertas medidas tomadas crean al trabajador individual una situación en que su propio interés le induce a la afiliación porque de lo contrario no consigue empleo o lo pierde. Entre estas medidas deben diferenciarse las que llevan al individuo a organizarse de alguna-

manera, de aquellas otras que le llevan a afiliarse a una organización determinada. En la práctica han sido relativamente raras las medidas que tienden a la organización en sí, con prescindencia de una organización determinada. En cambio, fueron frecuentes en cierta época, y siguen siéndolo aún hoy en algunos países - las medidas que tienen por objeto (indirecto) la afiliación a un sindicato determinado. Como ya se dijo, tales prevenciones, de cualquier carácter que fueren, deben considerarse como violatorias del derecho positivo de agremiación en cuanto restringen la elección de la organización a la cual el trabajador quiere adherirse. Si la cuestión ha perdido interés e importancia últimamente, sobre todo en el país, esto se debe a que dichas medidas han sido reemplazadas, o han llegado a ser superfluas, gracias a ciertas disposiciones legales que sin obligar a la afiliación directamente surten efectos similares a los que se han querido obtener mediante aquéllas.

En efecto, las medidas que conducen a la afiliación a un sindicato determinado suelen tomarse, particularmente, en convenciones colectivas de trabajo y consisten en la cláusula convencional según la cual se prohíbe a los patronos afectados emplear a trabajadores que no pertenezcan al sindicato que concluyó la convención (cláusula del closed shop, también cláusula de exclusión o de consolidación sindical).

Tales cláusulas fueron relativamente frecuentes en la época en que las organizaciones de los trabajadores aun tenían que luchar por su reconocimiento como partes contratantes, y tendían a consolidar la posición y la fuerza de estas organizaciones. Pero una vez asegurado el derecho de las asociaciones profesionales de trabajadores de intervenir en negociaciones colectivas y de celebrar convenciones colectivas, sancionándose como "práctica desleal", la negativa de la parte contraria, ha desaparecido o ha disminuido la necesidad de afianzar de este modo la situación de los sindicatos como partes iguales. A esto deben agregarse las medidas legislativas tomadas en el sentido de reservar el derecho de celebrar convenciones colectivas a las organizaciones más representativas" en cada caso, y el aseguramiento legal de los efectos obligatorios e inderogables de la convención, no sólo ya para los miembros de las organizaciones pactantes sino para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñan en las actividades comprendidas en aquella (ver infra, No.70). Gracias a estos cambios profundos introducidos en la legislación del trabajo moderno, la tan debatida cláusula del closed shop tal vez ya no tenga la misma razón de ser de antes y sea hoy un factor de unión y de paz en la empresa más que un medio de afianzamiento o sindical hacia afuera. Lo mismo vale respecto de ciertas cláusulas complementa-

rias, tales como la llamada *maintenance of membership* clause, por la cual se obliga al patrono a despedir a los trabajadores que durante la vigencia de la convención colectiva se retiraron del sindicato; la cláusula del *union shop*, que obliga a los trabajadores ya ocupados pero no afiliados a adherirse dentro de un plazo determinado, so pena de perder el empleo; la cláusula del *hiring-hall*, en virtud de la cual el patrono sólo debe colocar a trabajadores nuevos por intermedio del servicio de empleo del sindicato, etc. Es cierto que no obstante el reconocimiento de las organizaciones profesionales como partes contratantes iguales y la extensión de los efectos de la convención colectiva a los no afiliados, persiste el interés de los sindicatos de mantener y de aumentar el número de sus miembros, no sólo para asegurar su influencia en lo futuro sino también para fortalecer su patrimonio (además de los efectos que la adhesión del mayor número posible de trabajadores ejerce respecto de la paz en la empresa). Pero por un lado la organización que ha obtenido una convención colectiva favorable tiene ya por sí asegurada, generalmente, su influencia y su prestigio, de suerte que gracias a sus méritos se defenderá con buen éxito contra otras organizaciones competidoras. En un sistema de genuina libertad sindical no deberían admitirse otras armas para conquistar socios y contribuciones que las que consisten en la

bondad de los fines y de las realizaciones; sería pensar bastante mal de las asociaciones profesionales si se admitiera que no pueden evitar las medidas de coacción.

Además, la unión de los obreros en la empresa es un fin que no sólo depende del sindicato, máxime teniendo en cuenta que aun en el seno sindical es posible y común la formación de grupos antagónicos. Por lo tanto, la utilidad y conveniencia de las llamadas cláusulas "de seguridad sindical" destinadas, indirectamente, a determinar o a mantener la adhesión al sindicato - depende, efectivamente de las circunstancias que prevalecieron en cada país, sin que fuera posible defenderlas o condenarlas en términos generales. Con respecto a la República Argentina, en atención a las disposiciones expresas de la ley 14.455 (art.2), tales cláusulas de todos modos deben considerarse de dudoso valor jurídico, tanto cuando comprometen la libertad positiva de agremiación (al insinuar la afiliación a un sindicato determinado) como en el caso de favorecer al sindicalismo en general (apuntando a la afiliación en cualquier organización sindical).

Por otro lado, teniendo en cuenta que tampoco es justo que los trabajadores no afiliados se aprovechen sin más de las ventajas obtenidas por la organización, muchas veces a costa de sacrificios de los afiliados de ésta, se han ideado sistemas que obligan a los trabajadores beneficiados, no afiliados, a ciertas contribuciones pecunias para compensar en algo esas ventajas, sin que tales

contribuciones a su vez sedunden en afiliación indirecta o "automática" (ver, más detenidamente, infra No. 70,a).

También se conoce y se admite (ley 14.250, art.8,inc. 2) la llamada cláusula del preferential-shop, según la cual se conceden beneficios especiales a los trabajadores afiliados (ver también infra, No.70,a).

c)- Deberes que resultan de la afiliación límites.

Es compatible, desde luego, con el aspecto negativo de la libertad sindical, que el individuo, una vez afiliado a la organización de su preferencia, deba reconocer y someterse a los deberes que resultan de su calidad de asociado, así como aprovecho de los derechos que esta calidad le confiere. Aunque a este respecto rigen, principalmente, las reglas válidas para los miembros de cualquier asociación, la relación entre la asociación profesional y sus socios muestra ciertos matices particulares. En cualquier asociación sobre sus miembros. Ahora bien; esta autoridad quizá sea más acentuada en las asociaciones profesionales. Se reconoce a éstas, generalmente, un derecho más amplio de dar instrucciones y hasta órdenes a sus afiliados, con respecto a la conducta que deben observar en su calidad de tales, y esto no sólo en cuanto a la vida asociacional interna sino, particularmente, en cuanto a la relación de trabajo en que se hallan. Se entiende que tales órdenes o instruc -

ciones sólo pueden impartirse con arreglo al principio de la especialidad, al cual también las asociaciones profesionales están sometidas (supra, No. 62, a), es decir, teniendo en cuenta los fines profesionales que persiguen y los medios que lícitamente deben emplear para su consecución. Esto es importante, p.ej. con respecto a la legitimidad de la orden de participar o de adherirse a una huelga, de realizar determinados actos vinculados a ésta, etc. Cuando la huelga, y los medios empleados para ella, son lícitas, las instrucciones dadas deben ser obedecidas por los socios, si no quieren incurrir en faltas de disciplina que pueden sancionarse conforme a los estatutos. En cambio tratándose de una huelga ilegal o ilícita, o medios ilícitos, el sindicato carece de facultades para dar órdenes y para exigir su cumplimiento (ver también infra, No. 76). Lo mismo vale para cualquier otra orden que no concuerde con las leyes generales, los estatutos de la asociación, o simplemente la buena fé. Sobre todo, el sindicato no podría abusar de su autoridad para inducir a sus socios, amenazándolos con medidas disciplinarias a actuar, o no actuar, en cuestiones atinentes a la libertad de pensamiento, de opinión y de expresión, respecto de los cuales los derechos individuales son intangibles. El delimitado entre los derechos personales y las obligaciones asumidas frente a la asociación no siempre es fácil de

hallar, pero se facilita su fijación al tener presente - el objeto de la asociación profesional que consiste en - la defensa de los intereses profesionales (colectivos), sin afectar los derechos individuales en cuanto no impiden o estorban esa defensa y, sobre todo, sin restringir los derechos del hombre y del ciudadano.

Dentro de sus legítimas facultades la asociación profesional puede ejercer, y ejercer generalmente, un poder disciplinario bastante rígido sobre esos socios afirmándolo mediante las correspondientes medidas estatutarias. La aplicación de tales medidas está sometida, en principio, al control judicial, en forma análoga al que suele estar sometida en las asociaciones en general. Teniendo en cuenta la importancia que en estas circunstancias adquiere la dirección del sindicato, el derecho interno de las asociaciones debe ser objeto de una atención especial. La misma Constitución Nacional (art. nuevo) exige una organización sindical democrática, lo que "quiere decir que lo sea en sus procedimientos, pero evidentemente también en cuanto a la constitución de los organismos directivos, derechos de las asambleas de socios, etc. (ver, - para más detalles, infra No. 64, b).

d)- Libertad de retirarse de la asociación

No podría restringirse el derecho del socio de retirarse de la asociación, o de "desafiliarse", como reza el artículo 2 de la ley 14.455. Por lo menos no deben -

oponerse dificultades no equitativas a la renuncia porque importarían una restricción del derecho positivo de agregación, v. gr. si el trabajador quisiera adherirse a otro sindicato de la misma profesión.

Pero se puede hacer depender la renuncia de la observación de ciertos plazos razonables. Se entiende que el miembro que dejare de pertenecer al sindicato pierde las cuotas pagadas así como los derechos emergentes de su calidad de asociado (ley 14.455, art. 8).

e)- Boicot contra no Afiliados.

Las medidas de boicoteo tomadas por un sindicato o por los trabajadores sindicatos de una empresa, contra un compañero no afiliado son contrarias a derecho, no sólo cuando tienen por fin compelerlo a adherirse a un sindicato determinado (cfr. C. Pen., art. 158) sino también cuando no persiguen concretamente este fin (sino, p.ej., sólo el de que abandone su puesto de trabajo en la empresa), - pues la ley garantiza el derecho de no afiliarse (ver también infra, No. 76, c).

TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL
TRABAJO

Tomo - II -

Autor: Ernesto Krotschin.

(Página Nos. 647/655).

C A P I T U L O V

GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO SINDICAL

4°. Concepto del Derecho Sindical.

Entendiendo por derecho sindical, sólo una parte del derecho de las relaciones colectivas, diríamos que es el que estudia las asociaciones profesionales de cualquier clase en todos sus aspectos y relaciones.

5°. El Derecho de Asociación, Fundamento del Derecho Sindical.

Es innegable que el derecho sindical o derecho de las asociaciones profesionales se basa en el más amplio conocido con el nombre de derecho de asociación.

por lo cual se hace indispensable iniciar todo estudio al respecto por un análisis de tal derecho tanto en los textos constitucionales como en los legales.

No debe olvidarse que la tendencia a asociarse es natural en el ser humano, y resulta por lo tanto anterior a toda consagración positiva, razón por la cual la ley no lo crea sino que simplemente lo reconoce con el fin de reglamentarlo en forma que armonice con las necesidades y los fines superiores de la comunidad en general y del Estado.

Dentro del sistema jurídico de los pueblos latinos se ha hecho diferencia entre el derecho de asociación y el derecho de formar o constituir sociedades, distinguiendo las asociaciones de estas últimas por el ánimo de lucro, ausente en las primeras y presente en las segundas, sin perjuicio de otros rasgos diferencial cuyo análisis detallado no corresponde a nuestra materia.

La Constitución de Colombia en el inciso 1º. de su artículo 44 establece:

"Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas".

Confr. la opinión de Máximo D. Monzon es Apuntes sobre el régimen de asociaciones profesionales de trabajadores establecido por el Decreto 9.270 del 56, página 6.

Como lo expresa Antonio Brunetti, el número de componentes de la sociedad es siempre cerrado, mientras que en la asociación es abierto y la entidad sigue inmutable a pesar del cambio y renovación de las personas; en el aspecto funcional sostiene que la colaboración de los miembros se realiza en la sociedad con la aportación de medios materiales y morales dirigidos al desarrollo del lucro, mientras en la asociación es preponderantemente ideal y programática y en cuanto a las relaciones entre los componentes y el patrimonio de la entidad puede señalarse que los bienes sobrantes de la liquidación pertenecen a los socios mientras que en la asociación reciben un destino estatutario diferente. Tratado del Derecho de las Sociedades. t. I. UTEHA, Buenos Aires, 1960 p. 3 y ss.

El análisis de este texto nos indica que el constituyente aceptó diferenciar, como ya se dijo, el derecho de formar sociedades del de constituir asociaciones. En el fondo, nos parece que sería preferible considerar las sociedades de cualquier género como especies de asociaciones y consagrar simplemente, pero de manera lo suficientemente amplia, el derecho de asociación.

En virtud de esta facultad las personas pueden unirse de manera permanente para lograr un determinado fin de beneficencia o de interés social. Así pueden organizarse las asociaciones religiosas, masónicas, deporti -

vas, científicas, políticas, etc.

Habiese sido más conveniente, por otra parte, tratar por separado el problema de las fundaciones, que en rigor nada tienen que ver con las asociaciones.

La fundación es "ante todo una destinación de bienes para alcanzar determinados fines sociales y como lo ha dicho la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema en ella"... no hay personas asociadas sino un conjunto de bienes dotados de personería jurídica".

El Código Civil Colombiano trae la denominación de CORPORACION, que nos parece resulta sinónima de asociación, ya que ésta se diferencia de las fundaciones de la Corte ha dicho de la Corporación que.. "está formada por una reunión de individuos y tiene por objeto el bienestar de los asociados, sea físico, intelectual y moral. No persigue fines de lucro".

Dentro del género de las asociaciones surge tipo especial propio del derecho laboral constituido por la asociación profesional cuyas finalidades desbordan los fines de beneficencia y de interés social, y que han merecido por tal razón una consagración constitucional específica en algunos países. En Colombia, consideramos suficiente fundamento constitucional el expresado en el artículo 44 de la Carta.

La misma sentencia de la cita Il Tulio Enrique Tascón acepta la sinonimia entre asociación y corpo-

ración como puede verse en su Derecho Constitucional Colombiano. Librería y Editorial la Gran Colombia, 3a. edición - Bogotá- 1944 p. 119.

ALVARO COPETE LIZARRALDE a pesar de reconocer que las corporaciones son asociaciones, crítica al constituyente por involucrar a las primeras dentro del derecho de asociación, sin razón alguna, y comete, a nuestro parecer, error doctrinario al afirmar que las fundaciones son asociaciones, ignorando la jurisprudencia de la Corte. Cfr. Lecciones de Derecho Constitucional Colombiano. Ed. Temis, Bogotá 1957.p. 97.

El Código Civil Colombiano, lógicamente por su antigüedad desconoció el fenómeno sindical y en redacción doctrinariamente criticable da a entender que las personas jurídicas son de dos únicas especies: Corporaciones y Fundaciones de beneficencia pública (artículo 633) reglamentando con algún detalle tales corporaciones o asociaciones, regulación que sólo podría aplicarse a los sindicatos en defecto de las normas propias del derecho del trabajo y en cuanto no contraríen los principios de este derecho (C.S. del T. Artículo 19.

Después de la bravísima e inútil referencia del artículo 12, corresponde precisar al art. 353 del Código del Trabajo el principio constitucional, al de-

cir en su inciso 1º. que "... el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí".

GUILLERMO CAMACHO H.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Págs. 10 a 14.

DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO

CAPITULO VI

LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL
FRENTE AL EMPRESARIO

En capítulo anterior afirmamos que si bien el derecho de asociación profesional se encuentra vinculado al derecho general de asociación, los propósitos de los artículos noveno y 123, fracción XVI, de nuestra Constitución -más bien que los fundamentos, que, en el fondo, son los mismos, impulso natural del hombre a asociarse con sus semejantes para la satisfacción de necesidades comunes- son diversos. De donde dedujimos que la asociación profesional es una institución especial, diferente, por varios motivos, de la simple aso-

ciación. El artículo noveno comprende a todas las asociaciones, cualquiera que sea su forma e independientemente de la calidad de las personas que la integren, a continuación únicamente de que se planteen fines lícitos; la misma asociación profesional, si no existiera el artículo 123, sería un agrupamiento lícito, aun cuando no constituyera un derecho positivo para los trabajadores. Pero el artículo 123 agregó varios datos que lo individualizaron, de tal manera, que la asociación que lo invoque debe reunir características especiales: Una de ellas, quizá la importante y sobre la que insistió particularmente el Lehrbuch des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperdey, es la de constituir un derecho de una clase social frente a las restantes clases y poderes sociales.

De estas consideraciones emerge el problema de la independencia y relaciones entre las clases sociales; o dicho en otras palabras, nace la cuestión, arduamente discutida, de la independencia y relaciones entre la asociación profesional obrera y el empresario.

LA INDEPENDENCIA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL
OBRAERA FRENTE AL EMPRESARIO

Consideramos únicamente el problema de la inde-

pendencia de la asociación profesional obrera frente al empresario. La pregunta inversa carecería de sentido, porque, si el patrono puede llegar a dominar al grupo de sus trabajadores, la situación contraria nunca se ha presentado y el día que ocurra desaparecerá la empresa capitalista. Esta independencia ha de manifestarse en una doble dimensión: Por una parte, la asociación profesional debe estar constituida exclusivamente por trabajadores, o utilizando la terminología corriente, no pueden formarse los llamados sindicatos mixtos; y, de otro lado, la organización y la actividad del grupo obrero no deben depender del empresario. Importa, por tanto, establecer, si esta doble condición de independencia se puede desprender de nuestro artículo 123. En este párrafo expondremos las razones de carácter general que apoyan la tesis de la independencia de la asociación profesional obrera y en el siguiente nos ocuparemos del sindicato mixto y de la posible influencia del patrono sobre el grupo obrero.

Un primer argumento en favor de la independencia de la asociación profesional obrera es de carácter histórico. Sería inútil reproducir las consideraciones, por cierto demasiado largas, que hemos hecho en otros capítulos: La moderna agremiación de los trabajadores al igual que las asocia-

ciones de compañeros del pasado- nació como una organización independiente y más aún, como una organización de lucha contra los patronos. Parece pues natural concluir que fué esta situación la que garantizó la ley. Y por otra parte, las causas que jugaron en el origen de la asociación profesional subsisten, de lo que debe concluirse que el derecho, para ser efectivo, ha de ser el mismo y significará la independencia de las instituciones.

El segundo argumento es de naturaleza económica: Una vez más repetiremos que el problema de las clases sociales no es una teoría, sino un hecho que se puede deplorar o tratar de remediar, pero no negar. Pues bien, la primera consecuencia que emana de la existencia de las clases sociales es su lucha, uno de cuyos campos es el económico. Las clases sociales tienen intereses económicos opuestos y necesitan ser independientes, para poder defenderlos. No negamos que pueda y deba buscarse la conciliación de los intereses, pero, para que esa conciliación sea posible, es requisito previo el reconocimiento de la individualidad de los litigantes. La subordinación del grupo profesional obrero impediría la defensa real de sus intereses. Esta fué la condición en el siglo XIX, cuando el obrero estaba subordinado al empresario; la asociación profesional nació, lo hemos repetido, para igualar las fuerzas

"En la empresa", dice Sinzheimer, "los trabajadores deben ser, no los súbditos, sino los iguales del empresario".

El último alegato son razones de carácter ideológico: Es otro dato de la vida contemporánea que las corrientes ideológicas, o si se quiere, las ideologías político-sociales, son profundamente diferentes. Por la evolución histórica y por el diverso interés económico, los grupos obreros pugnan por la transformación del orden jurídico-político vigente; en tanto los empresarios, aun aceptando a veces la conveniencia de introducir algunas reformas, se oponen a toda modificación substancial. El análisis que hicimos de las distintas corrientes sindicales, permite comprender los abismos que separan a las ideologías de las clases.

Pero el problema de la independencia de la asociación profesional obrera debiene una cuestión de derecho positivo. Porque, aceptando la justificación teórica de los argumentos expuestos, debemos preguntarnos cuáles son las formas de sindicación aceptadas por nuestro derecho y en qué medida se permite la influencia del empresario sobre la asociación obrera.

MARIO DE LA CUEVA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Tomo II - Págs. 343

a 345.

C A P I T U L O V I I

LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE ASOCIACION PROFESIONAL

El problema de las relaciones entre el trabajador y la asociación profesional es otra de las grandes cuestiones del derecho sindical; y también en la organización futura de la sociedad, si subsisten las organizaciones obreras, habrá de buscarse una adecuada reglamentación; pues como está ocurriendo frecuentemente en la vida social contemporánea, se dibujan dos tendencias contradictorias: de un lado, como la más antigua, la posición que afirma la supremacía del trabajador sobre la asociación profesional y, como actitud opuesta,

la corriente que quisiera ver predominar al grupo sobre los individuos. En el fondo de esta pugna hay un problema político: las más importantes de las corrientes sindicales, según se desprende de lo expuesto en el capítulo respectivo, buscan la unidad y la disciplina de los trabajadores como medio para operar en el momento oportuno, una transformación político-económica de la sociedad; la unión debe ser absoluta y la disciplina semejante a la de un ejército; la incondicional subordinación del individuo al grupo es reclamada para el éxito de la empresa. Un individualismo exagerado conduciría, por el contrario, a la negación del grupo y al mantenimiento como único derecho, de la pretensión del individuo. Las doctrinas sociales se debaten entre estos dos extremos; y este diálogo entre Individualismo y Sindicalismo, nos obliga a preguntarnos, primeramente, por el valor general de las lecturas y, después, por la doctrina del derecho positivo mexicano.

LA ASOCIACION PROFESIONAL Y EL INDIVIDUO

La pugna ideológica acerca de las relaciones entre el individuo y la asociación profesional, no es puramente teórica, sino real; así se desprende de lo

que hemos expuesto en anterior capítulo. En Francia era notable la lucha, pues en tanto afirmaban los profesores el individualismo de la Ley de Sindicatos Profesionales- Paul Pic, Georges Scelle y Guillaume Desouches, entre otros.- Las corrientes sindicales en general, se inclinaban por la posición opuesta y pretendían una especie de dictadura sindical para la efectividad del plan de transformación social. La doctrina de la ley francesa, emparentada con la inglesa, 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, con sigüientemente, 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 libertad también ilimitada frente a la propia asociación profesional; en pocas palabras, el derecho de asociación profesional partía del hombre y se instituía para su beneficio. La mayoría de las corrientes sindicales de Alemania, particularmente la Social-democracia y una porción considerable de la doctrina derivada de la organización de Weimar, se oponían a la concepción francesa: El derecho de asociación profe

sional, decían, es una conquista de los grupos y no de los individuos aislados; la historia agregaban los defensores de estas ideas, no se ha interpretado debidamente, pues, en Alemania la asociación profesional tuvo existencia, de hecho y legal, por reconocimiento mutuo que se hicieron las grandes centrales Obrero-patronales antes de 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 las Trade Unions, más bien que de los hombres; esto quiere decir que no se reconoció un derecho de los trabajadores o de los patronos, sino de los grupos, esto 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 esta exposición, fue el primado del interés colectivo sobre el individual.

Creemos que en este problema hay mucha exageración y una confusión entre tendencias políticas y conclusiones de derecho positivo: las corrientes sindicales radicales, las que buscan la

transformación total del orden jurídico existente, las que pugnan por la lucha de los obreros organizados contra el Capital y el Estado, sostendrán, probablemente, la supremacía del grupo sobre los individuos; y es porque, lo que importa a estas tendencias es el fin y no los hombres. Era la actitud política de la Confederación Generale du Travail de Francia, del sindicalismo comunista y de la Social-democracia alemana. El juicio político sobre estas tendencias dependerá, necesariamente, de la postura política que personalmente se adopte. Pero no debe confundirse este asunto político con las cuestiones de derecho positivo: Al analizar el derecho mexicano tenemos que preguntar por el sentido de la relación jurídica entre el trabajador y su asociación profesional, o bien, en que términos fija esa relación el derecho positivo; una cuestión diversa es la pretensión de las corrientes sindicales y bien puede ocurrir o que coincidan en esas pretensiones con la solución jurídica positiva o que la contraríen, pero en este último supuesto, cada trabajador encontrará en el orden jurídico un medio de defensa contra la pretensión de totalitarismo sindical.

La solución de nuestro derecho se liga históricamente con la de Francia, pero es ausente de radi

calismo y no debe entenderse como un individual exagerado: la fracción XVI del artículo 123 habla de que los obreros y los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales; la Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos, pero no un deber y, por tanto, creemos que el derecho originario es el de los patronos, pero no un deber y, por tanto, creemos que el derecho originario es el de los individuos. Además, y como demostramos en capítulo anterior, si bien el derecho de asociación profesional tiene perfiles peculiares que lo diferencian del derecho universal de asociación, la diferencia no es tan honda para hacer de ellos instituciones 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 proteger al hombre y realizar los propósitos del derecho del trabajo; y de la nación puede decirse que es un fin en sí mismo, porque encarna la totalidad de los valores colectivos y porque se la contempla como una institución histórica eterna, en tanto la asociación profesional es un medio para una mejor justicia social y el día en que se logre este propósito, la asociación profesional será probablemente inútil; se agruparán los hombres, pero para otros-

finas. Lo que en nuestro concepto aclara definitivamente el problema es la consideración, frecuentemente olvidada, de que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres. Pero tampoco sería posible admitir un individualismo extremo, como ocurría en Francia y en Inglaterra, porque no correspondería a la época, 1917, en que se formó nuestro artículo 123: No puede olvidarse que la Constitución mexicana es producto de una revolución que combatía los excesos del Individualismo y Liberalismo; diversas instituciones de nuestro derecho del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, la huelga, los servicios sociales etc., prueban que el artículo 123, si bien tiende a la protección inmediata del trabajador, no descuida los derechos de los grupos sociales, como representantes de los intereses colectivos. Nuestro derecho ocupa una posición intermedia, única compatible con la idea de una democracia social:

La asociación profesional tiene que partir del dato incontrovertible de que su fundamento es el hombre; no puede desconocer los derechos de la per-

sona 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 obligar la a una ideología de grupo; la solución podrá ser otra, sí, como quisieran las doctrinas pluralistas de la soberanía, esta nota del Estado se atribuye también a la asociación profesional, pero en el estado actual de nuestro derecho es inadmisibles el totalitarismo sindical; creemos igualmente que en cualquiera organización del futuro habrán de respetarse las libertades y los derechos fundamentales del hombre. Pero esta libertad no significará anarquía, ni ausencia de relaciones sociales, ni predominio del capricho sobre los intereses generales. El hombre no será obligado a formar parte del grupo, pero, en su caso, cumplirá el derecho estatutario y las obligaciones legítimamente contra-

das. Y los grupos actuarán en representación y defensa de los intereses generales y el derecho que produzcan en los contratos colectivos y las huelgas que declaren deberán ser respetadas. El ejemplo de las huelgas es tal vez el más ilustrativo: A nadie se puede obligar a formar parte de una coalición huelguística, pero la huelga declarada por una mayoría debe ser respetada. La asociación profesional será una democracia, por su formación y por su contenido, que será el respeto a la persona humana y la coordinación de todos los intereses, pero tendrá a su cargo la representación y defensa de los intereses comunes; y no podrá ser estorbada en su actividad por pretendidos derechos de los individuos, los que deben ceder en cuanto contraríen los intereses y derechos colectivos.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Tomo II- Pág.

355 a 358

C A P I T U L O V I I I

EL SINDICALISMO

- 1°)- Formación y evolución del sindicalismo.
- 2°)- El fondo ideológico del sindicalismo.
- 3°)- Los principales problemas del sindicalismo:
 - a)- La unidad de los trabajadores;
 - b)- Las finalidades del sindicalismo;
 - c)- La táctica sindical.

4°)- Las principales corrientes sindicales:

- a)- El sindicalismo inglés;
- b)- El sindicalismo francés;
- c)- El sindicalismo católico.

EL CRECIMIENTO y la unión de las asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo pasado, el fenómeno que se conoce con el nombre de Sindicalismo : Entendemos por sindicalismo la teoría y práctica del movimiento obrero sindical. El Sindicalismo es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y del Estado. Es un fenómeno contemporáneo, pues apenas tiene un siglo de existencia, pero ya entró en crisis; quería la transformación de nuestra Sociedad y del Estado, pero probablemente no será él quien lo consiga; los acontecimientos posteriores a la segunda guerra mundial están operando el cambio; pero sería injusto desconocer la vida y los esfuerzos del Sindicalismo, porque ha sido el más importante de los portaestandartes del nuevo humanismo jurídico que postulan los hombres que trabajan.

La vida social, a pesar de las pretensiones de algunos doctrinarios, no produce nunca corrientes uni-

formas; no puede hablarse de una única corriente sindical; al contrario, precisa considerar varias. Sin embargo, hay un fondo común en el movimiento obrero, representado por unas cuantas ideas: La actual organización de la Sociedad es injusta; su cambio, es, pues, urgente; corresponde a los trabajadores, por los medios a su alcance, procurar este cambio.

Las divergencias aparecen en el momento en que se preguntan los hombres por los principios del nuevo régimen. Nos proponemos ofrecer este fondo común, para señalar después algunas de las principales corrientes ideológicas del Sindicalismo.

MARIO DE LA CUEVA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Págs. (183).

DEL SINDICATO EN GENERAL

Origen y Desarrollo Histórico de las Asociaciones Profesionales.

Es frecuente tratar de investigar los orígenes de las instituciones jurídicas que hoy conocemos. Numerosos estudiosos han señalado el proceso evo-

lutivo al través de los tiempos hasta llegar al sindicato que estudia el derecho laboral.

En Grecia aparecen asociaciones conocidas como etairias y eranos y en Roma Sodalitates y collegias.

Las primeras eran de tipo político y electoral y también se las conocía como sodalicia y facciones, mientras las collegias eran de carácter religioso y de carácter profesional. Frente a su expansión fueron abolidos en su mayoría en el año 7°. antes de Cristo.

Conociendo un resurgimiento en el año 59 A. C. en virtud de la Lex Clodia. JULIO CESAR los suprime nuevamente para reaparecer después de su muerte, siendo reglamentados por la lex Julia del año 56 A.C. que los usa como instrumentos del gobierno, exigiéndose casi totalmente con el derrumbamiento del imperio romano.

Los pueblos germánicos y anglosajones conocen una institución denominada guilda desenvuelta en unas especies de asociaciones, ya religiosas, ya artesanales o de mercaderes. Solamente las guildas de artesanos servirían de antecedentes laboral.

En la edad media aparecen las corporaciones (siglos XII y XIII) en Europa, cumpliendo funciones de tipo económico y laboral. Su organización rígidamente jerárquica y detallada han permitido afirmar a muchos la existencia de un sistema económico: el corporativo. En Belgica y en Francia se les conoció con el nombre-

de cuerpos; en Alemania como maestrías; en España como hermandades y en Inglaterra con la denominación de trade-guildes.

La corporación medieval fué ante todo reunión de gentes del mismo oficio sujetas a reglas comunes para regular la técnica y la capacidad de producción y al igual que las antiguas corporaciones romanas llegó la época de su decadencia.

Varias causas conspiraron contra ellas; entre otras el advenimiento del maquinismo y el surgimiento del industrialismo, las luchas entre los maestros y los demás miembros de las corporaciones y la presión del número grupo de los sin trabajo, que no podían ingresar a los gremios.

En Francia, el Ministro Colbert, comenzó por modificar lo relativo a la percepción de derechos. Luego Anne Robert Jacques Turgot ministro de Luis XVI dictó un famoso edicto que se conoce con su nombre y que se señala como la medida que marcó la disolución de las corporaciones. Este edicto, dictado en 1776, no iba propiamente contra los gremios, pero les daba un golpe mortal al establecer la libertad más absoluta para el ejercicio del comercio, de las artes y de los oficios; en otras palabras, consagraba la libertad de trabajo.

Posteriormente, la Asamblea Nacional Francesa su-

primó las corporaciones y el monopolio que ejercían sobre el trabajo por ley del 17 de marzo de 1791. El 14 de junio de ese año a instancias de YVES LE CHAPELIER se expidió la ley distinguida con su nombre que prohibió toda especie de corporación, así como cualquier reunión de ciudadanos del mismo estado social o profesional. Esta norma no sólo prohibía, pues, la asociación con fines profesionales sino aun la simple coalición y se inspiraba en una filosofía profundamente individualista.

La ley CHAPELIER subsistió en Francia hasta 1884 y la complementó el Código Penal de 1810 que estableció como delito la asociación con fines gremiales, con severas penas. Europa entera, al influjo del sistema liberal proclamado en Francia, siguió sus pasos.

Fué necesario un largo período en que los hechos terminaron por modificar el derecho vigente para que los Estados Europeos suprimieran el delito de coalición. Inglaterra lo abroga en 1824, Dinamarca en 1857, Francia en 1864, Bélgica en 1886, Alemania en 1869, Austria en 1870, los países bajos en 1872 e Italia en 1890, casi al finalizar el siglo.

Estas modificaciones eran el resultado de un movimiento sindicalista que no había cesado de incrementarse y que hacía resurgir en los tiempos modernos una nueva forma de asociación profesional: el sindicalismo. Esta corriente obedecía a una ideolo -

gía socialista que reaccionaba contra los excesos del capitalismo, cuya historia de sumo interés, sería im posible plasmar en este concurso. En Inglaterra desde 1824 se expidió una ley sobre libre asociación pacífica; luego en Junio de 1871 se votó la ley de asociaciones gremiales complementada por otra de 1875 que les otorgó pleno reconocimiento a los sindicatos. En Francia la primera ley en la materia data del 21 de marzo de 1884.

Sería interesante recordar que en América son los Estados Unidos los que representan un movimiento sindical de particular importancia. Aparecen primero asociaciones secretas de tendencia socialista tales como los caballeros del trabajo y los georgistas. El sindicato de tipógrafos data de 1852, la primera federación de sindicatos de 1869 y fué en 1881 cuando Samuel Gompers funda la American federation of labor.

En 1886 se dictó una ley sobre organización de sindicatos de diferentes Estados. Debe recordarse como la ley Sherman de 1890 se aplicó indebidamente contra los sindicatos hasta octubre de 1914 en que la Clayton Act declaró su inaplicabilidad a las asociaciones profesionales.

Más leyes fueron dictadas en 1919, 1932, 1933. En 1935 se expide en materia de relaciones de trabajo la ley Wagner y posteriormente la ley Taft-Hartley del -

23 de julio de 1947 sobre relaciones obrero-patronales de gran interés teórico y práctico.

No sería posible, en una obra de esta clase hacer el estudio de la historia y desenvolvimiento sindical en los diferentes países y sistemas.

GUILLEMO CAMACHO H.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Págs. 33 a 37.

REPUBLICA DE CHILE - MINISTERIO DE TRABAJO

SECRETARIA DE TRABAJO

BOLETIN DE TRABAJO

Nº 12

1947

I N D I C E

<u>Cápitulo</u>		<u>Páginas</u>
I	EL DERECHO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.	1° al 14
II	EL DERECHO INDIVIDUAL DE ASOCIA CION PROFESIONAL.	15 al 19
III	VARIOS ASPECTOS DE LA LIBERTAD (DERECHO) SINDICAL.	20 al 33
IV	ASPECTO NEGATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL.	34 al 44
V	GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO SINDICAL.	45 al 50
VI	LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFE SIONAL FRENTE AL EMPRESARIO. ..	51 al 55
VII	LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE ASO- CIACION PROFESIONAL.	56 al 64
VIII	EL SINDICALISMO.	65 al 72

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

TOMOS CONSULTADOS

SINDICALISMO Y ORIGEN DEL SINDICALISMO.

Autor: Ernesto Krotoschin.

Páginas 611/615- Tomo II- Páginas 621/635
647/655- Libro Tratado de Derecho del Tra-
bajo.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Autor: Mario de la Cueva.

Tomo II- Páginas 343/345- 315/320-
358/360- 355/358- 283.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Autor: Guillermo Camacho II.

Páginas 33/37- 10/14.