



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

E. N. E. P. ACATLAN

8251110-8.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION JUICIO OBRERO
ANTICONSTITUCIONAL

T E S I S

Que para obtener el Título de :

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

HIPOLITO EUSEBIO MARTINEZ ORTIZ

H-00 61571

CUAUTITLAN IZCALLI, MEXICO, A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatorias

A mis queridos padres: José Martínez Tejada y Eufrocina Ortiz Alvarez, que con su apoyo económico y moral me ayudaron a llegar a donde estoy ahora.

Con cariño a mi esposa Martha Ocampo de Martínez e hijos - Erick y Annie, porque con ellos he convivido y experimentado mis años de estudio y trabajo.

A mis hermanos, ya que con su valiosa ayuda moral en el trayecto del camino me dieron ánimos para romper barreras, que impedían mi superación.

AL HONORABLE JURADO:

LAS MUESTRAS DE MIS MAS ALTAS GRATITUDES Y RESPETO.

AL LICENCIADO MARIÓ SALINAS SUARES DEL REAL

DIRECTOR Y ASESOR DE TESIS, QUIEN EN TODO MOMENTO -
ESTUVO PRESENTE VIGILANDO Y ENCAUZANDO LA ELABORA-
CION DEL CONTENIDO DE ESTA OBRA.

MIL GRACIAS.

INDICE.

	Págs.
INTRODUCCION	1
OBJETIVO	3
CAPITULO PRIMERO	
BREVE RESEÑA HISTORICA Y EVOLUCION DEL DERECHO - DEL TRABAJO EN MEXICO Y EN OTROS PAISES.....	4
A).- ANTECEDENTES HISTORICOS EN OTROS PAISES.	
- Revolución Industrial Inglesa.....	4
- Lucha de clases en Francia.....	6
- Movimiento Obrero Internacional.....	7
- El Derecho Laboral en los Estados Unidos de Norteamérica	9
B).- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.	
- El Derecho Precolonial y Colonial en México.	13
- El movimiento Obrero en México durante la - Revolución	16
- Evolución del Derecho Laboral después de la Constitución de 1917	22
CAPITULO SEGUNDO	
APUNTALIENTOS DOCTRINALES DEL DERECHO DEL TRABA-- JO	25
- Esencia del Derecho del Trabajo	25
- Fines del Derecho del Trabajo	25
- Naturaleza del Derecho del Trabajo	26
- FUENTES DEL DERECHO	28
- Clasificación de las Fuentes del Derecho ...	28
- Las fuentes formales en el Derecho en Gene-- ral	29
- Fuentes Formales Esenciales	29

- Justicia y Equidad	31
CAPITULO TERCERO	
SINDICATOS, CONTRATOS COLECTIVOS Y CLAUSULA DE - EXCLUSION	33
- SINDICATOS	33
- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	45
- CLAUSULA DE EXCLUSION	52
CAPITULO CUARTO	
ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO Y POR SEPARACION, EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN -- MEXICO	55
- Cláusula de exclusión por ingreso	55
- Cláusula de exclusión por separación	56
CAPITULO QUINTO	
LA CLAUSULA DE EXCLUSION JUICIO OBRERO ANTICONS-- TITUCIONAL	75
- Análisis Teórico	75
- Análisis Práctico	77
- CONCLUSIONES	80
- BIBLIOGRAFIA	81

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo en México, sigue siendo motivo de encendidas polémicas. La nueva ley vigente desde el -- primero de mayo de 1970, ha dado pie para que los autores al comentarla y desarrollar sus principios, se preocupan -- no solo de exponer sus opiniones académicas generalmente -- valiosas sino también su simpatía o antipatía para la nueva política laboral integrada.

A pesar de estar inclinado siempre hacia la discusión franca y apasionada, por los problemas jurídicos y especialmente por los que revisten un aspecto social.

Así que este trabajo trata que tanta legalidad y verdad tiene la cláusula de exclusión. Las cláusulas sindicales tienen por objeto fortalecer la posición del sindicato y su origen. La cláusula de exclusión sindical tiende a -- que el trabajador pertenezca al sindicato o a eliminar al trabajador nocivo del grupo. La cláusula de exclusión responde a los intereses colectivos del sindicato y es perfectamente adecuada a los fines del Derecho Constitucional de Sindicalización que plasma la personalidad jurídica sindical. De hecho las cláusulas sindicales son armas de tremenda opresión. La tiranía de las conciencias sería su -- consecuencia del sindicato que como carece hoy en día de -- cierta orientación, obliga a un trabajador a afiliarse a -- un sindicato aprovechándose de su estado de necesidad. Sería mucho más honesto y sincero establecer la sindicalización obligatoria en todos los casos y no para ciertas actividades o empresas como sucede en las cláusulas de exclu---

sión. La Cláusula de exclusión por ingreso establece la -
obligatoriedad Empresarial de contratar exclusivamente - -
Trabajadores sindicalizados en general o bien pertenezcan
a una asociación sindical determinada.

La Cláusula de exclusión por separación, establece la
obligación patronal de despedir a un trabajador que por --
cualquier motivo ha dejado de pertenecer al sindicato. Así
que en este trabajo comentaremos estas cláusulas, su lega-
lidad, su verdad o su anticonstitucionalidad.

OBJETIVO

De este trabajo es de aportar ideas. Podrán admitirlas o desecharlas, pero indudablemente representan una creación original de su servidor. El estudio de esta Tesis tiene dos puntos básicos y que son: I).- Ofrecer la verdadera visión de lo que es la cláusula de exclusión. II).- Cómo se lleva a la práctica la aplicación de la misma.

En el punto número uno veremos hasta qué grado se estima que la cláusula de exclusión sindical, es un atentado a la libertad de trabajo y de asociarse libremente, contradicen los principios de libertad positiva o negativa al derecho de asociarse al llegar a adherirse a un sindicato determinado y no a otro y pertenecer indefinidamente a él, - la pena de perder la ocupación por circunstancias extrañas a la actividad profesional se condena a la familia obrera a perecer de hambre o se obliga a un trabajador a violar sus más íntimas convicciones.

El punto número dos se refiere a la aplicación a su proceso desde un punto de vista muy propio como un juicio obrero Anticonstitucional sobre todo en su aplicación ya que técnicamente esta dentro de la ley. Veremos estas situaciones que han causado polémica las famosas CLAUSULAS SINDICALES.

CAPITULO I

ASPECTOS HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A).- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN OTROS PAÍSES.

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL INGLESA

Para poder entender lo que respecto de la vida social significó la llamada revolución Industrial Inglesa, parece necesario recordar cuál era la vida anterior a este fenómeno técnico y social.

Durante el siglo XVIII dice Engels (1).

"... La mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero, omitidas dichas diferencias, había un vigoroso contraste que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados ingleses, y que consistía en la sucesión de campos baldíos, que ininterrumpidos se extendía hasta perderse en el horizonte y aquéllos delimitados por setos vivos, por bardas de piedra, cercados propiamente o bien rodeados de hileras de árboles..."

El inicio de la revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente el más conocido es James Watt (1736-1819), constructor de instrumentos de precisión e inventor de la máquina de vapor, cuyo uso principal era producir movimiento alternativo, básicamente para bombear agua. F. Engels afirma que, inclusive, la exactitud del nombre "Revolución Industrial" es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron

(1).- Engels Federico. La Situación de la Clase Laborieuse en Inglaterra. Editions Sociales, Paris 1960, -- Pag. 28.

sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales. "El sistema de relación entre los nombres que ha sido llamado capitalismo -según Engels se originó mucho antes de 1760, y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830".

¿Cuáles fueron, respecto de los trabajadores, las consecuencias más importantes de la revolución industrial? - La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial, esta reunión no fue caprichosa, - ya que v. gr., en las industrias del hierro, la mecánica - de la laminación y de la fundición exigía producir en gran escala. En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos.

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de obra de mano, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros, relata Ashton, llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos eran menores de siete años de edad.

Debe pensarse, además que las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud

o a la integridad física de los trabajadores.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde, en parte por razones - que Ashton hace consistir en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema "normal" de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales.

Si esto ocurría en Inglaterra, país que gracias a la naciente industria empezaba a controlar mercados mundiales aumentando con ello su riqueza, puede pensarse lo que pasaría en otros países, Francia por ejemplo, donde las condiciones económicas eran mucho más precarias. Ello motivó un movimiento de reacción que en seguida examinaremos.

LUCHAS DE CLASES EN FRANCIA.

Dos acontecimientos económicos mundiales nos dice (2).

"... La plaga de la patata y las malas cosechas - de 1845 y 1846, por una parte y la crisis general del comercio y de la industria en Inglaterra, -- puesta de manifiesto en el otoño de 1845 por la - quiebra general de los especuladores de acciones ferroviarias y confirmada en 1847 por otras quiebras de comerciantes y banqueros ingleses, por la otra, además de condiciones internas especialísimas que tenían a la monarquía francesa en crisis, provocaron la revolución popular, iniciada en febrero de 1848 y ahogada en sangre, pocos meses -- después a finales de junio del mismo año por el - ejército, la guardia móvil y la guardia nacional de París, al servicio de la burguesía..."

(2).- Rivoire Savatier. Droit au travail, 1975 París, 6a. - ed., Pág. 35.

La aristocracia financiera imponía en Francia su poder absoluto. El comercio y la industria no podían ya soportar, ni ese absolutismo, ni la crisis económica. Se inicia entonces una campaña de agitación en forma de banquetes a cargo de la burguesía de la oposición, en los que se exige una reforma electoral. Por otra parte, una ola de quiebras de pequeños comerciantes, desplazados por la competencia de otros más poderosos para los que se había cerrado el comercio exterior.

Las pretensiones de los obreros franceses, que habían hecho la revolución con la burguesía, eran claras: creación de un Ministerio del trabajo, que sería el ministerio proletario, junto a los de Hacienda, Comercio y Obras Públicas típicamente burgueses (Marx,) y consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de Talleres Nacionales.

Triunfó la burguesía en aquella lucha. Después de una resistencia increíble de cinco días, los obreros cedieron ante la fuerza unida del ejército, la Guardia Móvil, la Guardia Nacional de París y la de provincia. Más de tres mil prisioneros fueron exterminados. Es la victoria de Cavaignac, al frente de las tropas de la burguesía, que celebra el París de los triunfadores, la noche del 25 de Junio, y llora el París proletario que arde, gime y se desangra.

MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL.

Para poder tener una información más o menos general de la evolución del movimiento obrero, es preciso hacer referencia a los intentos de creación de organismos interna-

cionales. Ya hemos mencionado las circunstancias del nacimiento y extinción de las dos primeras internacionales. - Ahora examinaremos, así sea en una visión panorámica, cuáles han sido las otras tentativas en sentido semejante.

Cesar Sepulveda hace mención de algunos organismos internacionales (3).

"... Federación Sindical Internacional: Nace en 1902, en Amsterdam, y llega a agrupar inicialmente a 18 millones de adherentes. En el Congreso de Londres en 1920, aparecen representados unos 25 millones de trabajadores, disminuyendo su número, en forma considerable, al desaparecer las organizaciones sindicales libres de Alemania e Italia. En 1939, cuando se incorpora a la F.S.I. el contingente de la Federación Americana del trabajo alcanza de nuevo, la cifra de 15 millones de afiliados.

La F. S. I. aparece como un organismo anticomunista y partidario de la Organización Internacional del Trabajo. Sus propósitos fundamentales, según menciona Cabanellas, son la realización de la unidad obrera internacional por vía sindical, favoreciendo el progreso de la legislación social internacional. Intenta prevenir cualquier guerra y combate a la reacción.

Federación Sindical Mundial: En el momento de su nacimiento, auspiciado por la euforia de la victoria contra el nazi-fascismo, llega a contar con sesenta millones de afiliados y es, por lo tanto, la agrupación obrera internacional que ha tenido mayor representación, así haya sido de manera harto efímera.

Confederación Internacional de Sindicatos Libres: Nace como consecuencia de la descesión producida en el seno de la Federación Sindical Mundial. La primera reunión preparatoria se celebra en Gine-

(3) Sepulveda Cesar. Derecho Internacional. Editorial Porrúa, México 1983. Pag. 90

bra, el día 2 de Junio de 1949 con la concurrencia de 118 representantes de 38 centrales nacionales y 12 federaciones autónomas, de 34 diferentes naciones. El congreso constituyente se celebró en Lonares del 28 de noviembre al 7 de diciembre, con la presencia de 216 delegados, procedentes de 53 países, con representación de 59 centrales nacionales y otras 28 organizaciones, para un total de 48 millones y medio de afiliados. Al nacer la Confederación se adhirió a los principios de la Carta del Atlántico, de 1947, a la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo, formulada en 1944 y a la declaración de los Derechos del Hombre de 1948. Estableció su domicilio en Bruselas.

En 1951 celebró en Milán un nuevo Congreso, habiendo adoptado el nombre de "Confederación del Trabajo del mundo Libre".

Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos. Fue formada en un Congreso celebrado en la Haya, en el año de 1920. Agrupa a católicos y protestantes. Mantiene una tesis anticomunista y confesional que limita obviamente su expansión."

En esta forma breve y general de lo que fue el movimiento Obrero Internacional, ubicándonos en tiempo, espacio y circunstancias de ejecución.

EL DERECHO LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

Los primeros cien años. La historia del movimiento obrero norteamericano no puede entenderse sin considerar, muy principalmente, las circunstancias en que se integró el país. Debe pensarse en diferentes factores: en primer término, la extremada abundancia de tierras libres, lo que permitió a los trabajadores convertirse en terratenientes independientes en vez de intentar mejorar su condición en lucha directa frente a los empleadores. En segundo lugar, el rápido crecimiento y la expansión geográfica de la in-

industria. En tercer término el hecho de que los Estados Unidos fueran integrando su población con una corriente permanente de inmigrantes, de muy diferente origen lo que, pese a algunas ventajas, en general fue adverso al desarrollo de la conciencia de clase y tendió a acentuar las diferencias culturales y de ocupación, en vez de promover la unificación de los trabajadores.

La guerra civil trajo, de nuevo, una expansión del movimiento obrero, consecuencia de la mecanización de la industria y de la competencia resultante de la inmigración, así como del hecho de que la mayor facilidad en los transportes ferroviarios determinaba el traslado de productos manufacturados de zonas de bajo costo a lugares de mayor precio, donde se pagaban salarios más altos, lo que lógicamente, reclamaba medidas de defensa de los trabajadores.

Como lo menciona Nestor de Buen L. (4).

"... Como resultado del conflicto entre los artesanos calificados que trabajaban con herramientas y los obreros no especializados, se constituyó en 1881 la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados. En 1880 se convirtió en la American Federation of Labor (A.F.L.). Como consecuencia de la represión, los obreros Industriales del Mundo perdieron fuerza. En 1920, al formarse el Partido Comunista Norteamericano, sus dirigentes engrosaron las filas del Partido..."

El triunfo de los soviets en Rusia produjo, dentro de los Estados Unidos, la reunificación de las fuerzas de izquierda que se agruparon en la Liga Educativa Sindical - cuyo fundador, William Z. Foster, fue después presidente -

(4).- De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial - Porrúa. México 1980. Pag. 141.

del Partido Comunista Norteamericano. La oposición de la A.F.L. impidió el desarrollo adecuado de la Liga y en 1928 el Partido fundó la "Liga Sindical por la Unidad". La situación de los Estados Unidos a finales de la década de los "veinte" y, particularmente a partir del 29 de octubre de 1929, fecha en que las principales acciones de las sociedades anónimas más importantes bajaron cuarenta puntos en un solo día, provocando que 16 millones de acciones inundaran el Mercado de Valores de Nueva York, se tornó gravísima. El pánico financiero provocó una "explosión de bancos, compañías ferroviarias y empresas privadas" e "infortunios de los trabajadores que ya pasaban estrecheces, por el cierre de fábricas, talleres y oficinas, y por una vertiginosa declinación de las oportunidades de empleo para artistas, escritores, músicos, arquitectos, ingenieros, dramaturgos y maestros -en verdad, todos los trabajadores de "cuello y corbata" desde Nueva York a California". Doce millones de hombres y mujeres se encontraron sin trabajo. La ruina y el hambre asoló a la nación.

El presidente Hoover, en vista de las situaciones dramáticas, accedió que el Gobierno tomara cartas en el asunto. Presentó dos iniciativas de ley que fueron aprobadas por el Congreso, estableciendo la Corporación de Reconstrucción de Finanzas, que puso el crédito federal a disposición de los bancos, compañías de seguros, ferrocarriles y otras empresas en dificultades financieras y la junta del Banco de Empréstito Federal a la Vivienda, que tuvo por objeto prestar ayuda a los deudores hipotecarios morosos. Extendió además, el beneficio de los créditos federales a los estados y municipios para ayudarlos en su lucha contra la pobreza. En el orden laboral, la Ley Nacional

de recuperación Industrial promulgada en Junio de 1933 trató de restituir la ocupación y el poder adquisitivo. Cada empresa quedaba obligada a incluir normas mínimas de trabajo. En mayo de 1935, la Suprema Corte de Justicia declaró nula la Ley Nacional de recuperación Industrial, particularmente por considerarla contraria a las leyes antimonopolistas.

Evolución de las Relaciones Síndico-Patronales. Para una mejor apreciación del movimiento obrero norteamericano resulta conveniente analizar cuál es, actualmente, el sentido de las relaciones entre los empleadores y las organizaciones sindicales. Particularmente importante es realizar tal examen a la luz de las relaciones entre las grandes empresas y los sindicatos industriales. Después examinaremos el fenómeno del dirigente sindical. La historia del movimiento obrero, cualquiera que sea la etapa que se analice requiere, necesariamente, tener en consideración la relación de las organizaciones obreras con el estado o, dicho en términos más precisos, la actitud del estado frente al movimiento obrero.

En el bosquejo histórico que hemos hecho del movimiento obrero norteamericano, se ha puesto de manifiesto una situación: la etapa de crisis que se produce en el año de 1929 se resuelve mediante las medidas del presidente Roosevelt en el orden social, que atraen hacia el partido demócrata, las simpatías del movimiento obrero. Demófilo de Buen ha recordado que en el mensaje presidencial al Congreso, de 29 de abril de 1938, Roosevelt dijo: "La primera verdad es la de que la libertad de una democracia no se halla a salvo si el pueblo tolera el crecimiento del poder --

privado hasta el punto en que adquiere mayor fuerza que el propio Estado democrático. Esto, en su esencia, es Fascismo; apropiación del gobierno por un individuo, o un grupo, o por otro poder privado que lo domina. La segunda verdad es que la libertad de una democracia no se halla a salvo, si su sistema de negocios no proporciona empleo, ni produce y distribuye bienes en forma que asegure un nivel de vida aceptable".

B).- EL DERECHO DEL

TRABAJO EN MEXICO.

EL DERECHO PRECOLONIAL Y COLONIAL EN MEXICO.

No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial", nos dice Lucio Mendieta y Núñez (5).

"En realidad la escala de información que puede tenerse es escasa y deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos "oficial mecánico de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, orujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...", y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente..."

(5).- Mendieta y Núñez Lucio. El Problema agrario en México, Editorial Porrúa. México 1963, pag. 27.

Parece -según afirma Herbert Spencer, que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que ocurrieron los conquistadores al calificar de "emperador" a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Puede ser un dato, claro que de muy relativa importancia, la referencia que hace Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquila por sus jornales.

Suele hacerse referencia al México "Colonial", cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la Independencia.

La Legislación de Inuitas subraya las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas expresamente.
- c) Los descansos semanales.
- d) El pago del Séptimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo.

- f) La tendencia a fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de "verdad savida"
- j) El principio de las casas higiénicas.
- k) Por último, la atención médica obligatoria.

A pesar del divorcio de esta realidad cruel que nos presenta Humboldt con la bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX, nos parece excelente. Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo incommensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida en todo el siglo XIX y aun en el actual. En realidad las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema -- complejísimo del establecimiento jurídico -- no sólo de hecho, de nuestra Independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica. De todas maneras, para quienes las dictaron, -- nuestra admiración y respeto.

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución, "El discurso de El Nigromante es una encendida -- defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta, pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer éste una intervención en

la libertad de industria contiene, a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros. Vale la pena repetir las. (6)

"... Dijo Ignacio Ramírez: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seña y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efígie soberana del trabajo..."

Art. 17 del proyecto, Ignacio Vallarta: La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular al trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruín en el salario y tal vez despótico en su conducta podrán hacer abdicar al hombre, su libertad para ejercer su industria, según su propio interés único consejero inicial en materia de la producción de la riqueza.

EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO DURANTE LA REVOLUCION.

Los últimos años del Porfiriismo.

A propósito de la época porfirista se ha dicho mucho, pero quizá aun no se ha dicho lo suficiente... o se ha dicho de más. Los defensores del sistema alaban la mejora

(6).- Iglesias Severo. Sindicalismo y socialismo en México editorial Grijalbo, S. A. México 1970, pag. 27

indudable de la economía y, particularmente de las comunicaciones... y olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depreciaciones cometidas en Yucatán y en Sonora, por señalar sólo algunas. Los que lo atacan mencionan sus -- indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los -- que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes.

La obra de Turner presenta un panorama de los últimos años del porfirismo. En los esclavos de Yucatán nos dice -- ce: (7).

"... Los 50 reyes del henequén viven en ricos -- palacios en Mérida y muchos de ellos tienen casas en el extranjero. Viajan mucho, hablan varios idiomas y con sus familias constituyen una clase social muy cultivada. Toda Mérida y todo Yucatán y aun toda la península, dependen de estos 50 reyes del henequén. Naturalmente, dominan la política de su Estado y lo hacen en su propio beneficio. Los esclavos son: 8 mil indios yaquis importados de Sonora; 3 mil chinos, (coreanos y entre 100 y 125 mil indígenas mayas, que antes -- poseían las tierras que ahora dominan los amos -- henequeneros..."

Por lo que hace al capital extranjero, Díaz hacía toda clase de concesiones en su favor, que eran correspondidas generosamente en su interés personal.

Las Huélgas de Cananea y de Rio Blanco; Es natural -- que en un estado de cosas como el que se describe --y ape--

(7).- K. Turner John. México Bárbaro, Editores Mexicanos Unidos S. A. México 1932. Pág. 11.

nas esbozamos algo de lo mucho malo que tenía- produjera, así fuera esporádicamente, situaciones de violencia. Las dos más conocidas, reprimidas con ferocidad inaudita, fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco. No es nuestra intención hacer aquí una explicación detallada de los hechos ocurridos entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906 en el mineral de Cananea, Estado de Sonora, quien desee conocer el relato pormenorizado de los hechos puede recurrir a cualquier historia de la Revolución. Quizá la descripción más detallada se encuentre en la obra de Luis Araiza, a que antes nos referimos (Historia del movimiento obrero mexicano) nos dice (8).

"... El Movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social o sea Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente Presidente, Vice-Presidente y Secretario de la "Unión Liberal Humanidad", fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del Club Liberal de Cananea. En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea..."

(8).- Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial Grijalbo, S. A. México 1980, Pag. 13

Se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

La huelga de Río-Blanco. (9).

"... El acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea..."

En realidad el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco más tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

- a) Fundación de el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención Principal del magonista José Neira.
- b) Como consecuencia de diversos sucesos, disolución, provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganizados.

No es este el lugar, ni es nuestra intención, hacer aquí un relato de lo que fue el movimiento armado contra el general Porfirio Díaz, ni de lo que se ha llamado la revolución Constitucionalista, nuestra preocupación es señalar los momentos más importantes en la evolución del proceso social. Claro está que la revolución Mexicana es, en lo esencial, un fenómeno social y por esa razón, no podrá

estudiarse aisladamente el movimiento social, del movimiento armado. El movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y, al mismo tiempo, poner de manifiesto sus más detestables defectos. ¿Cuál era, en realidad, la ideología de Venustiano Carranza? Si analizamos todas las leyes y decretos que fueron surgiendo en el país con el avance de la revolución, forzosamente habremos de llegar a la conclusión de que, por lo menos, aceptaba las reformas favorables a la clase trabajadora.

Para poder entender mejor la obra legislativa de la Revolución, por lo que en especial se refiere al derecho del Trabajo, debe advertirse que comienza el momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país y no antes.

El movimiento sindical durante la revolución: La primera etapa de la Revolución, que podríamos llamar "maderista", nos ofrece un tímido renacimiento del sindicalismo en México. "La Casa del Obrero Mundial". En realidad, su historia tiene mucho de idealismo y aun de romanticismo, y corresponde, ciertamente, a un ideal anarquista de orden intelectual más que práctico. Influída por la ideología del mártir catalán Francisco Ferrer, la "Casa" nace, en primer lugar, con la pretensión de ser una escuela racionalista para convertirse, más adelante, en el domicilio social

de un núcleo importante de organismos sindicales dice - -
Iglesias (10).

"... El nacimiento de la "Casa del Obrero" se -
asocia a la personalidad de un anarquista colom-
biano, Juan Francisco Moncaleano, quien subrepti-
ciamente desembarca en Veracruz, procedente de -
la Habana, el 12 de Junio de 1912. Al llegar a -
la Ciudad de México, entabla relaciones con los
miembros del Partido Socialista, pero al surgir
una división dentro del Partido, crea el grupo -
Anarquista "Luz", con otras personas..."

La medida increíble, adoptada por Carranza, que expre-
sa claramente su actitud frente al problema obrero, fue la
de tratar de aplicar la Ley Marcial expedida por Benito -
Juárez el 25 de enero de 1862, destinada a los intervencio-
nistas y trastornadores del orden público, en ocasión de
la invasión francesa, y que establecía dos penas: ocho - -
años de prisión o la muerte, para quienes se colocaran en
la hipótesis de la norma. Pero como no era fácil aplicar
a los trabajadores esa ley, Venustiano Carranza expidió un
decreto el día 10 de Agosto de 1916, que es la prueba - -
irrebatible de la manera de pensar del Varón de Cuatro Cié-
negas. El texto del articulado del que Silva Herzog ha di-
cho que era "inaudito, monstruoso", es el siguiente:

"Art. 10. Se castigará con la pena de muerte, además
de a los trastornadores del orden público que señala la --
ley de 25 de enero de 1862: Primero. A los que inciten a -
la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas desti-
nadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los -
que presidan las reuniones en que se proponga; a los que -

la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que -- hubiera declarado".

EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL DESPUES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe con el ánimo de reformar la -- Constitución de 1857, sin que existiera, realmente la intención de hacer una nueva. En realidad el Proyecto de reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una edición al art. 50., que establecía que (11).

"... El contrato de trabajo sólo obligará a -- prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de -- los derechos políticos y civiles."

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de -- trabajo..."

La división de las etapas por las que han atravesado el movimiento obrero mexicano y su legislación laboral puede ser un tanto artificial. Como tendremos oportunidad de advertir en el desarrollo de este capítulo, no existe, ni muchísimo menos, una coincidencia básica en la política --

(11).- Burgoa Ognacio; Derecho Constitucional Mexicano, -- Editorial Porrúa; México 1982, Pág. 324.

obrero, ni en la actitud de la clase trabajadora, a través de los años que transcurren desde el 5 de febrero de 1917, fecha en que se promulga la actual Constitución (a la que difícilmente podríamos llamar vigente, después de cerca de 150 reformas), y el 10. de diciembre de 1940, cuando concluye el período presidencial del general Lázaro Cárdenas. Sin embargo, por razones de método y de extensión capitular se explica esta división. Por otra parte esta división podría justificarse desde otro punto de vista. Con Cárdenas concluye el proceso de reforma social fundamental. A partir de Avila Camacho y hasta la terminación del régimen del presidente Díaz Ordaz, nuestro país institucionaliza la revolución, expresión que no puede ser ni más contradictoria ni más verídica y toma un rumbo definido hacia el capitalismo. No se trata de un clásico capitalismo liberal. Es algo que no tiene nada que ver con el siglo XIX. Es un capitalismo, por una parte, integrado con recursos privados, y por la otra, con una cada vez más importante intervención estatal, por vía de inversión (petroquímica, v.gr.) o de compra (energía eléctrica, teléfonos, entre otros), pero, por regla general, con cierto sentido social que sólo exige se respeten sus reglas de juego... lo que no necesariamente ocurre.

Esa segunda etapa, que nosotros tratamos en el capítulo lo que sigue, podría caracterizarse, desde el punto de vista social, por la mediatización del movimiento obrero en la superestructura y la represión, tan feroz como haya sido necesaria a juicio del gobierno, de la base. Desde el punto de vista social se inicia con la entrada virtual de México a la guerra —y la entrada real de México a la industrialización y a los grandes negocios de la iniciativa pri

vada- y concluye, dramáticamente, el 2 de octubre de 1968, fecha en que sin el cambio de las estructuras formales, se produce, sin embargo, el derrumbe total de las relaciones pueblo-gobierno. Desde el punto de vista legislativo, curiosamente se podría presentar como el tránsito de la ley del seguro social de 31 de diciembre de 1942, a la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo de lo. de mayo de 1970. Por último, desde el punto de vista de condiciones reales, particularmente considerado la actitud de las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo, por una mayor énfasis en las soluciones conciliatorias y - una evidente tendencia patronal -a nivel jurisdiccional en la solución de los conflictos.

La tercera etapa, que se inició al tomar posesión el Presidente Echeverría, el 10. de diciembre de 1970, exige un análisis particular. En el orden laboral se produjeron fenómenos importantes. Y, además, se intentó reconstruir la comunicación gobierno-pueblo interrumpida en la Plaza de las Tres Culturas, pocos días antes de inaugurarse la - XIX Olimpiada. Sin embargo, las vicisitudes económicas nacionales producidas a partir de 1973 llevaron al país a - una situación difícil que el Gobierno del Presidente López Portillo debió enfrentar inclusive deteniendo temporalmente los avances logrados por los trabajadores. No tuvo éxito, pese al petróleo, y su sucesor, el Presidente Miguel - de la Madrid, encontró una crisis mucho más profunda de lo imaginable. Son relativas las esperanzas de una pronta recuperación.

CAPITULO II

APUNTA MIENTOS DOCTRINALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

APUNTAMIENTOS DOCTRINALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Con el Tratado de Versalles, el derecho del trabajo -- rompió las bases, barreras nacionales y se internacionalizó al preescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda clase laborante. Fue así como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo, empezó a cristalizar el derecho del trabajo era ya una positiva realidad y no una simple quimera. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica habrían para la clase trabajadora horizontes sin límites que sin embargo deberán sustentarse en principios Jurídicos sólidos: lo que restaba únicamente era precisar metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales en boga.

Su esencia.- Alimentado por todas las doctrinas sociales el derecho del trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del derecho, lo que caracteriza como una disciplina Jurídica autónoma tutelar de los intereses obreros de la comunidad entera de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

Fines.- La finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante, mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados jornadas, humanas, descansos y vacaciones que permitan en instancia la perfectibilidad del individuo.

Fin Primario.- La protección del hombre que trabaja -- finsustancial individual. Tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que

se encuentran vinculada a otra en virtud de una relación -
laboral.

Fin Sustancial Colectivo.- Debe buscar el justo equi-
librio entre los factores de la producción y la armonía de
los intereses del capital y del trabajo.

De éstos tres fines que lejos estaban ni lo pensaron
poco pero vagamente la relación, la protección entre los -
mismos trabajadores en un estado de hermandad.

Su Naturaleza.- Desde que Ulpiano estableció la dife-
rencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al -
indicar que: "Huius Studdii duae Suat Positiones, Publicum
et privatum. Publicum Jus est qued status rei romanae spec
tat, privatum qued ad singularum utilitatum".

El derecho del Trabajo nació dentro del seno del Dere-
cho Civil, y por mucho tiempo el "Contrato" de Trabajo es-
tuvo regulado por el principio de la autonomía de la volun-
tad y sujeto a las reglas privativas del Derecho Común. -
Con el tiempo, y al adquirir la autonomía Jurídica, el de-
recho civil que lo regía quedo únicamente como supletorio.
La fuerza expansiva de Derecho del Trabajo y la interven-
ción del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento -
iniciaron que esta rama invadiera la fuerza de la esfera
del derecho Público por ello, resulta acertado precisar -
que el Derecho del Trabajo participa tanto en las Ramas --
del Derecho Público como en el Derecho Privado. El maestro
Mario de la Cueva nos dice: (12).

"... El Derecho Público es el que reglamenta la

(12).- De la Cueva Mario; Derecho Mexicano. Editorial Por-
rúa México 1982, Pág. 324.

Organización y Actividad del Estado y demás organismos dotados de Poder Público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las Instituciones y relaciones que intervienen los sujetos con su carácter de "Particulares" luego entonces yo diría que el derecho del Trabajo no es Público ni es privado -- sino Social..."

B) Características.

Cuando se habla de las características del Derecho del Trabajo se dice que se trata de un derecho inconcluso que es un derecho tutelar de las clases trabajadoras que es un derecho típicamente Clasista y que es un Derecho de privilegio. (13).

"... De la Cueva con toda razón sostiene que el derecho Laboral es un derecho inconcluso porque cuando se cumple el fin que llamamos la finalidad inmediata de dicho derecho, morirá nuestro estatuto y nacera una nueva seguridad para el -- honore..."

La Ley del trabajo es de contenido humano, sus formas deben llenarse con nuevos contenidos por lo que también es misión, de las fuentes formales del Derecho Laboral lograr que esos contenidos carezcan continuamente en la proporción que determinan los cambios sociales, económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas, la necesidad de coordinar armónicamente todos -- los intereses que convengan en las empresas modernas requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente a -- los Derechos de los Obreros sino también los de Capital y los más altos de la colectividad. Así mismo nuestra Ley --

(13) De la Cueva Mario; op. Cit. 2 Pag. 23.

Laboral impone obligaciones a los patrones, Artículo 132 - impone también obligaciones a los trabajadores.

Las Fuentes del Derecho.- La palabra fuente se deriva del Latin Fons, Fonts, que en su pristina excepción alude al Manantial de agua que brota de la tierra.

La Fuente Directa o principal es la que proporciona en plenitud, al sujeto cognoscente, por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de sus conocimientos, la indirecta o secundaria es aquella cuyo centro de interés o cuya extensión no son coincidentes con los que ha propuesto el Investigador, es decir aquella que por ciertas limitaciones no nos proporciona datos completos sobre el objeto investigado. Las fuentes originarias son las que se producen sin solución de continuidad en el tiempo, con respecto al hecho o fenómeno del cual dan noticia. Las fuentes derivadas son las que nacen posteriormente al hecho o concepto de cualquier testimonio.

Clasificación de las Fuentes del Derecho.- Las fuentes Formales son los procesos de manifestación de las Normas Jurídicas constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el Juez para objetar su decisión.

Las Fuentes Reales.- Son las que determinan el contenido de las Normas Jurídicas constituyen el "por qué" de cada Ley individualmente considerada.

Las Fuentes Históricas.- Se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Las Fuentes Formales en el Derecho en General.- Las

Fuentes Formales en el Derecho en General son: La Ley, la costumbre, Jurisprudencia, la Doctrina y Los Principios -- generales del Derecho, La Ley es el derecho común que ha -- sido considerada como la fuente formal por excelencia.

La Costumbre es el conjunto de reglas Jurídicas que -- nos han sido impuestas por el poder Legislativo, pero que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida -- social, imponiéndose por el hábito y la tradición. La Ley y la Costumbre constituyen las fuentes formales más importantes.

La Jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales representando en esta etapa un medio técnico de la interpretación y la elabora-- ción del Derecho.

La Doctrina es el conjunto de estudios técnicos y -- científicos en torno del Derecho, que a partir de las particulares, determina alcance, interpretación o aplicación de las normas Jurídicas.

Por ser abstracta y en ocasiones variable, se ha di-- cho que no constituye una verdadera fuente formal del Dere-- cho. Pero en la medida en que los estudios del Derecho -- aporten sus ideas en beneficio de la legislación positiva, la doctrina adquirirá relevancia como fuente formal del De-- recho.

Fuentes Formales Esenciales.- En la disciplina labo-- ral dichas fuentes son: El Contrato Colectivo de Trabajo, el llamado contrato Ley, o Contrato Colectivo obligatorio y la sentencia Colectiva.

De la Cueva Mario nos dice que (14).

"... El Contrato Colectivo de Trabajo, instrumento fundamental en el derecho Público Laboral, es es que se celebra entre un sindicato de trabajadores o varios sindicatos Obreros y un Patrón, - varios patrones, un sindicato patronal ó varios sindicatos patronales, con objeto de establecer en cada empresa las condiciones de Trabajo, Constituye una fuente formal especial y autónoma del Derecho del Trabajo y además crea el derecho - - aplicable a cada negociación considerada como -- unidad económica-social..."

El mal llamado contra-ley, que a veces luego tampoco es contrato ni mucho menos ley, en virtud, de que puede formular sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de Trabajadores o patrones minoritarios de una región o industria determinada, y en consideración de que no es de aplicación general, es en efecto una fuente formal especial del Derecho del Trabajo, que otorga a los obreros mayores prestaciones y - beneficios que la ley de trabajo e inclusive que el propio contrato colectivo, pues supone, un esfuerzo de democratización del derecho, que superando al contrato de empresa - (el colectivo), se erige en un contrato de industria.

La Sentencia Colectiva es la que pronuncia las juntas de conciliación y arbitraje en ocasiones de los conflictos denominados de carácter económico en oposición a los laudos y son dictados por dichos organismos, en los conflictos de índole Jurídica es también fuente formal del Derecho del Trabajo en teoría ya que mediante ella se crean -- nuevas condiciones de trabajo que constituyen a las que no

(14).- De la Cueva Mario; Ob. Cit. 3 Pag. 27.

pueden substituir y que dieron origen al conflicto económico. Las sentencias Colectivas de hecho no se dan nunca en la práctica ya que las autoridades de trabajo se abstienen normalmente de resolver en la definitiva los conflictos de orden económico por razones de índole política todas estas fuentes a las que hemos hecho mención en una forma breve - fuentes de las que hacen las leyes y así mismo protegen en un grado mayor a los trabajadores y si vemos esa relación y la fuerza y poder político económico y jurídico en la --- que están protegidos hasta el grado de decidir situaciones políticas en un grado global nacional que tiene el obrero en su conjunto.

Justicia y Equidad.- Nos remontamos a la época de Ulpiano que consideraba a la justicia como la constante y --- firme voluntad de dar a cada quien lo suyo. Una defini--- ción de carácter más o menos revolucionario es el tratar - a los iguales como iguales y a los desiguales como desigua--- les ó el dar a cada quien lo que se merece o dar a cada --- cual el producto de su trabajo, me pregunto hoy en día si se llevarán acabo estos pensamientos qué pasaría entre los mismos trabajadores y en relación de ellos con sus Patro--- nes, éstos últimos sanarían sobrando pues el trabajador se llevaría el producto de su trabajo desde su punto de vista de ellos y según lo dicen todo el esfuerzo y el producto - como justicia y derecho les pertenecería sin tomar en cuen--- ta el poder de inversión económico del Patrón pero suponga--- mos que ellos fueran trabajador y Patrón a la vez qué Jus--- ticia y Equidad repartirían entre sus compañeros, ya que - no saben que la Equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las Normas Jurídicas al caso -

concreto., y a su vez consiste en la aplicación de la Justicia a los Actos Individualizados en virtud de que se podría considerar válidamente que la Justicia es el género - y la Equidad la especie. Violurían los obreros al no saber éstos sus mismas leyes que los protegen y se destruirían unos con otros.

Ya que tomando en cuenta que la Justicia en general - exige a todos y cada uno de los miembros de la comunidad - ordenen adecuadamente su conducta al bien común. La justicia conmutativa exige equivalencia entre la prestación y - la contraprestación presindiendo de las personas.

Ahora bien analizando la Justicia y la Equidad, no de - de confundirse se deben de tomar en cuenta en la integra- - ción del Derecho para hacer que ésta armonice, no solamente dentro del punto de vista laboral, las relaciones entre los patrones y trabajadores y entre estos últimos sino desde un ángulo visual general las relaciones Humanas para - que el hombre, finalidad del derecho y no medio pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas temporales y extratemporales.

CAPITULO III

SINDICATOS, CONTRATOS COLECTIVOS Y CLAUSULA DE EXCLUSION.

SINDICATOS

Después de poco más de un siglo, el Sindicato profesional obrero, institución que apareciera de una manera es pontánea, como consecuencia de clandestinas rebeldías proletarias y cuyos primeros resultados positivos se redujeron a nacer triunfar, apenas parcialmente, modestas reivindicaciones sobre condiciones de trabajo, intervienen hoy de una manera desembozada, en todos los problemas políticos planteados en la Europa de la posguerra, y su voz se deja oír, sino con carácter oficial, por lo menos con carácter autorizadamente oficioso, en las grandes asambleas internacionales, en que se gesta el nuevo estatuto político del mundo".

La libertad de trabajar sin la correlativa de asociarse carecería prácticamente de objeto. El individuo aislado, frente al capitalismo fuerte y unido, quedaría totalmente inerte, indefenso y sin perspectivas. Pero, asimismo "el simple hecho de asociarse no tiene sentido práctico, si la organización resultante no goza también del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y tomar las medidas adecuadas, dentro de la ley, para el logro de sus objetivos. Aún cuando en la práctica ambos aspectos presentan un carácter simultáneo, por responder principalmente a las necesidades de individuos que sujetos a un vínculo laboral de subordinación, requieren una acción de conjunto para la defensa de sus intereses, en el campo legal no se ha operado con el mismo paralelismo".

El derecho de asociación significa el reconocimiento de su libertad para realizar conjuntamente con otras perso

nas, proyectarse y trascender. "Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que se trata verdaderamente de un derecho humano, o si se prefiere de un derecho natural o necesario". J. Ruprecht nos menciona que (15).

"... Para Jiménez de Aréchaga "el derecho a la libertad sindical es, como muchos otros comprendidos en las declaraciones modernas, una forma derivada de un derecho fundamental, no solamente por estar vinculado a los azares del acontecer humano y a la naturaleza del hombre, sino también porque el sujeto activo del derecho a la libertad sindical es una organización o grupo..."

La asociación sindical, una de las expresiones más completas del derecho de unirse entre los hombres, ha sido reconocida desde hace relativamente muy poco tiempo por el constitucionalismo social. Pero, ese derecho no puede tener libre expresión cuando se considera que el individuo es un medio y no un fin, sino que este último rol lo desempeña el Estado. Cuando los problemas laborales se encararan teniendo en mira, no el interés de los individuos sino el del Estado, no se puede hablar de una verdadera libertad de asociación sindical. Si los problemas del trabajo se solucionan en interés del desarrollo nacional y no se sustentan en la dignidad humana, la mencionada libertad es una utopía.

El "derecho de agruparse, el derecho sindical es un aspecto de la libertad de asociación, pero su objeto particular, la defensa de los intereses profesionales, la sujeción a una actividad esencial y vital del hombre, le confiere un carácter mucho más indispensable que la libertad

(15).- J. Ruprecht. Alfredo; Derecho Colectivo del Trabajo Unam 1980. Pag. 91.

de asociación, al punto que los mismos regímenes autoritarios se cuidan de ignorarlo y buscan utilizarlo como medio de integración política."

El liberalismo económico produjo una terrible desigualdad en la sociedad, sumiendo a los trabajadores en la mayor miseria, no teniendo otra posibilidad de salir de ella sino por su propio esfuerzo y no era posible realizarlo en forma individual, sino por la unión de todos ellos.

Pero, para poder desarrollar ampliamente sus funciones se requiere un mínimo de libertad y seguridad respecto a sus objetivos. Por ello Páez ha dicho: (16).

"... Sin la libertad de asociación, la fórmula exacta del convenio de trabajo y de la locación de servicios estaría aún por encontrarse; porque el problema consiste en unir a los contratantes de otro modo que por los vínculos de sus intereses, siempre necesariamente contrarios..."

La realización del principio de solidaridad, su traducción en reglas de derecho, no se podrá imponer jamás a golpes de decretos y no puede resultar más que del esfuerzo continuo de las asociaciones libres.

Esta libertad fue alcanzada, al fin por las asociaciones profesionales y ella se concreta de diversas maneras, todas tendientes a asegurar al individuo el derecho a entrar, salir, permanecer en una asociación profesional y creándola cuando lo estime conveniente.

La asociación profesional no ha sido considerada el motor del Derecho Laboral y la verdad es que la mayoría de las conquistas de éste han sido obtenidas mediante la

(16).- Páez Ricardo; El Derecho de las Asociaciones, Buenos Aires 1940, pag. 159.

acción enérgica y decidida de aquéllas. El problema de la libertad sindical se ubica en el centro de las preocupaciones de la sociedad contemporánea. Ella está consagrada de manera solemne y tiende a afianzarse cada vez más evidentemente sufre estancamientos y retrocesos, pero ello es debido a factores circunstanciales y ajenos a su esencia misma y que son simplemente altos en su manera ascendente, parece que hiciese suyo el pensamiento del poeta Rilke: (17).

"... Deja que todo te acontezca, lo bello y lo terrible, pero avanza, siempre avanza..."

La situación del movimiento sindical, especialmente el obrero, se debe a una serie de factores que les son característicos, ya sean internos o externos y actuando de acuerdo al grado de evolución del régimen económico, social y político en que actúan.

El sindicato nace con la crisis de las corporaciones medievales, pues se trata de llenar el vacío resultante del rompimiento entre el capital y el trabajo, en razón de la fractura de las bases de la estructura económico-social del régimen corporativo.

A ello caben agregar los principios igualitarios que introduce la revolución Francesa y que se tratan de implantar por cualquier medio, incluyendo medidas violentas.

No son, sin embargo, los únicos factores sino que caben agregar el desarrollo de las fuerzas productivas y el maquinismo. Estos dos introdujeron una verdadera revolución en el sistema productivo. El trabajador ya no es --

(17).-- J. Ruprecht Albrecht., Ob, Cit. 2. Pág. 150.

más el artesano que volcaba en su tarea todas las aptitudes que tenía y que hacían de él -prácticamente- un verdadero creador, un artista. Ahora no es más que un engranaje un mero ejecutor y que, en muchas ocasiones, toda su actuación consiste en cuidar una máquina que es la que al fin -hace la tarea. Además, permite que su actividad pueda ser ejecutada por personas sin especialización, por mujeres y por niños. "Esta transformación de carácter psicológico tiene, según nuestra opinión, una influencia preponderante en la formación de la mentalidad clasista, que es el resultado y la causa a su vez de la unión de masas indiferenciadas, vinculadas únicamente por un dolor común, por un sentido de opinión y por el mismo deseo de liberación, sino de venganza".

La concentración industrial que comienza en la etapa de la manufactura alcanza su pináculo con el maquinismo.

La máquina aumentó el sobretrabajo. La labor se hizo más intensa en las manufacturas donde se aplicó el sistema de la división del trabajo. En estos establecimientos, los reglamentos eran rígidos, severos y generalmente los obreros eran alojados, alimentados y tratados como soldados; -era el régimen del trabajo forzado. La máquina agravó este estado de cosas. El alargamiento indefinido de la jornada de trabajo entraña la usura rápida del material humano. La máquina aumentó el sobretrabajo y mató el interés por el -trabajo. El obrero se iba convirtiendo en una simple rueda de la máquina, condenado a una labor de autómeta, agotadora por su monotonía. Por eso no es extraño que historiadores como Martin Saint-Leon o pongan ventajosamente a la situación de los obreros en los siglos XVII, XVIII y hasta -

XIX, la situación de los obreros de la Edad Media, en la que el trabajo mejor equilibrado, menos nervioso, menos fatigador, era más sostenido, más aplicado, más concienzudo".

La revolución industrial figura como elemento preponderante, pero no solamente por ser un fenómeno tecnológico ni siquiera económico, sino fundamentalmente -- pese a la -- trascendencia que aquéllos -- por implicar un cambio de mentalidad dado que hubo un cambio total en las estructuras -- del trabajo en el campo y en la ciudad; las condiciones de vida eran intolerables, infrahumanas. Por otra parte, no se manifestó como causa inmediata, instantánea y brusca.

A este fenómeno se agrega otro: la gran concentración del capital. Las máquinas son costosas, exigiendo grandes inversiones, las cuales no pueden ser encaradas por las pequeñas empresas y en muchas ocasiones, tampoco por las medianas. Además la lucha despiadada por la competencia, hace que las grandes empresas vayan destruyendo las pequeñas y medianas. Esto trae como consecuencia una situación de monopolio que agrava la situación del trabajador, ya que su ofrecimiento de trabajo puede ser usado a un solo empleador, cuyas indicaciones debe acatar, sean cuales fueren, so pena de verse privado de su sustento.

Ahora bien, antes este monopolio de hecho, al trabajador no le quedaba otro remedio que constituir, a su vez, otro monopolio para tratar de combatir esa circunstancia tan gravosa para él. "Ora es un conglomerado que se entregue a combates sangrientos, a fin de arrancar de los empleadores o del Estado una migaja de esperanza para sus reivindicaciones, que se resumen, casi siempre, en mejoría de sa

larios, disminución de la jornada de trabajo, combatir el tratamiento inhumano; ora, presentándose como uniones, sociedades que bajo la forma de entidades secretas se esforzaban por aminorar los sufrimientos materiales y morales de sus adherentes. Y, generalmente, una sociedad de socorros mutuos en efervescencia".

Los presupuestos ideológicos constituyen el otro factor de la aparición de esta institución. El sindicato aparece en una sociedad con elementos ideológicos claramente definidos y él los contrataría haciendo en consecuencia necesaria una nueva filosofía del trabajo, de la sociedad y del Estado.

Sin embargo, según Marx, el sindicalismo al realizar sus primeras manifestaciones no tenía la más mínima idea, no ya del planteamiento general del Estado y la sociedad, sino que ignoraba su trascendencia histórica y su importancia, de Ferrari refuta este concepto diciendo: (18).

"... Pero si el sindicalismo es un fenómeno que tiene que ver con el modo de producir, sino con el proletariado, el problema cambia entonces sustancialmente de sentido y de dimensión, sobre todo si, examinando el proceso de proletarización paulatina de la sociedad llegamos como lo hace Toynbee, a la conclusión de que un proletario no es necesariamente, como cree el vulgo, un miembro de la clase obrera, sino el hombre que integra cualquier grupo humano, que, viviendo un determinado momento de la evolución de una sociedad, no se siente históricamente solidarizado con la misma..."

Las primeras manifestaciones de solidaridad entre los

(18).- Acosta Ferrari; El Concepto de la subordinación; -- Buenos Aires 1967, Pág. 190, 2a. Ed.

trabajadores tienen un carácter esporádico, es decir, vencedor o vencido el movimiento, la asociación se disolvía - hasta que se produjera una nueva necesidad de manifestarse. Las ventajas de la continuidad hicieron que luego se constituyeran ya en organismos permanentes. Ellas comprendían sólo a los trabajadores de una empresa y si bien fue un gran paso adelante, su éxito era limitado, pues el empleador podía esperar mientras que los trabajadores no, dado que necesitaban del ingreso de sus salarios y entonces se apercibieron de la conveniencia de constituirse en organismo que abarcase más de un establecimiento o empresa. Nacen así los sindicatos de actividad que, en un principio, de carácter local se van generalizando y expandiendo cada vez más, de allí las federaciones y confederaciones no - - hay más que un paso, el que es rápidamente dado, encontrándose actualmente en la etapa de la constitución de federaciones internacionales.

Pero además, el sindicalismo va modificándose en sus formas propias. En un principio es de lucha, de enfrentamiento; pero actualmente esa posición está siendo reemplazada por un sindicalismo de participación. Verdier nos dice (19).

"... Que el movimiento sindical "evolucionó profundamente en su estructura y en el papel que desempeña, al punto que sus problemas actuales, - sin ser nuevos, traducen una confrontación entre sus funciones tradicionales de reivindicación y contestación y otra más moderna, de mayor importancia creciente de participación en la organización y realización de la política económica y social..."

(19).- Iglesias Severo; Ob. Cit. 4 Pág. 72.

Es verdad que el sindicalismo está recién comenzado a emprender ese camino que es de desear continúe y desarrolle ampliamente, pues de esa manera podrá llegar a la ansiada paz social. El haber comenzado a hacerlo está dando muestras de madurez en el sindicalismo contemporáneo. (20)

"... De la Cueva hace notar esa evolución, señalando que el sindicalismo pertenece al futuro y sueña con una sociedad fundada en la justicia social. Su fin primordial era económico; mejorar las condiciones de vida del trabajador. Mediado el siglo XIX, su finalidad tenía un neto corte político dado que el convenio colectivo y su acción no eran suficientes para obtener lo que se ansiaba, y entonces era preciso llegar a la organización política misma. Al comienzo de esta centuria ya deja de ser exclusivamente un organismo de lucha y se transforma en uno de cooperación..."

Claro está que esta evolución no es tan clara ni tiene igual desarrollo en todos los países; más bien puede hablarse de tendencias, de fines en ese sentido.

Los fines del sindicalismo son múltiples, algunos de carácter específico y otros de carácter general.

Quando las asociaciones profesionales nacen, son consideradas como contrapartes netamente opuestas a los intereses de la otra. Sin embargo, ese concepto va lentamente por cierto- perdiendo su vigencia o, por lo menos, su extremismo y, por tanto, se dice que son copartícipes sociales, pues sus fines actuales hacen que ese concepto no esté concorde con los actuales, relativos a la esencia de

(20).- De la Cueva Mario; El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. México 1959, 2a. Ed. Síntesis del Derecho del Trabajo. México 1965.

La relación de trabajo como relación comunitaria de carácter jurídico-personal y al enfoque ético-Jurídico que resulta respecto de la relación entre las asociaciones de ambas partes.

Los fines del sindicalismo no han sido históricamente los mismos, sino que han variado con la cambiante ideología sindical. Actualmente los fines prevalentes son profesionales y no políticos, pero aun dentro de aquéllos hay matices y variedades.

El sindicato tiene por fin principal cumplir los objetivos supremos de la comunidad, no tanto como parte integrante del organismo estatal, ni como mero instrumento de su política social y económica, sino como formado parte de la sociedad que integra y para evitar su estancamiento y mejorar la condición social de sus miembros. El defecto del sistema es que solamente se interesa para obtener más y más beneficios, sin reparar en las graves consecuencias económicas y sociales que produce o puede producir.

Pero, como vimos precedentemente, el sindicalismo sigue avanzando y aun cuando en su efectivización ostente muchos y graves errores, muchas y gravísimas desviaciones, su fin último es llegar a un estado de armonía y de entendimiento que traiga el bienestar no sólo a sus miembros, sino también a la colectividad toda.

Los autores agrupan esas formas de diversas maneras.- Así, de la Cueva expresa (21).

"... Que la primera y fundamental misión consiste en la defensa de los intereses colectivos de

los trabajadores. En segundo lugar la vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos, -- del derecho individual del trabajo creado por -- los convenios y la ley. Por último, participar en la integración y en el funcionamiento de los diversos organismos públicos comisionados para -- la aplicación de las leyes del trabajo y de la -- seguridad social..."

Esta última función es, según el citado autor, común a las asociaciones profesionales patronales y obreras.

Por su parte, Camerlynck-Lyon Caen consideran (22).

"... El sindicato tiene tareas de orden interno (reclutamiento regular de miembros, cobro de cotizaciones, jubilaciones, etcétera) y de tareas externas (reivindicaciones, negociar convenios -- colectivos, organizar huelgas, etcétera)..."

En resumen se puede decir que el fin último del sindicato es la dignificación de la persona del trabajador, dándole las mismas posibilidades que a los demás integrantes del conglomerado social, de disfrutar una vida digna.

Es evidente que el cumplimiento serio y honesto de este fin sufre muchos quebrantos en su aplicación, pero, de todas maneras, es a lo que tiende su filosofía. Desgraciadamente ésta debe ser aplicada por hombres y éstos, muchas veces, la desvían en base a su interés propio, desvirtuando sus alcances reales.

El sindicato es una verdadera garantía social para el trabajador, pues lo ayuda, lo protege contra las injusticias patronales y estatales; por una de sus actividades: -- los convenios colectivos de trabajo, incide sobre la economía y la sociedad con una redistribución de la riqueza.

(22).-- Lyon Camerlynck-Caen; Droit Du Travail. París 1973. 6a. Ed. Pág. 84.

En similar, aunque no sea idéntica situación, se encuentran las asociaciones profesionales de empleadores, -- pues ellas defienden los intereses de éstos contra los -- excesos de la otra parte y hace que la situación se nivele.

La tarea acorde y combinada de ambas instituciones nace que el respeto hacia el ser humano llegue a su máxima -- expresión, con lo cual se cumple uno de los anhelos de la humanidad, que es la paz social.

MEDIOS DE ACCION SINDICAL:

El sindicalismo no se contenta con exponer ideas y -- producir programas, sino que lucha para su efectivización y desarrollo.

El ha adoptado diversos sistemas y medios para hacer efectiva su doctrina, los cuales varían de acuerdo a las -- épocas, los países y las circunstancias. Su origen debe -- buscarse en el marxismo, que propiciaba la lucha de clases y por el poder.

Las técnicas suelen seguir en líneas generales, dos -- orientaciones bien definidas: son de carácter sindical o -- de carácter político. Dentro de estos dos parámetros se -- ha desarrollado siempre la actividad sindical.

El sindicato persigue dos fines: uno inmediato y otro mediato. El primero es de tipo realístico y se refiere directamente a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, y el mediato, de tipo predominantemente ideológico, tiende a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ámbito nacional e internacional.

Con los fines inmediatos se trata de modificar la legislación vigente, haciendo que favorezca aun más a la --

clase trabajadora. Tiene un carácter netamente económico.

El fin mediato tiene un gran contenido político y trata de hacer que el Estado esté basado en otros conceptos - que los que actualmente lo rigen.

Aún, sin llegar a tal extremo, el sindicalismo trata de sacar de la competencia parlamentaria el intervenir en materia de la relación de trabajo, debiendo ésta estar reservada únicamente a los sindicatos. Pues el derecho laboral es un derecho vivo y el sindicato un cuerpo intermedio con ciertas prerrogativas de gobierno, excluyente del poder estatal.

Los medios de que se valen comprenden una gama infinita de posibilidades, desde las jurídicas hasta las extrajurídicas, económicas, pacíficas, violentas, directas, etcétera. La huelga suele ser su arma más poderosa, aun cuando hay otros medios también de efectividad, pero aquélla suele ser la preferida y la más empleada, ya sea en su forma pura o en sus manifestaciones irregulares.

También de la parte patronal hay diversas tácticas de lucha, legítimas algunas y otras no tanto. Es cuestión de oportunidad y de necesidad.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno ó 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.

El patrón que emplee trabajadores, miembros de un sin-

dicato tendrá obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo. Y si el patrón no lo quiere firmar, se puede - hacer una huelga.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse - por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento.

El contrato colectivo contendrá:

- 1.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- 2.- Los establecimientos y empresas que abarque.
- 3.- Su duración, tiempo indeterminado, obra determinada
- 4.- Las Jornadas de Trabajo.
- 5.- Los días de descanso y vacaciones.
- 6.- El monto de los salarios.
- 7.- Cláusulas de capacitación y adiestramiento.
- 8.- Funcionamiento e integración de las comisiones
- 9.- Las demás disposiciones que convengan las partes.

No producirá efectos de contratos colectivos el convenio al que falte la determinación del salario.

El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

- 1.- Por mutuo consentimiento.
- 2.- Por terminación de la obra.
- 3.- Por el cierre de la empresa o establecimiento.

Ahora bien el maestro Néstor de Buen nos dice (23).

"... El Contrato de Trabajo como una figura autónoma la denomina como el Acto Jurídico Laboral"

Señalamos que eventualmente la Relación de Trabajo -

(23).- De Buen Nestor; Ob Cit 3 Pág. 168.

puede derivar de un Contrato de Trabajo, puede decirse que ello no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos, pero lo esencial como hemos venido estudiando hay un acuerdo espontáneo de voluntades que persiguen fines distintos adecuados a la ley, a las buenas costumbres, generalmente con sensual y excepcionalmente formal para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial en todo caso la propia ley vigente admite una relación de trabajo de acuerdo con un origen contractual que es la prestación efectiva del trabajo y como consecuencia resulta el contrato.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice (24).

"... La relación de Trabajo por ningún motivo - resultan aplicables las tesis civilistas ni aún la teoría de que pueda derivar de un contrato sui-generis..."

Por lo que se desprende y en base a sus principios de la Cueva describe a la relación del Trabajo como la relación Jurídica Objetiva que se crea entre un Trabajador y un Patrón por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que le haya dado origen en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto colectivo y objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de convenios internacionales. Tuvimos que hacer esta breve relación para entender a los contratos colectivos y contratos-ley de sus normas supletorias. Ahora bien analizaremos este último por ser uno o una parte del presente trabajo.

El mundo Jurídico de los derechos subjetivos se basa

(24).- De la Cueva Mario; Ob Cit 3 Pág. 41.

en tres hechos de dicha categoría: SUJETOS, que pueden ser una persona física o ideal, que ostenta la titularidad del derecho; el OBJETO, que significa la cosa u obligación sobre la cual se ejerce aquel derecho y la VINCULACION JURIDICA que es la que hace que el objeto quede sometido a la acción del sujeto.

La materia laboral se caracteriza porque los sujetos pueden ser individuales o colectivos. En efecto, en las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su empleador, hay otras entre los grupos sociales -trabajadores y empleadores- que presentan un carácter colectivo.

Esta discrepancia con otros derechos que se caracterizan por ser las relaciones siempre individuales -aun cuando presenten un carácter plural-, se debe a que "el movimiento obrero no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria, sino como un elemento integrante de una clase".

El interés que aquí mueve a las partes es de carácter colectivo, "que es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común". Según RUSSOMANO (25).

"... Las relaciones individuales de trabajo no tienen nada de originales, pues ellas se establecen entre trabajadores y empleadores concretamente determinados sobre intereses perfectamente de limitados..."

Es decir, presentan la misma naturaleza, el mismo ori

(25).- RUSSOMANO DIMEITO; Derecho Colectivo del Trabajo., Río de Janeiro 1975 2a. ed. Pág. 130.

gen y el mismo hecho de las relaciones contractuales bilaterales que se forman, se modifican, o se deshacen en el marco del derecho común.

Bayón Chacón y Pérez Botija caracterizan las diferencias entre las relaciones jurídicas colectivas e individuales de la siguiente manera: (26).

"... Por los sujetos: en la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador; en la colectiva, grupos definidos por su pertenencia a una empresa o estructurados en forma de asociación profesional;

Por su contenido: la relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática y define contraprestaciones concretas; en cambio la colectiva no implica prestaciones laborales sino que es un medio de crear normas que rijen aquéllas;

Por su forma: la relación jurídica individual de trabajo reviste siempre forma de contrato, escrito, verbal o tácito; en cambio, la colectiva no siempre se desarrolla en forma negocial; es, por el contrario, pluriforme;

Por su finalidad: la de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y, a veces, para alcanzar ventajas extraeconómicas.

Por su trascendencia económica y político-social apenas perceptible en la relación individual y acusada en la colectiva..."

Lo que caracteriza a las relaciones colectivas de trabajo es que ellas pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formulación abstracta de normas de trabajo, -

(26).- Bayón Chacón- Pérez Botija; Manual del Derecho del Trabajo; Madrid 1975 9a. ed. Pág. 47.

obligatorias e imperativas, siendo así fuente de reglas generales.

Se negó en reiteradas oportunidades el carácter jurídico de estas relaciones colectivas, pues se alegó que no crean vínculos jurídicos concretos entre las partes.

Ello no es exacto, pues en toda norma colectiva hay, por lo menos, una obligación de hacer que, actualmente, ya ha alcanzado carácter directo, imperativo, como por ejemplo la imposición de arbitraje o conciliación obligatoria, entre otras.

El estudio de las asociaciones profesionales tiene gran relevancia y actualidad y, además, puede analizarse desde un doble punto de vista: "como filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político estatal; y como una institución jurídica, regulada, consecuentemente, por el derecho".

Su estudio se vincula sistemáticamente con la situación política de un país determinado y con el sistema adoptado para su conducción.

Evidentemente, para que las asociaciones profesionales cumplan eficientemente su cometido, éste debe limitarse a sus fines específicos, sin desviaciones ni interrupciones. Sin embargo, el poderoso desarrollo del sindicalismo obrero ha hecho que éste se haya transformado en una institución poderosa, de carácter absolutista, manejada por un grupo cerrado, una verdadera verticalidad ejecutiva casi como un ejército, con la diferencia que "es un ejército que vota y elige sus generales".

El sindicalismo, que permite al individuo el pleno go

ce y desarrollo de su personalidad, haciéndolo respetar como ser humano, ha alcanzado tal desarrollo que sus dirigentes absorben al individuo excesivamente y la protección se transforma -o puede transformarse- en opresión.

Este problema, que tiene un carácter internacional, debe ser objeto de adecuada legislación; pero, de cualquier manera, es una realidad que es muy difícil de erradicar, como lo demuestran todos los intentos que a tal efecto se han realizado y que al cabo de cierto tiempo, prueban su -futilidad, ya sea por inoperantes o por desidia en el control y aplicación de las medidas, o la mayoría, por razones de política electoral.

Pese a todo ello, la existencia de asociaciones profesionales, tanto obreras como patronales, es de una necesidad imperiosa e ineludible y no debe ser perturbada su -acción, si bien hay que encarrilarla para que no exceda de sus límites precisos, que son -por otra parte- de suma importancia y que no necesitan adjudicarse otros cometidos, -pues con llevar a la práctica los suyos tienen una labor -encomiable, trascendente, importante y sumamente difícil -que cumplir con altura. Como señal Pérez Botija (27).

"... No se puede estudiar el régimen Jurídico - del trabajo en la sociedad contemporánea sin tomar en consideración el papel que desempeña el -sindicato..."

El derecho estatal, pese a todos sus esfuerzos, no ha podido desplazar el derecho sindical, lo cual evidencia su importancia y trascendencia, no comparable a ninguna otra

(27).- Pérez Botija; Derecho del Trabajo. Madrid 1960, 6a. ed. Pág. 82.

institución Jurídica contemporánea.

Por último, cabe consignar que ha sido objetada la de nominación de "asociaciones profesionales", por ser equívoca. Hay mucho de verdad en ello, pues no siempre es la profesionalidad lo que se toma en consideración al establecerse la asociación, sino que se hace por ramas industriales o actividades productivas afines. Sin embargo, la vulgarización del término hace que sea muy difícil su cambio, el cual podría ser el de "asociaciones sindicales".

CLAUSULA DE EXCLUSION

Un aspecto que ha sido mencionado y que es sumamente importante es un tipo de contribución al sindicato, que se conoce con la designación de impuesto sindical.

Esta contribución es establecida por el sindicato para todos los integrantes de la categoría profesional que él representa, sean o no miembros. Cuando se trata de un sindicato único de afiliación obligatoria el problema no existe, pero cuando hay libertad sindical, con pluralidad o no de sindicatos, la facultad de que un sindicato imponga contribuciones a los que no militan en sus filas, estén o no afiliados a otros sindicatos, es abusiva.

Es justo que el miembro contribuya con su cuota al mantenimiento del sindicato a que pertenece; pero que lo hagan extraños escapa a la lógica jurídica. Su naturaleza es la de un verdadero impuesto, establecido por una entidad particular. Sin embargo, de Ferrari define este sistema, pues considera que (28).

"... es una fórmula más atemperada que las cláusulas (28).- Acosta Ferrari; Op Cit 2 Pág. 63.

sulas de exclusión sindical y la afiliación - - obligatoria. "Las cláusulas de exclusión, al imponer la afiliación, parece, sin duda, atentatorias de la libertad sindical y de trabajo..."

La afiliación supone la incorporación a una asociación, la aceptación de su política, la solidaridad con sus actos y la aprobación de sus finalidades. Por estas razones la afiliación no debiera ser nunca materia de ninguna clase de imposición. En cambio, establecer simplemente la obligación de aportar, no es atentar, en realidad, contra la libertad sindical ni contra la conciencia del obrero. - Como dijimos, el órgano que representa al personal debe hacer desembolsos a veces importantes en su tarea de defender los intereses de la profesión, y si ese órgano sindical, a juicio de la autoridad pública, es verdaderamente representativo del interés profesional de todos los trabajadores, si así lo establece el convenio colectivo, están obligados a sostenerlo aunque no estén afiliados al sindicato o mantengan discrepancias con él".

Evidentemente que para que pueda hacerse efectivo debe ser establecido por una ley, pues de lo contrario el -- sindicato carecería de autoridad para establecerlo. Sin embargo, se le han impuesto por vía indirecta, por intermedio de los convenios colectivos. En éstos se suelen imponer dos tipos de contribuciones a los alcanzados por sus -- disposiciones. Una consiste en una contribución a todos -- afiliados o no-- de una suma de dinero equivalente o proporcional al aumento obtenido en los sueldos y otra, una -- suma periódica para los no afiliados, para los gastos que hace el sindicato en defensa de la categoría, ya que sus -- beneficios alcanzan a los no afiliados.

Al respecto cabe hacer una reflexión. En cuanto a la primera contribución, la que se agota en el primer consumo es correcta la tesis sindical. El convenio colectivo, resultado de la obra del sindicato, ha beneficiado a todos los trabajadores, aunque no integran las filas de aquél. En consecuencia, es lógico que contribuyan con una pequeña parte de los beneficios que obtienen. Pero, en cambio, las otras cuotas periódicas son un verdadero atentado a la libertad sindical. El no afiliado debe contribuir a mantener un sindicato al cual no pertenece y que puede ser de ideas o directivas diferentes o encontradas con sus propios sentimientos y la contribución debe hacerla obligatoriamente. Hay aquí un abuso y un ataque a la libertad sindical que no corresponde mantener.

Algunas veces se ha intentado cubrir la realidad de este impuesto con subterfugios, como hacer las contribuciones -con carácter obligatorio- para las obras sociales del sindicato. También así se viola el derecho del trabajador a elegir libremente la actividad que desee, pues se le impone una. Puede pertenecer a una asociación profesional que disponga de su propia obra social y debe sin embargo, contribuir a la de otro sindicato.

En resumen, lo que se conoce como impuesto sindical es una violación de los derechos sindicales y que solamente se puede imponer si está establecido en la ley, aunque es de desear que se le elimine de raíz. El sindicato que necesita ingresos provenientes de las cotizaciones de sus miembros, debe tratar de enrosar sus filas mediante una adecuada política social y no utilizando medidas coercitivas.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO Y POR
SEPARACION, EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

Hay diversas maneras de acrecentar el poder sindical. En algunos países, es la ley la que establece los alcances de la garantía sindical. Pero, "en otros países, también -- bastante numerosos, la legislación admite los denominados sistemas de 'seguridad sindical', de alcance muy diverso.-- Tales sistemas, que tienen por consecuencia hacer obligatoria la afiliación o el pago de cuotas al sindicato, pueden revestir diferentes formas... Todos estos sistemas tienen por finalidad robustecer la posición de los sindicatos permitiéndoles implantarse mejor entre los trabajadores y -- confiriéndoles mayor peso ante los empleadores, y asimismo procurar que todos los asalariados que obtienen beneficios de las actividades de los sindicatos les aporten una contribución equitativa".

Las principales armas que con el fin de acrecentar el poder sindical existen, son las cláusulas sindicales. Deriva esta denominación del hecho de ser normas establecidas en las convenciones colectivas de trabajo.

Estas cláusulas aparecen primero como defensa contra los empleadores, ya que éstos se oponían a la afiliación -- de sus trabajadores en determinados sindicatos, exigiendo que no debían adherirse a ninguno o solamente al por ellos indicado. Pero luego adquirió un desarrollo más amplio, -- pues su objeto fue también consolidar al naciente sindicalismo.

La forma de manifestarse estas cláusulas adquiere di-

versas modalidades. De Ferrari las agrupa de la siguiente manera: (29).

"... a) La cláusula de taller cerrado para los -
trabajadores no afiliados.

b) la que obliga al empleador a despedir a los -
trabajadores que se desafilian del sindicato.

c) La que obliga a tomar trabajadores nuevos por
medio del sindicato.

d) La que concede beneficios especiales a los --
trabajadores afiliados.

También se consideran las cláusulas denominadas
de taller agremiado y taller sindicado..."

Las primeras se refieren a que el empleador sólo puede contratar y mantener trabajadores pertenecientes a un -
determinado sindicato, mientras que por las segundas se -
puede contratar a personal no afiliado, pero que dentro de
un plazo fijado deben asociarse al sindicato que celebró -
el convenio colectivo.

Las cláusulas sindicales comprenden dos grandes grupos denominados, uno cláusulas de exclusión y el otro cláusulas de consolidación sindical. El primer grupo comprende, -
a su vez, dos subdivisiones: cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación. Al segundo grupo se le conoce igualmente como cláusula de preferencia sindical.

También se les denomina open-shop, que significa que no hay restricciones para el empleo, por lo menos basadas en la afiliación, y closed shop, que equivale a las de exclusión sindical.

Estas cláusulas han tenido mucha difusión y son varios los países que las aceptan, si bien, han levantado siempre grandes polémicas. En la propia JII, al discutirse los convenios sobre libertad sindical, las representaciones obreras insistieron mucho para que dichas cláusulas no fueran proscritas.

Alfredo J. Ruprecht nos menciona (30).

"... Las cláusulas sindicales tienen por objeto fortalecer la posición del sindicato y su origen cabe rastrearlo en el régimen de las corporaciones de la Edad Media. Solamente los maestros, - que tenían autorización de la corporación, podían abrir un taller y contratar a los operarios -aprendices y compañeros-, no pudiendo ingresar ninguna otra persona..."

Ese fue un antecedente mediato; más cerca hay que buscarlo en el boicot que se realizaba por los trabajadores - contra un compañero de tareas que no gozaba de sus simpatías. De allí al instituto de exclusión por no pertenecer al sindicato no mediaba más que un paso y éste fue rápidamente dado. Vencedores en la lucha contra el Estado Liberal que se oponía a la sindicalización, los trabajadores - tuvieron que enfrentarse luego con los empleadores que ponían toda clase de trabas contra las asociaciones profesionales no tomando trabajadores sindicalizados o despidiéndolos en su caso. Las cláusulas de defensa sindical tuvieron por objeto contrarrestar esa política empresarial. Pero posteriormente se extendió su aplicación para defenderse - de la acción -positiva o negativa- de sus propios compañeros, al ingresar éstos en sindicatos rivales o no sindicalizarse.

(30).- J. Ruprecht Alfredo. Ob Cit 3 pág. 141.

Este tipo de cláusulas tienen un origen histórico válido, pero en el Estado actual del derecho no es posible aceptarlas, en general.

Se estima que las cláusulas de exclusión sindical son un atentado a la libertad de trabajar y de asociarse libremente. Contradicen los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociación al obligar a adherirse a un sindicato determinado y no a otro y permanecer inderogablemente en él, so pena de perder la ocupación, por circunstancias extrañas a la actividad profesional se condena a toda una familia obrera a parecer de hambre o se obliga a un trabajador a violar sus más íntimas convicciones.

Por otra parte, el principio de libertad amplia de sindicación está ínsito en la mayoría de los países democráticos y al establecer estas cláusulas se viola dicha norma, que en ocasiones tiene carácter constitucional.

Se suele decir que es una situación transitoria y que cumplidos sus efectos desaparecerá. En realidad, hoy son contados los empleadores que toman medidas represivas contra un trabajador por estar sindicalizado, habiendo medios legales idóneos para hacer que cese en dicha conducta. Con relación a los trabajadores, no es por la coerción y el hambre que se consiguen adeptos reales, sino por una obra realmente provechosa del sindicato para sus afiliados. Pero, de todas maneras no es posible aceptar que para proteger al sindicato se condene a la inanición a un grupo de trabajadores, restringiendo los derechos humanos que como tales les pertenecen, se da la paradoja que para defender los derechos sociales y humanos del trabajador, ellos mismos los cercenan en beneficio de un grupo que puede ser más o menos importante.

antes el Estado desconocía el derecho de los trabajadores a sindicalizarse libremente para la defensa de sus miembros, y ahora son los propios trabajadores los que desconocen esos mismos derechos a sus compañeros.

resulta que para combatir el cercenamiento de la libertad de agruparse, no se encuentra mejor arma que cercenar esa misma libertad, cambiando únicamente el sujeto activo de ese hecho. Para evitar que se cometa una injusticia desde un lado de la relación, la solución conveniente es efectuar la misma injusticia, pero desde el otro lado. La víctima es siempre, en los dos casos, el mismo sujeto: el trabajador.

Alfredo J. Ruprecht dice: (31).

"... En defensa de su inclusión en los convenios colectivos se ha sostenido que no se trata, por su intercambio, de restringir la libertad de trabajar ni obligar a una sindicalización determinada, sino defenderse de una maniobra patronal que afecta la vida de la asociación profesional e impedir la dispersión o la indiferencia sindical en los propios trabajadores. Realmente puede ser ese el fin de la cláusula de exclusión, pero el medio que emplea conduce inexorablemente a las restricciones mencionadas. Hay dentro del derecho laboral medios idóneos y más que suficientes para solucionar o quitar gravedad al problema, sin necesidad de llegar a los extremos que conduce la cláusula mencionada...!"

También se alega en su defensa que los derechos de los hombres no son absolutos y no es la libertad de trabajar y asociarse profesionalmente, por lo que pueden ser restringidos en favor del grupo social. Lo expuesto es inobjetable pero la aplicación al caso no cuadra. Si solamente fueran unos pocos los trabajadores afectados por la norma, se

(31).- J. Ruprecht Alfredo; Ob Cit. 4 Pág. 159.

ría lógica la formulación, pero la verdad nos enseña lo contrario.

Si tomamos un país en que la sindicalización es totalmente libre, tanto en sentido negativo como positivo y a su amparo surgen diversos sindicatos, veremos sin lugar a duda que los libres y los afiliados a otras asociaciones profesionales son superiores en cantidad a los del sindicato pactante. Entonces, ¿Dónde está el grupo cuya libertad hay que defender? ¿Es el privilegiado o son todos los demás? En los países de sindicalización obligatoria, si un trabajador es excluido de la asociación, a veces por causas ajenas a su tarea, otras por razones políticas y, en ocasiones, por venganzas personales, se ve irremediamente condenado a no obtener nunca empleo o a cambiar de profesión, no siempre fácil de realizar. Por tanto, no se puede hablar de ceder derechos individuales ante los del grupo, pues esa circunstancia no siempre se da.

Trueba Urbina y Trueba Barrera dicen (32).

"... La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esa sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical..."

v No son solamente los enemigos del sindicalismo los que

(32).- Trueba Urbina y Trueba Barrera; Ley del Trabajo reformada y adicionada. México 1909 04 ed.

han llevado la ofensiva contra este tipo de cláusulas, sino también los defensores de un sindicalismo sano, asentado en bases reales y en la verdadera voluntad de los trabajadores. No creemos que un obrero o empleado afiliado a otro sindicato demuestre, por ese solo hecho, que es carente de responsabilidad y olvide sus deberes sindicales. Por otra parte es sumamente difícil una regulación legal que impida las graves consecuencias de estas cláusulas.

También se ha considerado que el derecho de sindicalización es colectivo y no individual y asegura la vigilancia del sindicato como defensor de los intereses de los trabajadores.

La cláusula de exclusión sindical tiende a que el trabajador pertenezca al sindicato, o a eliminar al trabajador nocivo al grupo; tiende, pues, al fortalecimiento del sindicato, y es necesario para la mayor eficacia de éste y del movimiento sindical. En otras palabras, la cláusula de exclusión responde a los intereses colectivos del sindicato y es perfectamente adecuada a los fines del derecho constitucional de sindicalización, que plasma la personalidad jurídica sindical.

Estas reflexiones fueron oportunamente rebatidas. Se sostiene que, como son la consecuencia de un convenio colectivo libremente celebrado entre las partes, ambas han querido su inclusión y, por tanto, no hay coacción con relación a ninguna de ellas. (33).

"... Camerlynk -Lyon Caen estiman que si "bien - establece una cierta exclusividad, un monopolio

(33).- Caen Lyon - Camerlynck Ob Cit 2 Pág. 90.

sindical del empleo no implica un atentado directo a la libertad sindical, pues el asalariado -- conserva la facultad de no adherirse, buscando -- trabajo en una empresa distinta, no ligada por -- contrato al sindicato..."

Con relación a que estas cláusulas nacen de un acuerdo de voluntades --convenios colectivos de trabajo--, cabe -- hacer presente que muchas veces tales acuerdos no han existido en el fondo, sino que por diversas razones han sido -- preciso aceptarlos. Además, los directamente interesados, -- que son los no afiliados o adheridos a otros sindicatos, -- no han intervenido en absoluto en este convenio, por lo -- que no puede decirse que es la voluntad de las partes. Si existe libertad sindical, es decir, poder afiliarse o no y desafiliarse libremente, impuesta por normas legales y hasta constitucionales las citadas disposiciones van directamente contra dichas normas, lo que las hace ilegítimas y -- carentes del debido sustento jurídico.

En cuanto a que no se coacciona la conciencia y la voluntad de los trabajadores, es evadir la realidad, claramente lo expresa Caldera cuando dice:

Alfredo J. Ruprecht menciona: (34).

"... De hecho, la cláusula sindical sería un arma de tremenda opresión. La tiranía de las conciencias sería su consecuencia. Ningún sindicato carece, hoy día, de cierta orientación ideológica, y es imposible tolerar que mediante la amenaza de quitar el trabajo, es decir, el medio de -- ganar la vida, se imponga a un obrero respaldar las ambiciones y tendencias de los dirigentes -- sindicales. Si ello es cierto cuando la cláusula sindical se usa contra no sindicatos, mayor--

(34).- J. Ruprecht Alfredo; Ob Cit 5 Pág. 155.

mente lo es cuando se emplea como arma de lucha contra otros sindicatos; porque no cabe aquí -- alegar desidia o negligencia..."

Obligar a un trabajador a afiliarse a un sindicato determinado, aprovechando su estado de necesidad, es --sin lugar a duda-- utilizar una coacción que no merece ningún amparo legal. Si enfáticamente se declara que los trabajadores son libres de afiliarse o no y luego, prácticamente a aquel que no lo hace se le condena a la muerte laboral, a la miseria, o cuando menos a obtener con mucha más dificultad una ocupación, evidentemente que se está en presencia de dos atentados; contra la libertad de conciencia y contra la libertad de trabajar. Estos dos derechos son la base de la civilización moderna; por ellos se ha luchado -- cruentamente y aquí son conculcados arbitrariamente.

El argumento de que el trabajador es libre de buscar empleo en empresas no relacionadas con el sindicato, hace recordar los argumentos liberales del siglo XVIII, por los cuales el contrato de trabajo no podía ser reglamentado, -- pues los hombres eran libres de celebrarlo en las condiciones que quisieran y ello bajo la sumisión del trabajador -- al empresario, con las dolorosas consecuencias por todos -- conocidas. La cláusula de exclusión lleva así la esclavitud sindical.

Se sustenta que ellas, en sí mismas no son abusivas; que el mal uso trae como consecuencias los excesos. Pero si bien teóricamente es inobjetable la reflexión, la experiencia demuestra palpablemente que cuando se posee un poder tan amplio, es difícil que su uso se circunscriba exclusivamente a defenderse de posibles ataques patronales y en cambio, se le deriva para obtener el predominio del sin

dicato para sus propios fines que, aun aceptando sean elevados, implican la dictadura sindical, el avasallamiento de la conciencia de los trabajadores no conformes con el sindicato y se coarta en forma grave la libertad de trabajar.

Y esta situación es más patente aun en lo que respecta a las cláusulas de exclusión por separación. Un trabajador afiliado a un sindicato, el cual cambia su orientación, en contra de su íntimo sentir, se verá obligado a permanecer en él, so pena de perder su fuente de trabajo y -- arrojar a la miseria su hogar. El temor a ser expulsado -- del sindicato con las consecuencias señaladas hace que sus miembros acepten sumisamente las orientaciones de sus dirigentes. Todas estas situaciones revelan claramente que las cláusulas de exclusión son medios poderosos de opresión, -- más que de defensa contra los excesos patronales o la indiferencia obrera.

Hablar de libertad sindical y de cláusulas de exclusión es hacerlo en términos antagónicos, totalmente irreconciliables entre sí. O se tiene la posibilidad de elegir o no se tiene, sin caer en lo utópico de decir que se puede buscar ocupación en otro establecimiento. La dificultad de conseguir empleo es cada vez mayor; si a ello se agrega que los trabajadores de cierta edad ven cada vez más constreñida la posibilidad de conseguirlo y que el sindicalismo se extiende cada vez más y más, haciéndose poderoso, hace que sea prácticamente imposible evitar la afiliación. -- La única libertad que dejan las cláusulas de exclusión es la libertad de morir por inanición.

El apoyo a la obra sindical se obtiene por los resul-

tados que ella produce pues si su acción favorece a los -
trabajadores, éstos la apoyarán decididamente ya que es en
su propia convivencia. Si no lo hacen y se les obliga a -
ingresar, se está en presencia de un acto de fuerza, de --
una coerción que es imposible explicar a la luz de la li-
bertad sindical.

Sería mucho más honesto y sincero establecer la sindi-
cación obligatoria en todos los casos y no para ciertas ac-
tividades o empresas como sucede en las cláusulas de exclu-
sión. Aquélla venaría a ser como la inscripción obligato-
ria en el padrón político; no cabría la falacia de pensar
que se tiene una libertad que la realidad enseña que no --
existe.

Todas estas reflexiones se han dado en función de con-
siderar a la sindicación como un derecho individual de los
trabajadores. Pero en caso de inclinarse por la posición
de Ricord, de que es un derecho colectivo y no individual,
podría haber alguna variación. De todas maneras, si es un
derecho individual o colectivo, mientras exista la liber-
tad sindical que, no nos cansamos de repetir, es el dere-
cho a afiliarse o no y a desafilarse libremente y sin con-
secuencias, las cláusulas de exclusión atentan contra di-
cna libertad y son una limitación a su existencia.

Parte de la doctrina se inclina por considerar, váli-
da únicamente la cláusula de exclusión de ingreso, basan -
su posición en la desechada explicación de los derechos --
del grupo en relación al individuo y que esas cláusulas --
son esenciales para la vida sindical, pues sin ellas los -
empresarios sólo tomarían trabajadores libres y los traba-
jadores no verían la necesidad ni la conveniencia de afi--

liarse a un sindicato. Además que no se intenta obligar a nadie a ingresar en una asociación determinada ni coartar la libertad de trabajar, pero en realidad hacen ambas cosas. De la Cueva, de quien tomamos los argumentos precedentes y que en última instancia no son más que repetición de los mismos datos para todas las cláusulas de exclusión, sean de ingreso o de egreso, se manifiesta particularmente la legitimidad de las cláusulas de exclusión por ingreso, en virtud del siguiente razonamiento:

Garzón Ferreyra dice: (35).

"... Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa. Y para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa; entre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciere un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que exista una vía jurídica para obligar al empresario a aceptar trabajadores libres..."

Evidentemente que a nadie se le ocurre que se pueda obligar a un empresario a que acepte trabajadores libres, pero sí se piensa que es lógico que se le obligue a que no los acepte o acepte solamente sindicalizados, si es inconcebible que se le obligue a aceptar trabajadores libres, ¿Por qué es lógico que se le obligue a aceptar trabajadores sindicalizados y de un sindicato específicamente determinado? Hay una verdadera incongruencia en el argumento.

(35).- Garzón Ferreyra; La Libertad de Asociación y el Régimen Argentino sobre Asociaciones Profesionales. - Córdoba 1961. Las convenciones colectivas del trabajo. Buenos Aires, 1959. Pág. 138.

También es cierto que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, pero es igualmente cierto que no se concibe que en un Estado de derecho se pueda privar de antemano trabajar en una empresa determinada. No se puede obligar a proporcionar trabajo, pero tampoco se puede negar obligatoriamente a trabajar antes de solicitarlo, -- por causas extrañas al trabajo en sí mismo.

Por más esfuerzos dialécticos que se quieran hacer, -- siempre se concluye en que hay una verdadera violación del derecho más humano que existe y que es el de trabajar libremente, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, -- sin más limitaciones que éstas, como así igualmente se lesiona el derecho que tiene todo trabajador de afiliarse al sindicato que encare sus preferencias y esté acorde con su personalidad o de no hacerlo si así es su deseo.

Es falaz el argumento de que se defiende el sindicalismo con esta cláusula; lo que se defienden son los intereses particulares de un sindicato determinado. El trabajador que se afilia a un sindicato para obtener un empleo que posteriormente pierde, debe afiliarse a otro a lo mejor opuesto al primero-- y tal vez a un tercero por igual -- circunstancia. Ahora bien, ese trabajador ;Puede ser considerado un sindicalista convencido, cuando se percata que el sindicato lo único que hace es defender los intereses -- exclusivos de sus miembros y no de toda la colectividad -- trabajadora; Es decir, se pierden de vista y de realización los fines generales del sindicalismo para --en cambio-- defender los individuales de un grupo determinado. Triste conclusión para tantos años de lucha sindical cruenta y -- llena de sacrificios para los que la iniciaron y llevaron a feliz término. En aquellos países en que los sindicatos

de empresa abundan, los trabajadores han de temer enormemente la pérdida del empleo, pues además de los perjuicios que ello les causa, estarían obligados a cambiar, seguidamente de sindicato y, por ende, de orientación, para poder conseguir nueva ocupación.

Fundamentalmente hay dos tipos de cláusulas de exclusión: de ingreso y de separación. (36).

"... Las cláusulas de ingreso establecen la obligatoriedad empresarial de contratar exclusivamente a trabajadores sindicalizados en general o, bien, pertenecientes a una asociación profesional determinada.

De ello se deduce que hay una acepción amplia -- (cualquier sindicato) y otra restringida (únicamente la asociación pactante) de estas cláusulas y que ellas son netamente obligacionales, ya que no establecen condiciones de trabajo, sino una prohibición al empleador de celebrar contratos con determinadas personas.

En caso de violación del deber impuesto al empresario el sindicato tiene la acción necesaria para impugnar el nombramiento efectuado y hacer que se cumpla la disposición convencional.

Con Las cláusulas de exclusión por separación: establecen la obligación patronal de despedir a un trabajador sindicalizado que, por cualquier causa, ha dejado de pertenecer al sindicato..."

Al igual que la cláusula anterior no establece condiciones de trabajo, es un elemento obligacional. También tiene un concepto amplio y otra restringido, según se refiera a cualquier sindicato o al que celebró la convención colectiva.

Es un derecho que tiene el sindicato de solicitar al empleador que despida al trabajador que ha dejado de pertenecer al sindicato, ya sea por renuncia o separación y la correlativa obligación del empresario a proceder a la disolución de ese contrato.

En realidad, esta cláusula no tiene vida propia, pues es un apéndice lógico de la de exclusión por ingreso. Si no se aceptara esta segunda cláusula, la primera sería fácilmente violada, pues con afiliarse a un sindicato para obtener el empleo y luego, una vez obtenido éste, borrarse haría poco menos que ilusoria la cláusula de ingreso. En cambio, tiene existencia plena cuando se aplica al taller sindicado. En éste no es necesaria la afiliación, pero sí afiliarse al sindicato para mantener el empleo. (37).

"... De la Cueva dice que la separación del trabajador produce una triple consecuencia: pérdida del empleo, pérdida de todos los derechos inherentes al empleo (antigüedad, expectativa de jubilación y otros de realización futura) y la ausencia de indemnizaciones por despido.

Quando el empleador incumple con la obligación de despedir al trabajador, la acción para su efectivización corresponde al sindicato..."

Una situación interesante se produce cuando el sindicato ha obtenido el despido y luego resulta que el trabajador no ha dejado de ser miembro de aquél (renuncia obtenida dolosamente, expulsión revocada por la autoridad); las consecuencias que se derivan corresponden íntegramente a la asociación. Es decir, se le debe reintegrar al sindicato y a la empresa a dicho trabajador; además, abonarle to-

dos los salarios dejados de percibir y resarcirle de cualquier daño que hubiese sufrido como consecuencia del despido injustificado. Pero, además si el empresario debió contratar a otro trabajador en reemplazo del despido, la in--demnización de aquél también corresponde que sea a cargo de la organización profesional, pues el nombramiento y re-moción se produjeron por acto suyo, existe otro sistema al que se adhiere De Ferrari. Criticando las cláusulas de exclusión dice el citado autor: (38).

"... Más justos y respetuosos de la dignidad humana son los sistemas que, como el argentino, -- obligan simplemente a apoyar pecuniariamente al sindicato, pero no adherirse a él. Como se sabe, el sindicato, al ejecutar el convenio colectivo y ejercer en forma permanente a la vigilancia de los intereses del gremio, debe hacer desembolsos y mantener una organización permanente. No es -- justo, por tanto, que las ventajas que obtienen los trabajadores, gracias a esa organización, beneficien a todos los obreros y que los gastos estén solamente a cargo de los afiliados. Lo mismo puede decirse en cuanto a su bondad, de los -- sistemas practicados en Suiza y divulgados con el nombre de fidelidad al contrato y no al sindicato o de cotizaciones de solidaridad..."

Partidario de este sistema se muestra Berenstein. Se le conoce igualmente con el nombre de impuesto sindical y consiste en que todos los beneficiarios de un convenio co-lectivo deben contribuir al mantenimiento del sindicato -- que celebró dicha convención. No hay una violación tan flagrante a los derechos de los trabajadores como en las cláusulas de exclusión. Es evidente que los trabajadores se -- han beneficiado con las ventajas del convenio colectivo y entonces es justo que compartan las erogaciones realizadas.

Esto es evidente cuando la contribución se agota en una so la vez, como cuando ingresa al sindicato el aumento que -- percibe el trabajador el primer; pero no cuando es conti-- nua, es decir, cuando se obliga a contribuir al igual que si fuera una cuota social, pues en este caso está estable-- ciendo una coerción, ya que el trabajador abona su cuota - en otro sindicato o no pertenece a ninguno.

Otro sistema de protección sindical que tiende a lle-- var a los trabajadores a sindicarse es el de las llamadas cláusulas de preferencia sindical. También se les denomina privilegio sindical y pueden derivar de la ley o uel conve-- nio colectivo, consistiendo en otorgar beneficios mayores o preferencial por parte del empleador con respecto a los trabajadores afiliados que los que no se encuentran en esa situación.

No tiene relación con la contratación; ésta puede ha-- cerse con trabajadores afiliados o no; la cláusula que ana-- lizamos establece que los trabajadores sindicalizados tie-- nen mayores privilegios que los que no lo están. Su objeti-- vo es inclinar la voluntad del trabajador a hacerse miem-- bro del sindicato.

El ámbito de aplicación de la cláusula se da en ueter-- minadas circunstancias, como cuando para un ascenso concu-- rren los trabajadores en igualdad de condiciones, se da -- preferencia al sindicalizado; en caso de despido por razo-- nes económicas, igualmente se beneficia el sindicalizado - en la perduración del puesto.

Evidentemente se trata de una presión sobre los traba-- jadores para que se afilien al sindicato y si bien no gra-- vita con la misma intensidad que las cláusulas de exclu--

sión sindical, no deja de ser una coacción, no muy legítima por cierto. (39).

"... Garzón Ferreyra estima que no hay ninguna - lesión legal y filosófica, ni se atenta contra - la libertad sindical del trabajador..."

Consideramos que si se atenta contra la libertad de - afiliarse, no contra la de trabajar, pues está última no - se impide en forma alguna.

Procedimientos. Varios son los procedimientos que se utilizan para hacer efectiva la garantía de la libertad - sindical.

El sistema más rápido es el de la inspección por la - autoridad administrativa. Su acción es más eficaz desde el punto de vista preventivo, ya que el control que se ejerce por medio de los inspectores del trabajo es un freno para las medidas inconsultas.

Los tribunales judiciales son otro de los sistemas de hacer efectiva la libertad sindical. Tiene la ventaja de la imparcialidad y ponderación de sus integrantes, aunque en ocasiones fallen un poco en el aspecto técnico, lo que se ha resuelto, en muchos casos, por medio de la incorporación de jueces no profesionales. Su gran defecto es la lentitud.

Las comisiones paritarias -con cualquier denominación que se las conozca - intervienen también en este aspecto y su ventaja estriba en la rapidez, inmediación y conocimiento del asunto, pero presenta el grave problema de no tener el imperio necesario para imponerse, no sólo a la empresa,

(39).- Ferreyra Garzón; Ob. Cit 2. Pág. 154.

sino el propio trabajador que puede estar disconforme con su resolución.

Con relación al procedimiento, Bartolomei de la -- Cruz: (40).

"... Señala el carácter disuasivo de las disposi-- ciones legales que consagran la libertad sindi-- cal y prohíbe sus violaciones especialmente cuan-- do se prevén sanciones civiles o penales..."

La eficacia de esta función preventiva general pare-- ce depender principalmente de tres factores: en primer lu-- gar, de que los empleadores y trabajadores conozcan el con-- tenido de las normas pertinentes de modo que sepan a qué -- atenerse en caso de violación; en segundo lugar, de que -- sean efectivamente aplicadas por las autoridades competen-- tes, y en tercer lugar, de que las sanciones previstas -- sean suficientemente severas".

Hay también gran variedad de sistemas para hacer efec-- tiva la libertad sindical, pudiendo ser de carácter admi-- nistrativo, judicial. Cuando el órgano de aplicación es -- una comisión paritaria, el procedimiento suele establecer por convenio colectivo, como también puede ser señalado -- por la ley.

Por último, las soluciones que se dan para asegurar -- el cumplimiento de la libertad sindical, consisten en la -- supresión o nulidad de la medida adoptada. Esto significa que, al trabajador que ha sido lesionado en sus derechos -- se le deben restituir los mismos, es decir, como si la me-- dida nunca hubiese existido, con la consiguiente repara--

(40).-- De la Cruz Bartolomei; Protección contra la descri-- minación Anti-Sindical; Ginebra 1976. Pág. 133.

ción de los perjuicios sufridos (restitución al cargo, pago de salarios perdidos, restablecimiento de las condiciones laborales alteradas, etcétera). Con relación al sindicato que ha sufrido una injusta discriminación, igualmente cabe el pago de los daños y perjuicios que por tal causa se le hayan ocasionado y la restitución de la situación al estado anterior.

CAPITULO V

LA CLAUSULA DE EXCLUSION JUICIO OBRERO

ANTICONSTITUCIONAL.

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN JUICIO OBRERO

ANTICONSTITUCIONAL.

ANÁLISIS TÉCNICO.- La técnica como en todos los casos es pura, sin prejuicios, lo ideal para el hombre simple y sencillamente es Derecho y Justicia, es este caso el fin primordial del sindicato es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores colectivamente considerados, lo que puede hacer que en determinadas circunstancias, ellos afecten las individualidades de uno o alguno de ellos, esto puede traer como consecuencia que los afectados quieran evitar una situación, la cual acarrearía consecuencias serias al sindicato ó por lo menos molestias más o menos importantes, sin embargo la teoría lo saca adelante. En este caso el Juicio Obrero Anticonstitucional en ningún momento aparece en la ley como tal, existe la cláusula de exclusión contemplada por la ley y que a la letra dice: (41).

"... Comprobación de la correcta aplicación. El artículo 296 Fracción VII de la ley federal del trabajo de mil novecientos treinta y uno dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la comprobación y aprobación de las dos terceras partes de sus miembros es inconcuso que para la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicando lo que sólo pueden comprobarse mediante el acto de la asamblea y con acta que se levante de la misma que decretó la expulsión en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y las firmas de los mismos ahora bien por otra parte tenemos que la cláusula de exclusión, su aplicación de la sin -

(41).- Trueba Urbina- Trueba Barrera; Ley Federal del Trabajo 1870, reforma Procesal 1980, Ed Porrúa 1980 -- Pág. 715.

responsabilidad para el patrón, si la empresa -
 uemandada al separar al quejoso se concreta a --
 cumplir con el contrato colectivo del trabajo co
 rrespondiente..."

Es evidente que al demostrarse que la expulsión del --
 seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se lleva-
 ron en una forma irregular y contraria a las disposiciones
 del citado contrato a los estatutos correspondientes, la --
 única consecuencia de tal hecho es que se obliga a la em--
 presa a que lo reinstale en su empleo pero sin que se le --
 pueda imponer a la vez de pagarle salarios caídos ya que --
 no fue por propia voluntad como lo separa del trabajo. Pa--
 ra la aplicación de la cláusula de exclusión cuando existe
 en los contratos colectivos se conceptúe legal, debe lle--
 nar los requisitos del Artículo 296 de la ley federal del
 trabajo de mil novecientos treinta y uno de tal suerte que
 para las organizaciones obreras operen correctamente y le-
 galmente en sus relaciones endosindicales es indispensable
 que los motivos y procedimientos de la expulsión del traba-
 jador esten previstos en sus respectivos estatutos y sea --
 aprobada en la asamblea con acta respectiva y cuenteo de
 sus similares. El trabajador nocivo para el sindicato y --
 sus compañeros dentro de la empresa y de las horas labora-
 les se le hara saber el motivo de su expulsión y el por --
 qué la aplicación de dicha cláusula ya que toda vez que el
 trabajador nocivo sea un trabajador indeseable por su com-
 portamiento dentro de su trabajo y en relación a sus compa-
 ñeros la sanción no se hara esperar por parte del sindica-
 to, es por ello de la existencia de dicha cláusula dentro
 de la ley y contemplada en la misma como defensa de sus --
 mismos sindicalizados. Ya que la cláusula por ingreso y --

la que le permitió al trabajador su acceso al sindicato, - también este puede excluirlo del sindicato mediante la - - cláusula de exclusión.

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN JUICIO OBRERO
ANTICONSTITUCIONAL

ANÁLISIS PRACTICO.- Desde un punto de vista práctico en toda la extensión de la palabra es un Juicio Obrero Anticonstitucional la cláusula de exclusión. Ya que hasta la misma ley lo señala y dice al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical al que pertenecía se llevo a cabo en una forma irregular y aún contrariando las disposiciones del estado y del contrato o de estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho es que se obligue a la empresa a que lo restituyan en su empleo - sin pagarle salarios caídos. También dice: (42).

"... La Ley cuando la expulsión resulte legal debe comprobarse en el juicio respectivo y por la cual votaron por la expulsión del trabajador, el número proporcional de socios indicados también dice la ley, el patrón no está obligado a serciorarse de la legalidad del acuerdo de la expulsión de un trabajador tomada por el sindicato para atacar tal acuerdo pues ello equivaldría a -- que el patrón tuviera interés en el funcionamiento interno de la agrupación sindical, lo cual es contrario a la ley..."

Estos puntos antes mencionados y previstos por la ley dejan mucho que desear en cierta forma admiten las irregularidades del proceso, ya que en obvio de repetición y como lo contempla la ley para que la expulsión sea legal debe comprobarse con juicio respectivo. El patrón queda -- ajeno a la legalidad de la exclusión, esto de lugar a cho-

ques entre los intereses de unos y otros ambos muy respetables y dignos de ser tomados en consideración por lo que no debe establecerse como norma general que deban ser sacrificadas algunas en aras de otras. Este tema es muy delicado pues según sean las normas adoptadas serán las consecuencias que de ella se deriven, si bien el interés social debe tener especial consideración, no cabe concluir que siempre deba privar a un trabajador inceseable ya sea porque éste sea conflictivo o porque a los intereses del sindicato no les convenga cierto trabajador sobre todo cuando roza la esfera de la libertad de las personas como de imponerle una expulsión y así mismo imponerle una afiliación determinada en contra de sus más íntimas convicciones que son seriamente dañadas y por lo tanto deben de ser respetadas, evidentemente que el sindicato respete los derechos humanos. Los sindicatos respetan al grupo no al interés individual de cada trabajador por lo tanto la aplicación de la cláusula de exclusión es oscura e irregular al grado que hasta la misma ley hable de irregularidades del proceso o de ilegalidades del mismo se puede pensar consecuencias serias de dicha aplicación, sin embargo no se descarta la posibilidad de que en algunos casos sea legal y justa la expulsión del trabajador, claro está que no en todos los casos, ya que si tomamos en cuenta la cláusula de exclusión por ingreso desde este momento en que el trabajador acepta esta situación esta expuesto a la segunda a la expulsión del mismo seno del sindicato, ya que si bien es cierto que la primera situación es anticonstitucional de obligar a un trabajador a pertenecer a determinado sindicato, violando sus garantías de libertad de trabajo y asociación y obligado éste por la necesidad. También es cierto

que aceptó esta situación que esta fuera de la ley, la segunda situación es consecuencia de la primera. Con consentimiento tal vez conciente o inconciente del trabajador.

CONCLUSIONES.

- 1.- Las cláusulas sindicales son; el alma de los sindicatos.
- 2.- Los sindicatos carecen hoy en día de cierta ideología y orientación.
- 3.- La cláusula de exclusión sindical es un atentado a la libertad de trabajo y de asociarse libremente.
- 4.- Sería más honesto y sincero establecer la sindicalización obligatoria en todos los casos y no para ciertas actividades y empresas como suele suceder en las cláusulas de exclusión.
- 5.- La práctica de la cláusula sindical es un acto anticonstitucional.
- 6.- Se debe formar un criterio de hermandad entre los trabajadores ya que así sería difícil desprender a cualquiera de ellos por parte del patrón o sindicatos.
- 7.- Los sindicatos deben tener un criterio amplio para defender a sus compañeros y oír de éstos la crítica que les hagan en relación a su trabajo y su sistema.
- 8.- Los sindicatos antes de cualquier cosa tienen que respetar la jerarquía de las leyes y sobre todo el respeto a las garantías individuales del hombre.
- 9.- Si bien es cierto que la Cláusula de Exclusión esta comprendida en la ley, también es cierto que es Juicio Obrero Anticonstitucional.
- 10.- Del análisis lógico Jurídico de la Cláusula de exclusión por ingreso y por separación son ambas consecuencias una de otra pues no puede existir una sin la otra.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ENGELS FEDERICO.- LA SITUACION DE LA CLASSE LABORIEUSE EN INGLATERRA. Editions Sociales, - Paris 1960, Pág. 28.
- 2.- RIVERO SAVATIER.- DROIT DU TRAVAIL. Paris 1975, 6a. Ed. Pág. 35.
- 3.- SEPULVEDA CESAR.- DERECHO INTERNACIONAL, Editorial Porrúa, México 1983, Pág. 90.
- 4.- DE BUEN L. NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1980, Pág. 141.
- 5.- MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO.- EL PROBLEMA AGRARIO DE MEXICO Editorial Porrúa, México 1983, Pág. 27.
- 6.- IGLESIAS SEVERO.- SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO. Editorial Grijalbo, S. A., México -- 1970, Pág. 27.
- 7.- K. TURNER JOHN.- MEXICO BARBARO, Editores mexicanos -- Unicos, S.A. México 1982, Pág. 11.
- 8.- ARAIZA LUIS.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO, Editorial Grijalbo, S. A. México 1980, Pág. 13.
- 9.- BURGOA OGNACIO.- DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO, Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 324.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1960, Pág. 178.
- 11.- J. RUPRECHT ALFREDO.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, - UNAM 1960, Pág. 91.
- 12.- PAEZ RICARDO.- EL DERECHO DE LAS ASOCIACIONES, Buenos Aires 1940, Pág. 159.
- 13.- ACOSTA FERRARI.- EL CONCEPTO DE LA SUBORDINACION, Buenos Aires 1967, Pág. 190, 2a. Ed.