



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

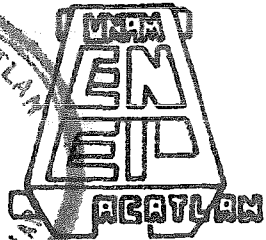
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN

“BREVES REFLEXIONES SOBRE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION”

M-0094152

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUAN SANCHEZ GANTES

84494984





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A TI SEÑOR:

GRACIAS POR ACOMPAÑARME EN ESTA CAMINATA, QUE SE INICIO HACE ALGUNOS AÑOS Y QUE HOY CULMINA, Y EN LA CUAL HAS ESTADO JUNTO A MI EN TODO MOMENTO, ALENTANDOME SIEMPRE PARA NO CLAUDICAR.

A MI FAMILIA:

POR SER LAS PERSONAS A QUIENES MAS AMO Y A QUIENES DEBO TODO, Y POR QUIENES HE REALIZADO LA MAS GRANDE ILUSION DE MI VIDA.

Gracias papá, porque tu generosidad, comprensión y cariño me han estimulado toda mi vida, por ti terminé esta carrera y por ti seguire adelante.

Gracias mamá, por alentarme y orientarme, por haber encaminado mi vida, por todo el trabajo que has hecho por mí, y por darme tu cariño y ayuda en todo momento.

A mis hermanos: CLAUDIA, SANTOS, MARINO Y MARIA C., porque siempre me han brindado su ayuda y comprensión, y con quienes comparto este triunfo con el deseo de que ellos también logren su meta deseada.

GRACIAS POR TODO.

CON TODO RESPETO, A MI QUERIDO
MAESTRO:

ALEJANDRO SIERRA DAVALOS.

PORQUE SU DIRECCION, CONSEJOS,
CONOCIMIENTOS Y AYUDA DE INI-
GUALABLE AMIGO, HICIERON PO -
SIBLE LA REALIZACION DE UNO
DE MIS MAS GRANDES ANHELOS:
LA CULMINACION DE MI CARRERA.
A USTED MAESTRO CON ENORME -
ADMIRACION Y RESPETO.

A TI QUERIDA UNAM:

Porque dentro de tus aulas adquiri
las enseñanzas que hoy harán de mi
un profesionista.

INDICE.

INTRODUCCION	1
CAP. 1 PRECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION UNIVERSAL.	
1.1 PRECEDENTES HISTORICOS UNIVERSALES.	4
1.2 PRECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.	18
a).- EPOCA PREHISPANICA.	18
b).- EPOCA COLONIAL.	20
c).- MEXICO INDEPENDIENTE.	25
d).- EPOCA CONTEMPORANEA.	32
CAP. 2 MARCO JURIDICO DEL SINDICATO.	
2.1 DEFINICION.	38
2.2 FORMAS DE SINDICACION.	41
2.3 REQUISITOS DE CONSTITUCION.	44
2.4 ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS.	50
2.5 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.	55
CAP. 3 MARCO JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO.	
3.1 DEFINICION.	59
3.2 CONTENIDO.	63
3.3 NATURALEZA.	67
3.4 TERMINACION.	75
CAP. 4 LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.	
4.1 LA LIBERTAD SINDICAL COMO GARANTIA SOCIAL.	80
4.2 ANALISIS CRITICO A:	
a).- LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.	
b).- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.	92
4.3 LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y LA DICTADURA SINDICAL EN MEXICO.	110
CONCLUSIONES.	112
BIBLIOGRAFIA.	114

M 0094152

INTRODUCCION.

EL TEMA DE LA LIBERTAD SINDICAL, ES SIN LUGAR A DUDAS UN TEMA QUE REVISTE SIEMPRE UN GRAN INTERES EN EL CAMPO DEL DERECHO LABORAL, Y EN LA REALIDAD DEL MEXICO ACTUAL, EN DONDE OBSERVAMOS QUE ESTA HA SIDO ATACADA POR DIFERENTES MEDIOS, TANTO DIRECTOS COMO INDERECTOS, DESTACANDO EN ESTOS ULTIMOS LAS FAMOSAS CLAUSULAS DE EXCLUSION, QUE LOS LIDERES SINDICALES HAN UTILIZADO CON EL FIN DE SATISFACER SUS PROPIOS INTERESES, HACIENDO A UN LADO LOS INTERESES DEL SINDICATO, ESTE PROBLEMA ENTRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS CONTROVERTIDAS CLAUSULAS DE EXCLUSION ES EL QUE ABORDAREMOS EN EL DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION, PRETENDIENDO QUE NUESTRA POSTURA SE SUME AL GRAN CUMULO DE OPINIONES QUE INVOCAN LA ELIMINACION DE ESTAS CLAUSULAS.

HEMOS DESARROLLADO EL PRESENTE TRABAJO EN CUATRO SECCIONES TEMATICAS:

LA PRIMERA DE ELLAS HACE ALUSION A LOS ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL, ESTO NOS PERMITIRA TENER UN PANORAMA CLARO DEL DESENVOLVIMIENTO QUE EL SINDICATO HA TENIDO A LO LARGO DE LA HISTORIA, SU NACIMIENTO, SU DESARROLLO Y SU CONSOLIDACION.

ESTE TEMA LO ANALIZAREMOS NO SOLO EN LA ESFERA NACIONAL, SINO QUE TAMBIEN LO ESTUDIAREMOS A NIVEL INTERNACIONAL.

EN EL SIGUIENTE CAPITULO ANALIZAREMOS LA FIGURA JURIDICA DEL SINDICATO, TAL Y COMO SE ENCUENTRA REGLAMENTADO EN NUESTRA LEY LABORAL VIGENTE. ENTRAREMOS AL ESTUDIO DE SU DEFINICION, LAS DIVERSAS FORMAS QUE REVISTE, SU ESTRUCTURA INTERNA, ETC.

EN LA TERCERA SECCION, HABLAREMOS DEL MARCO JURIDICO DEL CON-

TRATO COLECTIVO. CONSIDERAMOS QUE ESTA FIGURA TAN IMPORTANTE, - DEBE SER ESTUDIADA, YA QUE EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES DONDE SE ENCUENTRAN PLASMADAS LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION. EN ESTE TEMA ESTUDIAREMOS LA DEFINICION, EL CONTENIDO, LA NATURALEZA, Y LA TERMINACION DE DICHA FIGURA.

POR ULTIMO, NOS ENFOCAREMOS AL ESTUDIO DE LA LIBERTAD SINDI - CAL Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN SUS DOS ASPECTOS, REALIZANDO UN ANALISIS CRITICO CON RESPECTO A ESTAS DOS MODALIDADES, VER - TIENDO EN ESTE CAPITULO NUESTRA OPINION PERSONAL CON RESPECTO A LAS PRECITADAS CLAUSULAS.

CAPITULO I

PRECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

A).-- LA ASOCIACION COMO FENOMENO INHERENTE AL SER HUMANO.

En los albores de la civilización humana, el hombre primitivo para defenderse de los elementos naturales, como el frío la intemperie y los animales feroces, se refugiaba en el interior de las cavernas. Se allegaba alimento, recolectando frutos, pescando en los ríos y lagos y, sobre todo, cazando animales pequeños y grandes. Para llevar a cabo esta actividad, preparaba trampas que inmovilizaban a las presas, para posteriormente matarlas, valiéndose de la colaboración de los demás hombres. Es aquí precisamente donde el hombre toma conciencia de su debilidad, al necesitar asociarse con otros seres humanos para llevar a cabo actividades diversas, que en forma individual le sería imposible realizarlas, pero que al sumar sus fuerzas con la de otros hombres es posible su realización.

El ser humano desde la antigüedad hasta nuestros días, tiende a agruparse con sus semejantes, con el fin de satisfacer sus diversas necesidades, que pueden ser de índole religiosa, política, sexual, de defensa, etc. Ya que es por naturaleza un ser social, como lo expresó Aristoteles.

La asociación entre los individuos, ha dado lugar ha diferentes formas de organización social, que han ido evolucionando con el devenir del tiempo, y que van desde la horda que es la forma de organización social más simple, pasando por el clan, la gens, la tribu, hasta llegar a la formación del Estado, como forma superior de organización social.

De la amplia categoría de agrupaciones que se han dado a lo largo de la historia, sólo nos interesa aquella en la que el hombre se agrupa con sus semejantes con fines de trabajo, ya sea por compartir el mismo oficio o profesión, la misma fuente de trabajo, por vivir en el mismo lugar o pertenecer a la misma categoría

profesional. Forma de organización social que ha sido conocida con el nombre de asociación profesional y de la que a continuación haremos su estudio histórico.

B).- LOS COLEGIOS ROMANOS.

La asociación profesional encuentra su antecedente más remoto en los colegios romanos, aunque algunos tratadistas de la materia han afirmado la existencia, de algunas asociaciones y corporaciones (sreni) en la antigua India, de algunas asociaciones en el pueblo judío y de diversas agrupaciones en Egipto. Al efecto el maestro Cabanellas manifiesta que:

Poco valor puede atribuirse a tales afirmaciones cuando aquella organización, por razones de orden político, económico y cultural, difería del sistema corporativo que se adueño de gran parte de las principales ciudades europeas en la Edad Media. (1)

Los colegios (collegias), eran una especie de asociaciones que concentraban a personas que practicaban el mismo oficio o profesión, y que eran al principio artesanos libres (corpora artificum). Entre los colegios que pueden citarse están: los joyeros (aurífices), los panaderos (pistores), los salchicheros (suarii), los zapateros (sutores), etc.

Es en la constitución de Servio Tulio donde aparecen plenamente organizados, y los colegios ya consagrados en un texto legal, desempeñaron un importantísimo papel, y llegaron a constituir una verdadera fuerza, por el número, organización, y privilegios de los cuales fueron objeto.

Para su constitución necesitaban autorización oficial y contar con sus estatutos, además no podían disolverse por el simple a-

(1) CABANELLAS, Guillermo: Derecho sindical y corporativo, Ed. Bibliográfica, Argentina, 1959. p. 23.

cuerdo de sus miembros, ya que para desaparecer necesitaban que la disolución, fuera sancionada por la autoridad.

Entre los privilegios de los cuales gozaron, esta el hecho, - de que algunos colegios fueron considerados de interés público, por lo que estaban exentos del pago de impuestos y del servicio militar. Además de tener otras prerrogativas de orden político.

Entre sus características más importantes, podemos mencionar que de acuerdo a un orden profesional los colegios romanos se dividían en: los formados por hombres libres, por libertos, por - esclavos, así como los formados por mujeres. Contaban con auto - ridades que conocían de los delitos cometido por los miembros - del colegio. Tenían una casa común o "schola" donde se conservaba el tesoro de la comunidad y en donde también se servían las co - midas.

Estaban acogidos a un santo protector y practicaban todos el mismo culto. Poseían una dotación de tierra, tenían una junta general de todos los miembros, y podían ser representados en juicio por un actor o syndicus.

Algo importante que hay que notar, es que, a cambio de los - beneficios de los cuales fueron objeto, en los colegios se observa ya, una limitación en la libertad de trabajo, ya que los miembros del colegio quedaban ligados al grupo y a la actividad de por vida. El ejercicio de las profesiones dejó de ser libre para convertirse en necesario y hereditario.

De todo esto se deduce que en los colegios romanos no se reguló el trabajo, no se establecieron reglas para el aprendizaje, así como tampoco se precisó una escala gremial, ya que los fines del colegio fueron primordialmente mutualistas, religiosos y políticos, por lo tanto, el colegio romano no puede ser considerado como un antecedente de las corporaciones de oficios que aparecieron en el medievo.

C).- LAS GUILDAS.

Las guildas como institución semejante a los colegios romanos

aparecen en diversos lugares de Europa, distintos del Imperio Romano. Su origen deriva de los convites que celebraban los germanos y que reunía a personas que se dedicaban a una misma actividad, en donde trataban asuntos diversos, y entre viandas y libaciones, contraían compromisos de ayuda mutua. "Las guildas en realidad, fueron, como familias artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias"...(2).

Estas guildas aparecieron en el siglo VII y su origen se debió principalmente a la fuerte ideología cristiana predominante en aquel entonces, y que proclamaba los ideales de caridad y fraternidad.

Entre sus características más importantes podemos mencionar - las siguientes: tenían sus propios estatutos; ejercían una fuerte vigilancia en la calidad de sus productos; tenían prohibido trabajar después del toque de queda o antes del amanecer; socorrian a los enfermos y honraban la memoria de sus muertos.

"Las guildas pueden agruparse en tres categorías: a) religiosas o sociales; b) de artesanos; c) de mercaderes"...(3). Aunque ninguna de ellas tenía carácter profesional.

La aportación más importante de esta institución es la introducción de una división tripartita entre sus miembros, división que se desarrollaría plenamente en las corporaciones de oficios del medievo y que los clasificaba en: aprendices (discipuli), - compañeros (famili), y los maestros (magistri). Pero esta clasificación respondía a fines de asistencia y solidaridad, pero no tenía carácter germinal.

Lo cierto es que esta institución nunca adquirió el carácter de una verdadera agrupación profesional, por lo que no puede ser considerada como un antecedente inmediato de las corporaciones de

(2) Ibidem. p. 29.

(3) Ibidem. p. 30.

oficios medievales.

D).- LOS GREMIOS O CORPORACIONES DE OFICIOS.

La desintegración del Imperio Romano de Occidente, marca el comienzo de la Edad Media, este hecho histórico produce un estrechamiento en todas las instituciones sociales, económicas y políticas de aquella época, trayendo como consecuencia la desaparición de unas y la transformación de otras.

Suelen los historiadores dividir el largo período de la Edad Media en dos grandes etapas:

1.- La primera, que abarca de la caída del Imperio Romano de Occidente hasta el siglo XII, etapas en la que surge una nueva organización económica, social y política llamada "feudalismo", que trae consigo el surgimiento de dos clases con una diferencia muy marcada: la clase fuerte representada por la Iglesia, el Estado, y los señores feudales, y la clase débil representada por los vasallos o siervos de la gleba, clase sometida a servidumbre, colonato y vasallaje.

Con la salvedad que dentro de estas dos clases existía un grupo intermedio, que era el de los artesanos libres, el cual prestaba sus servicios con cierta libertad, clase que en el futuro iba a ser la base del sistema gremial.

Tal parece que en esta etapa el correr del tiempo se detuvo ya que, el progreso y la civilización sufrieron un estancamiento en todos los ordenes. Fue un período duro y difícil, en donde la principal actividad era la agricultura, pues el cultivo de los campos del señor feudal era la principal fuente de ocupación.

Los siervos de la gleba o villanos habitaban en chozas de barro y varas cerca del castillo feudal, viviendo en constante miseria. La explotación del hombre transformado en siervo de la gleba o vasallo del señor feudal era inmisericorde.

El maestro Alonso García nos menciona que los caracteres generales de esta época son los siguientes:

a) concentración de poderes en el señor feudal.

- b) ejercicio del derecho de propiedad sobre la tierra;
- c) titularidad de las prestaciones de los cultivadores del predio a través de un sistema caracterizado sustancialmente por la división del dominio en directo o eminente (el del señor) y útil (el del siervo), sistema éste que constituye la base esencial de la regulación jurídica de la época.(4)

De lo expuesto anteriormente podemos concluir lo siguiente:

En el aspecto político el feudalismo se caracterizó por el fortalecimiento del señor feudal y el detrimento de la autoridad real.

En el aspecto social el feudalismo dio origen a dos clases, diferentes: los amos o señores feudales y los vasallos o siervos de la gleba.

En el aspecto económico, la etapa feudal se caracterizó por un monopolio de la tierra, ya que ésta se encontraba distribuida en pocas manos, esto es entre la Iglesia y los señores feudales.

Pero este período largo y sombrío llegaría a su fin, al empezar a surgir ideas emancipadoras, ideas de libertad y de aspiración a un estado social mejor, digno del ser humano, ideología que fue la causa directa de la revolución municipal del siglo XI, y que contribuyó poderosamente al nacimiento de las instituciones corporativas.

2.- En la segunda etapa, que comienza con el despertar de la vida municipal, se desarrollan plenamente las instituciones del régimen corporativo, debido a la conjunción de varios factores: el primordial fue la necesidad que obligó a los débiles, para poner un remedio a los abusos de que eran objeto y que los llevo a unirse unos con otros, con el fin de defenderse; la unión entre los artesanos ya que empezaron a tener una relación más estrecha debido a que eran feligreses de la misma parroquia; el

(4) ALONSO GARCIA, Manuel: Curso de derecho del trabajo, 4a. ed., Ediciones Ariel, España, 1973, p. 59.

sentimiento cristiano, que abría al corazón del artesano a la fraternidad; las cruzadas y los comerciantes que empezaron a transmitir las ideas de asociación de un lado para otro; la construcción de grandes catedrales, ya que esto implicaba el agrupamiento de numerosos trabajadores por largo tiempo, teniendo una estrecha relación que los llevaba a unirse; la revolución municipal.

Son los mercaderes libres los primeros en agruparse con el fin de defender sus intereses, le siguen los vasallos, los cuales se unen para luchar contra el poder del señor feudal, trayendo como consecuencia que poco a poco se fueran uniendo artesanos pertenecientes a la misma profesión u oficio. Unión de artesanos que se les conoció como gremios o corporaciones, que constituyeron en materia laboral la institución más importante de ese período histórico.

El Gremio fue una asociación profesional cuyas finalidades básicas consistían en la regulación del trabajo entre sus asociados y en el mantenimiento de un monopolio frente a terceros... (5)

No hay una certeza en cuanto al origen de los gremios, algunos sostienen que se debió a diversas instituciones como: los colegios romanos o las guildas nórdicas, pero lo más acertado es que surgieron en una forma espontánea como producto de las necesidades de esa época y como resultado de las nuevas corrientes ideológicas que prevalecían en aquel entonces.

La importancia de las corporaciones fue acrecentándose con el paso del tiempo, y llegaron a influir no sólo en el aspecto económico, sino también en el aspecto social y político, a tal grado que las autoridades de los municipios debían pedir el consentimiento de las autoridades de las corporaciones en toda resolución importante.

Las características principales de los gremios eran:

(5) Ibidem, p. 60.

a).- Los gremios tenían el monopolio de las profesiones, de manera que nadie podía ejercer una profesión sin pertenecer al gremio.

b).- Tenían una estructura jerárquica que iba del aprendiz al maestro.

c).- Contaban con estatutos, que fijaban las condiciones sobre las cuales habría de realizarse el trabajo, los días de descanso y los salarios.

d).- Se puede advertir un espíritu religioso al poner el gremio bajo la protección de un santo patrono.

e).- Había solidaridad y auxilio mutuo dentro del gremio.

f).- Ejercían una estricta vigilancia en la calidad de sus productos.

g).- Como persona jurídica que era, poseía un patrimonio, tenía capacidad para comprar, vender, contratar y realizar todos los actos jurídicos inherentes a su naturaleza.

Las corporaciones de oficios aunan los tres poderes: a) legislativo, que lo integra la asamblea, la cual dicta los estatutos del gremio y determina, en forma general, las condiciones de trabajo; b) ejecutivo, que ejerce a través de los consules, procónsules, prebostes, maestro mayor, maestro menor, etc. que son los encargados de llevar a la práctica las decisiones de la asamblea y vigilar el cumplimiento de las ordenanzas gremiales; c) judicial, que es ejercido por los maestros jurado y sanciona las faltas que los integrantes de la corporación puedan cometer. (6)

Dentro de su estructura jerárquica o escala gremial se encuentran tres categorías profesionales, que son:

a)El aprendiz.- El aprendizaje empezaba por lo regular a la edad de doce años, y su duración oscilaba entre los cuatro y los

(6) CABANELLAS, Guillermo: Ob. cit., p. 47.

seis años, pero en algunos oficios el aprendizaje duraba hasta diez años. Dentro de esta etapa se instruía al aprendiz en todo lo relacionado al oficio o profesión que había elegido. El aprendiz debía obediencia y respeto al maestro, en tanto que éste tenía la obligación de vigilarlo, alimentarlo, corregirlo y vestirlo, todo esto mediante un pago que se hacía al maestro. El aprendizaje terminaba cuando transcurrido éste tiempo, y previo un examen y el pago de ciertas tarifas al aprendiz pasaba a la clase de operarios u oficiales.

b) El compañero u oficial.- Dentro de esta categoría quedaban encuadrados todos aquellos que habían terminado el aprendizaje pero no habían obtenido el grado de maestro. Normalmente, al terminar el período de aprendizaje se podía pasar al grado de maestro, pero con el tiempo el acceso a la maestría se dificultó, debido a una serie de requisitos que se impusieron como: una prolongación en el período de aprendizaje; la costumbre de que él oficial antes de pasar al grado de maestro debía trabajar un tiempo sin retribución alguna; la elaboración de una obra maestra como garantía de capacidad de los aspirantes y que implicaba muchos gastos, además del tiempo invertido ya que se tardaban más de un año en elaborarla; los excesivos gastos que hacían en regalos y en el banquete que ofrecían a los jurados que los examinaban.

c) El maestro.- Dentro de la escala gremial era la categoría más elevada y los requisitos para obtener éste grado eran; haber terminado el período de aprendizaje; pertenecer a la religión católica; tener por lo menos veintidos años; realizar una obra maestra; pagar los derechos y comprar la profesión al rey y al señor.

Todos estos requisitos aunados a los obstáculos que se fueron imponiendo con el paso del tiempo, hicieron que la maestría se fuera convirtiendo en un círculo cerrado de acceso casi imposible, trayendo como consecuencia que la diferencia de clases o categorías dentro del gremio se acentuara más, dando lugar a la formación de verdaderas castas. Factores todos estos, que marca-

ron el inicio de la decadencia del sistema corporativo.

Decadencia del sistema corporativo.

La decadencia del sistema corporativo se debió a diversas - causas, que podemos dividir en internas y externas.

Por lo que hace a las causas internas podemos mencionar las siguientes:

a).- Las luchas internas que se suscitaron al acabarse los sentimientos de caridad y solidaridad.

b).- El abuso y la corrupción en que cayeron sus dirigentes.

c).- La transformación que sufrieron los gremios, al convertirse estos, en organizaciones de privilegio.

d).- La monopolización del ejercicio de las profesiones, coartando así la libertad de trabajo e impidiendo a las nuevas generaciones el acceso a las profesiones.

e).- La aparición de nuevas técnicas que volvieron obsoletos e inútiles los procesos de producción de los gremios.

f).- Incapacidad por parte de los gremios para amoldarse a - las nuevas necesidades de la época.

g).- Consagración del principio de libertad como postulado esencial, de signo individualista que negaba todo principio corporativo o grupal.

Por lo que hace a las causas externas podemos anotar las siguientes:

a).- La intervención frecuente de los reyes que aunque al principio apoyaron a los gremios fue sólo para que los ayudaran, en su lucha contra el señor feudal, pero una vez consolidada la monarquía, los reyes lucharon contra los gremios, arrebatándoles los privilegios que antes tenían.

b).- La Revolución Industrial.

c).- El individualismo liberal, que era la ideología predominante en aquel entonces.

Dos fueron los documentos que pusieron fin al sistema gremial:

El primero de ellos fue un edicto que expidió el ministro de Luis XV Jaime Turgot, en el cual se decretaba la supresión de los gremios, fundandose en el valor indestructible de la libertad de trabajo, y aunque este documento tuvo una vida muy corta ya que seis meses después, se permitió la reconstitución de las corporaciones, el destino de las corporaciones ya estaba marcado, y el documento que definitivamente puso fin al régimen corporativo fue la Ley Chapelier, que prohibió en forma tajante la constitución de asociaciones.

Esta última ley, no es, más que el producto del individualismo que por largos años impero en las cuestiones relacionadas con el trabajo, como reflejo de los principios que invocaba la revolución francesa. "Tales principios - con los cuales, en nombre de la libertad del trabajo, se negaba al individuo la facultad de asociarse"...(7), marcan el inicio de una nueva era en la que todo tipo de asociación estuvo prohibida, llegando a tal extremo que en el código penal de 1810 se estipuló una sanción para todos aquellos que formaran una coalición o que pretendieran establecer una huelga, norma que fue aplicada con severidad por los tribunales.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, la estructura económica cambia totalmente, de una economía doméstica caracterizada por el taller familiar a la implantación de grandes industrias en las cuales el patrón era el dueño del capital, y de los instrumentos del trabajo, y los obreros solo poseían su fuerza de trabajo.

La libertad contractual que era uno de los postulados más importantes en aquella época, solo existía al momento de celebrar el contrato, ya que después el trabajador quedaba a expensas del patrón, siendo su voluntad la que prevalecía dentro de la empre-

(7) FEROCI, Virgilio: Instituciones de derecho sindical y corporativo, Instituto Editorial Reus, Madrid España, 1942, p. 24.

sa, trayendo como consecuencia el abuso y ambición por parte de los dueños de las empresas, traduciendo esto en condiciones - extremadamente duras de trabajo, el cual se prestaba al igual por niños que por mujeres en condiciones insalubres, en fin era una explotación inmisericorde del trabajador.

Todo esto dio lugar al surgimiento de nuevas ideologías y nuevos movimientos que reclamaban la abolición de éste estado de cosas, y que pronto dieron su fruto, al lograr cambiar la actitud de los gobiernos que poco a poco fue cediendo terreno a la libertad de asociación, como postulado esencial en el cual se basaría la emancipación de la clase trabajadora.

E).- EL SINDICALISMO MODERNO.

Algunos han considerado a la corporación medieval como fuente del sindicalismo moderno, lo cierto es que entre éste y aquella existen diferencias muy marcadas, aunque no dejando de tener - puntos de contacto muy leves, no sólo con las corporaciones, - sino aún con los colegios romanos, sin embargo no podemos establecer a ciencia cierta una continuidad entre ambas instituciones.

La realidad es que el sindicato nace en el momento en que la corporación estalla, es decir cuando esta se escinde en dos entidades antagónicas, a saber: los patronos (maestros) y los trabajadores (aprendices y compañeros). A partir de este hecho, - empieza la diferenciación que ha de llegar a nuestros días.

El sindicalismo es al principio una idea vaga, tenuemente - concretada, que con el devenir del tiempo se desarrolla, crece, y alcanza su madurez y consolidación. El germen de todo esto acontece cuando el hombre se da cuenta de que aislado no podía - hacer nada, que necesitaba unirse, para poder así hacer frente a las condiciones adversas que le imponía el capitalismo.

Suelen dividirse la evolución del sindicalismo en tres etapas:

a).- Período de represión.

En este lapso de tiempo los textos legislativos vigentes, - prohibían radicalmente la formación de sindicatos, como lo fue la Ley Chapelier, colocandola en el cuadro de ciertas figuras - consideradas como delictivas.

El trabajador fue excluido de su vida social, al prohibirle su sagrado derecho de asociarse con sus semejantes. La clase trabajadora fue perseguida y oprimida, por lo que se vio obligada a realizar levantamientos en contra del poder público. Todo propósito para regular las relaciones de trabajo y capital, - fue obstruido y anulado, por una imponente burguesía, la cual disponía de armas poderosas de diversa naturaleza.

Las leyes penales en ésta época contenían fuertes sanciones para quienes violaban la prohibición de asociarse. En este marco de ideas Francia es el país que pone el ejemplo el cual es secundado por los demás países europeos. Por los que todo intento de asociación era realizado clandestinamente.

b) Etapa de tolerancia.

Esta etapa tiene como característica principal la supresión del delito de coalición, se tolera de facto la asociación profesional. Este margen de tolerancia surge debido a las graves - consecuencias que sobre el proletariado tuvo el liberalismo económico imperante en aquel entonces. Esta ausencia total del Estado en la regulación de las relaciones obrero-patronales, - aunado al sojuzgamiento del trabajador sobre su empleador, fue tan grave, que la mayoría de los países levantaron voces y movimientos en contra de este estado de cosas.

El primer país que suprimio el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. Esta actitud fue seguida lentamente por los demás países.

c),- Período de reconocimiento.

En este período se da la autorización expresa y legal a las asociaciones profesionales. No sólo se toleraron los sindicatos sino que expresamente fueron reconocidos y protegidos, contra -

cualquier violación que se les quisiera hacer, a tal grado que se les llegó a dar un rango constitucional, siendo América y - específicamente la constitución mexicana de Querétaro de 1917, la primera que la proclamó.

PRECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

A).- EPOCA PREHISPANICA.

Durante la época precortesiana un sinnúmero de tribus se encontraban asentadas a lo largo de todo el territorio mexicano, sin embargo tres eran los pueblos que por su importancia militar dominaban la mayor parte de lo que hoy constituye la República Mexicana: el azteca, el tepaneca y el acolhua.

Dentro de su forma de gobierno estos pueblos se caracterizaban por la existencia de una monarquía absoluta, ya que el rey era la autoridad suprema en todos los aspectos.

Su estratificación social se caracterizaba por la existencia de dos clases con una diferencia muy marcada: por un lado se encuentran los sacerdotes, los guerreros y nobles en general como clases privilegiadas, que se encontraban agrupadas en torno al rey, y que económicamente eran clases ociosas ya que no realizaban actividad productiva alguna, sólo se limitaban a desempeñar actividades inherentes a su cargo.

Por otro lado, se encuentra como clase desheredada y oprimida, el común del pueblo o macehuales y en cuyos hombros pesaba el mantenimiento de las clases arriba mencionadas, esta clase generalmente estaba formada por campesinos y artesanos.

La economía de estos pueblos giraba en base a la tierra, ya que la principal actividad era la agricultura, aunque no la única ya que existían artesanos que practicaban un determinado oficio o profesión. Su economía era de tipo doméstico, en la cual el hombre desempeñaba actividades de tipo agrícola y artesanal, la mujer aparte del cuidado del hogar realizaba actividades de hilado y tejido.

El aspecto corporativo se puede advertir, muy rudimentariamente en la figura de los calpulies, que era una forma colectiva de trabajar la tierra. Esta manera colectiva, de realizar el trabajo no se limitaba a la agricultura, sino que se

extendía a otras actividades como la caza, la alfarería, la construcción de Iglesias y otras actividades afines.

Los artesanos que practicaban un oficio o profesión formaron una especie de asociación análoga a la corporación, ya que vivían en barrios especiales; tenían dioses patronos con su propia organización ceremonial, enseñaban el oficio a sus hijos etc. Las actividades artesanales más importantes eran: la alfarería, la plumarería, la plomería, la orfebrería, la lapidaría, la talla de madera, los que trabajaban las flores y el tabaco y en menor grado los petateros y sombrereros.

Existían dos clases de artesanos: "los artesanos caseros" que laboraban en sus respectivos hogares y los "artesanos de palacio" que prestaban sus servicios en el palacio. Por lo general los artesanos acudían al mercado de Tlatelolco a intercambiar sus productos a base del trueque, así como a ofrecer sus servicios. Los mercaderes profesionales tenían una organización corporativa propia, dentro de la cual se observa una estratificación bien definida.

Con el paso del tiempo las asociaciones de artesanos cobraron importancia, económica y social, participando algunos artesanos en la vida pública del pueblo, otros fueron objeto de privilegios como los comerciantes, privilegio que consistió en la facultad de hacer un gobierno de su profesión.

Algo importante que hay que anotar en materia de trabajo, es el hecho de que éste solo prestaba mediante el acuerdo entre quien ofrecía sus servicios y quien los solicitaba. Existía aunque muy primitivamente la libertad de trabajo. "A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración"... (8), ya que el trabajo familiar y la organización corporativa impidieron la explotación del trabajador.

(8) CASTORENA, J. Jesus: Manual de derecho obrero, 6a. ed. - s. Ed., México, 1984, p. 38.

Los trabajos forzosos dentro del pueblo azteca, se realizaban por los esclavos y los tamemes, con la salvedad que la esclavitud no tuvo los mismos matices que en Europa, ya que el esclavo recibía un trato más humanitario que en el viejo continente.

Todos estos hechos nos dan la idea, de que en México precortesiano se íntegro un régimen corporativo rudimentario.

Con respecto a la libertad sindical en este período histórico podemos afirmar junto con el maestro Euquerio Guerrero que:

Antes de la dominación española no podemos considerar que hubiera existido en los pueblos aborígenes una organización que permitiera hablar de libertad sindical, pues independientemente de que en la posesión de las tierras se hayan registrado algunos sistemas comunales ellos no pudieron determinar la creación de una verdadera organización profesional. (9)

B).- EPOCA COLONIAL.

Con la llegada de los españoles al territorio mexicano, desaparece todo vestigio de la organización aborígen existente en aquel entonces, y se inicia una época en la que se implantan las instituciones y principios que regían en la Península Ibérica, éste largo y sombrío período, tiene una duración de por lo menos trecientos años, tiempo durante el cual los indígenas de la Nueva España, arrastran las cadenas de la esclavitud, siendo tratados en una forma servil y despiadada, al considerarseles como personas inferiores a la raza española, reservandoles los trabajos más duros.

El territorio mexicano fue distribuido entre los conquista-

(9) GUERRERO, Euquerio: Relaciones laborales, Porrúa, México 1971, p. 75.

dores, a través de la encomienda, que consistía en el reparto - de una porción determinada de tierra, junto con un grupo de - indígenas, con el objeto de que estos últimos trabajaran para - el encomendero, a cambio de ser "protegidos" y "ad octrinados" en la religión importada de España, religión ajena a las costum - bres y tradiciones del México antiguo, causa de muchas luchas - sangrientas y del estancamiento total que por muchos años tuvo México. Pero en la práctica la encomienda solo fue un disfraz - con el que se cubría, la forma más cruel y despiadada de explo - tación por parte de los encomenderos.

Antes de enfocarnos al estudio del sistema corporativo que prevaleció en esa época, es necesario hacer incapié, que, du - rante el período colonial, el trabajo se desarrollo bajo dos - regímenes: el de la ciudad y el del campo.

Por lo que hace al campo, las actividades más importantes e - ran la agricultura y la minería. En los lugares donde se desa - rrollaban estas actividades, el indigena fue tratado en una for - ma inhumana, cruel y despiadada por parte de los encomenderos; fueron obligados a trabajar más de doce horas diarias; el traba - jo se realizaba en lugares insalubres; los niños al igual que las mujeres eran objeto de duras jornadas de trabajo; al prin - cipio se les obligo a trabajar los siete días de la semana, - aunque posteriormente algunas ordenanzas otorgaron el domingo - como descanso obligatorio; algunos indigenas eran contratados - para trabajar en lugares alejados de su lugar de residencia; e - ran objeto de castigos crueles por cualquier cosa, por insigni - ficante que fuera; con respecto a los salarios, aparte de ser inútiles y miserables, como lo son en la actualidad, eran absor - bidos a través de las famosas y despreciables tiendas de raya, con las cuales el trabajador estaba siempre endeudado, por los múltiples prestamos que contraía, deudas que no se extinguían con la muerte del trabajador, sino que se trasmitían a sus de - scendientes.

Todo esto nos da un panorama claro de que el indigena fue - objeto de una explotación absoluta, tratado al igual que en Eu -

ropa como una cosa. No en balde los españoles consideraban la mano de obra del indigena como la riqueza mas grande de América, ya que esta se pagaba en una forma miserable y en algunos casos hasta resultaba gratuita.

Por lo que hace a la ciudad, y debido a que España traslado a su nueva colonia las instituciones que florecían en su territorio, el trabajo se desarrollo bajo un régimen corporativo.

Es decir el sistema de gremios que prevalecía en la Península Ibérica, se estableció en la Nueva España, pero esto no quiere decir que éste sistema haya traído algún beneficio al trabajador indigena, como lo tuvieron al menos en el principio las corporaciones europeas, sino que fue un medio para seguir explotando cruelmente al trabajador.

El sistema gremial establecido en la Nueva España, tiene diferencias muy marcadas con el sistema gremial que rigió en el viejo continente, esto debido a razones de orden geografico, cultural, social, económico y político.

Con respecto a estas diferencias podemos mencionar entre las más importantes, las siguientes:

a).- En el viejo continente los gremios fueron, por lo menos en sus inicios, un instrumento de libertad, en cambio en la Nueva España el gremio fue una institución a través de la cual, el gobierno ejercio un control político para controlar la producción en favor de los comerciantes españoles.

b).- En Europa las corporaciones gozaron de autonomía para dictar las disposiciones concernientes a su organización interna, por el contrario en la Nueva España las ordenanzas de las corporaciones, formaban parte de un cuerpo legislativo general denominado: Ordenanzas de la Ciudad de México, cuyo fin era regular la vida de toda la ciudad de México.

c).- Los gremios en Europa, tenían como finalidad regular la cantidad y calidad de los productos, en cambio en la Nueva España sirvieron como quedo anotado anteriormente, para ejercer un control en la producción en favor de las mercancías imoortadas

de España.

Algunas semejanzas entre el régimen corporativo colonial y el sistema gremial español son las siguientes:

a).- En cuanto a su jerarquía interna, los gremios tanto en Europa como en la Nueva España, estaban constituidos por tres categorías profesionales: los aprendices, los oficiales y los maestros.

b).- En el aspecto religioso, en la Nueva España al igual que en Europa, el gremio se encontraba bajo la cobertura de un santo patrono. Esto en realidad se traduce en una debilidad del ser humano que aprovechan los gobernantes, para ejercer un control sobre los trabajadores, ya que debido al alto sentimiento religioso de éstos y a la fuerte influencia espiritual que en esa época ejerce la Iglesia, el trabajador es controlado hasta en sus movimientos más íntimos, es obligado a contribuir para las festividades religiosas, a dar donativos forzosos a la Iglesia, a poner como heredero de sus bienes en caso de muerte al clero católico, en fin es un manejo y explotación espiritual del indigena a través de la religión, debido a su ignorancia y fanatismo. Todo esto trae como consecuencia el fortalecimiento económico de la Iglesia y en particular del clero secular, en detrimento de la economía indigena.

Las leyes de Indias que tocaron la materia del trabajo, regularon y trataron de reconocer la libertad de trabajo con el objeto de limitar la explotación del indigena, prohibieron el trabajo de los menores, obligaron a los encomenderos a dar un trato digno y humano a los naturales, limitaron el contrato de trabajo a la duración de un año, prohibieron hacer descuentos al salario dando un plazo de ocho días para pagarlo, prohibieron que el indigena fuera trasladado para trabajar a un lugar fuera de su residencia, se impulso el descanso dominical como obligatorio, se prohibio el trabajo en lugares insalubres, etc. Estas Leyes de Indias junto con otros ordenamientos legales, como las Ordenanzas de Gremios, trataron de regular el trabajo -

indígena, pero no pasó de ser simple teoría, ya que en la realidad nunca se llevo a cabo esto, continuando las condiciones económicas y morales de los trabajadores en pésimas condiciones.

En 1795 cuando el país empezó a industrializarse, la situación empeoro. Los indígenas fueron arrancados de su lugar de origen para trabajar en las factorías, el trabajo se prestaba en condiciones antihigienicas, el futuro del trabajador estuvo supeeditado al éxito o fracaso de la industria, los salarios continuaron siendo deplorables, se establecieron jornadas exesivas de trabajo etc. Todo esto trajo como consecuencia que en el hogar proletario reinara una incipiente miseria.

Resulta lógico que debido a todas estas circunstancias y factores, el régimen gremial implantado en la Nueva España decayera con el devenir del tiempo, y, aunque al igual que en Europa algunas corporaciones se negaban a morir, su destino estaba marcado, y éstas desaparecieron definitivamente por una Ley del 8 de junio de 1813, expedida por las Cortes de Cádiz, que se fundaba en el postulado de la libertad de trabajo y que autorizó a "todos los hombres avencidados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".

Inútil es decir que, en esta época, no existiendo la gran industria y desconociéndose las consecuencias sociales de la división del trabajo, en el sentido moderno, el derecho de coalición era un sentimiento que no había nacido aún en la conciencia de nadie. (10)

La implantación en la Nueva España del régimen gremial existente en la madre patria, fue un total y rotundo fracaso.

De lo anteriormente expuesto concluimos, junto con el maestro Cabanellas que:

(10) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente: La libertad sindical en México, 1926, p. 31.

Tampoco después de la conquista los gremios pudieron desarrollarse en América, y su aclimatación fué difícil. La mano de obra es servil, del negro esclavo o del indio sometido, y el gremio exige libertad que falta; como no existe tampoco el artesanado que es fruto de una industria con tradición. Ni la explotación de minas ni el cultivo de la tierra se prestan al desarrollo de las corporaciones, que si bien existen en la América española ello es por trasplante desde la Península, pero desempeñando un papel inferior...(11)

C).- MEXICO INDEPENDIENTE.

Con el fin de lograr la emancipación del yugo español, que por tantos años arrastraron los mexicanos en la Colonia, el 15 de septiembre de 1810, el pueblo mexicano estalla su independencia encabezada por el cura de Dolores, Don Miguel Hidalgo y Costilla. Iniciandose con éste acontecimiento, un período en el que se dan un sinnúmero de levantamientos y luchas intestinas, entre dos bandos que peleaban entre sí por establecer su predominio en el país: el partido liberal y el conservador.

En ésta etapa la situación del trabajador mexicano, tanto en el campo como en la ciudad, no mejoro en manera alguna, continuó siendo igual que en la Colonia o peor. Ello se debió al desplome económico generado en la larga lucha de independencia, a las continuas luchas internas, y a la desorganización política producto de la inexperiencia de los criollos en la administración pública.

En el aspecto legislativo se dan una serie de documentos constitucionales que tienen como principal objetivo poner fin al caos reinante en aquel entonces. Con respecto al derecho de asociación podemos decir que:

(11) Ob. cit., p. 90.

La Constitución de Apatzingán, primera del México independiente, no hace referencia al derecho de asociación profesional.

Como producto de los triunfos del partido liberal surgió la Constitución de 1824, que lleva imbibidos los postulados liberales y que se convirtió en el estandarte de éste partido. Esta Constitución se ocupa en sus disposiciones principalmente de la organización de la naciente república, y por lo que hace el derecho de libertad estatuye las obligaciones de la nación de proteger, "La libertad civil, la seguridad personal y los demás derechos del individuo que la componen", pero no hace alusión alguna al derecho de asociación ni al de reunión.

Doce años después, en 1836, se expiden las Siete Leyes Constitucionales, obra del partido conservador. Este conjunto de leyes tampoco hace referencia al derecho de asociación y lo mismo sucede con las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843.

El 10 de septiembre de 1846 el ministro de Relaciones Exteriores, don Manuel Crescencio Rejón expide una circular, en la que se reconoce el derecho de los ciudadanos de asociarse con fines no prohibidos por la ley, disposición que alcanzaría su plena cristalización en la Constitución de 1857, al incorporarse como precepto constitucional en el artículo noveno.

A lo largo de todos éstos años la situación económica del país en nada mejoró; continuaban las luchas internas a lo largo de todo el territorio mexicano; había inestabilidad política, por los cambios rápidos de gobierno que se sucedían; la desigualdad económica y social seguía reinando; la industria seguía siendo primitiva y rudimentaria, reducida al agro; la industria minera que era una de las actividades más fuertes había decaído notablemente, debido a la falta de vías de comunicación y a los procesos rudimentarios y obsoletos de producción y extracción; tal parecía que con la independencia nada había cambiado.

Pero aún con todos éstos factores y circunstancias, en 1850 se funda en Guadalajara, una primera organización de trabajo de

nominada Sociedad de Artesanos, aunque cabe hacer la aclaración que es bajo el régimen de Santa Anna, cuando empiezan a constituirse las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los gremios.

El 5 de julio de 1853 se funda en el ciudad de México la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, en la que participa un grupo de obreros dedicados a la sombrería, y aunque ésta organización no realizó actividades propias de un sindicato, sirvió comp prelude para un fuerte movimiento asociacionista, que se con posterioridad al reconocimiento definitivo de la asociación profesional.

Así llegamos al año de 1857, año en el que se promulga la segunda Constitución liberal de México. Esta constitución inspirada en los Derechos del Hombre, y en el pensamiento liberal imperante en aquel entonces no hizo referencia a los derechos sociales, los cuales aparecen mucho tiempo despues. Sin embargo ésta Constitución garantiza ya el derecho de asociación y de libertad sindical, a pesar de su hondo sentido individualista y liberal. Dentro de sus disposiciones, las que hacen referencia al tema que nos ocupa, son los artículo cuarto, quinto y noveno.

El primero de ellos consagró la libertad del trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos.

El segundo establecio que "nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".

El último dispuso que "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", disposición que garantizó la libertad sindical.

Estas disposiciones aunque muy rudimentarias, reflejan un respeto para la asociación profesional, y serían el germen para el desarrollo del movimiento asociacionista que se presenta en los años siguientes. Pero éstos derechos, son triunfos obtenidos, no por la lucha de los trabajadores, sino por algunos intelectuales que, como Ignacio Ramírez están bien empapados de

las ideas europeas, y que hace escuchar su voz en el Constituyente de 1857.

Una vez allanado el camino para el desarrollo de la asociación profesional, se inicia un gran movimiento asociacionista de tipo mutualista, cuyo matiz principal es la ayuda mutua entre sus miembros, representando esto, una leve mejoría en las condiciones de vida de los trabajadores. En los años subsecuentes son fundadas diversas sociedades mutualistas en los diferentes ramos de la industria. El pensamiento mutualista pronto se extendió a lo largo de todo el territorio mexicano. "Por todas las regiones del país brotaron sociedades, hermandades, fraternidades, asociaciones, ligas, etcétera, como resultado de la formidable campaña de la prensa obrerista en favor de la asociación"... (12)

Con el transcurrir del tiempo, las sociedades mutualistas fueron insuficientes para satisfacer las necesidades de los obreros, quienes se dieron a la tarea de buscar nuevas soluciones a sus necesidades. Aflora entonces dentro del medio obrero, la idea del cooperativismo la cual abrazan con gran entusiasmo. Lamentablemente este nuevo movimiento no paso de ser mas que una simple utopía.

El 16 de septiembre de 1872 se organizó el Círculo de Obreros de México, a la luz del cooperativismo en boga en aquel entonces.

En el Código Penal de 1871, y de acuerdo con las ideas que se sostenían en otros países, se incluyó en el artículo 925, la prohibición de coaliciones que tuvieran por objeto ejercer violencia física o moral, para hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

(12) LOPEZ APARICIO, Alfonso, cit. por Jorge Basurto; El proletariado industrial (1850-1930), UNAM, México, 1975, p. 62.

Pero a pesar de la existencia de éste precepto podemos afirmar junto con el Dr. De la Cueva que:

México no recorrió la era de la prohibición, entró constitucionalmente a los años de la tolerancia: la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral... (13)

Cuando Porfirio Díaz asume la dirección del país, se inicia un desarrollo económico en México; se constituyen nuevas vías ferroviarias; se establecen numerosos bancos; se amplian las comunicaciones postal, telegráficas y telefónicas; se realizan grandes obras portuarias; se acrecentó la agricultura, la minería, el comercio y en general toda la industria debido a que Díaz abrió las puertas al capital extranjero. Pero esto era solo una cara de la moneda, ya que por el otro lado, la situación del proletariado mexicano continuó siendo lacerante, debido a que el proceso industrial, trajo consigo un paralelo crecimiento de la clase obrera, la mayoría de la cual era desempleada o subempleada.

Con el transcurso del tiempo, el nivel de vida del trabajador empeoró; los salarios eran miserables; las condiciones de trabajo extremadamente duras; las injusticias sociales se acrecentaron, junto con la opresión y la miseria; el pueblo seguía careciendo de tierras y de derechos para defender su trabajo; la figura de la encomienda se repite, a través de los famosos deslindes hechos en beneficio de los "elegidos" de Díaz, los cuales se ostentaban como los nuevos señores feudales.

(13) DE LA CUEVA, Mario: El nuevo derecho mexicano del trabajo, 4ta. ed., Porrúa, México, 1986, T. II p.p. 208 y 209.

Debido a todo esto, el malestar dentro de la clase obrera - creció paulatinamente, tanto en la ciudad como en el campo. La explotación llegó a tal grado que, por ejemplo; los tejedores - de Puebla tenían una jornada, que duraba hasta dieciocho horas, siendo la entrada a las cinco de la mañana, por el execrable y mísero salario de dos y medio reales. Otro ejemplo que podemos citar, es el de las trabajadoras de la fabrica textil "San Idelfonso", en donde se llegó al extremo de otorgarles sólo cinco - minutos para "medio comer".

Por lo que hace a su habitación, el trabajador tenía que - conformarse a vivir apilado dentro de cabañas miserables e in - salubres, hechos sin ningún cuidado en medio de pantanos, y que los patrones construían con el objeto de ganar tiempo, al evi - tar que los trabajadores se trasladasen a su casa. En fin, es un cuadro desolador en el que se da la vil explotación del - hombre por el hombre, en el que alguien tuvo la osadía de decir que.. "los obreros pasaban mejor la noche dentro de las fábricas que en sus chozas malsanas; además si se acortaba la jornada, - los obreros contarían con más tiempo para sus vicios, en parti - cular el de la embriaguez"... (14), como si ellos tuvieran la culpa de ese estado de cosas. El principal objetivo era mante - nerlos sumidos en la ... "ignorancia, serviles, desorganizados. ..y sin conciencia de clase"... (15) como hasta la fecha.

Por lo que hace a las asociaciones profesionales, con la im - plantación del régimen dictatorial, éstas desaparecen paulati - namente, pero poco tiempo después, el movimiento obrero empieza a tomar nuevas fuerzas, comienza a forjarse sobre bases más - modernas, inspiradas en el socialismo científico que llega a - México, tardíamente, debido a que no existía aen el país una - intelectualidad nacional que la acogiera y propagara.

(14) COSIO VILLEGAS, Daniel, Cit. por Jorge Basurto, ob. cit. p. 51.

(15) RUTH CLARK, Marjorie, cit. por Jorge Basurto, ob. cit. p. 54.

Con el avance de la industrialización, la situación del trabajador empeoró y las protestas y levantamientos no se hicieron esperar. Así el 10. de junio de 1906, los trabajadores de la mina de Cananea, solicitaron un aumento de los salarios en virtud de haberseles incrementado el trabajo, además de la igualdad de condiciones de trabajo, respecto de las otorgadas a los trabajadores norteamericanos. La comisión representativa de los trabajadores, fue atacada por la policía, trayendo como consecuencia la muerte de una persona. Los trabajadores al enterarse de los hechos, suspendieron sus labores y se trasladaron a Cananea, para protestar por lo sucedido, y en donde fueron apaciguados vilmente por el Gobierno del Estado acompañado por trecientos "rangers" norteamericanos.

A la huelga de Cananea, la siguieron las de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

El estado de cosas descrito anteriormente, las ideas de emancipación y libertad que flúan a lo largo de todo el territorio mexicano, aunado a la efervescencia obrera, dieron lugar a que el pueblo mexicano se lanzara a la más grande revolución social del presente siglo.

Al estallar la REVOLUCION, el horizonte de nuestra Patria se ilumina en bellas tonalidades, anunciando el Nuevo Día.

El 20 DE NOVIEMBRE DE 1910, el pueblo, en todos los confines de la República Mexicana, se despertó para contemplar en toda su magnitud, el resplandor de esa Libertad que le traía LA NUEVA AURORA. Llevando como programa el Plan de San Luis. Como Bandera, la Democracia. Como Lema SUFRAGIO EFECTIVO Y NO REELECCION y como caudillo a Francisco I. Madero. (16)

(16) ARAIZA, Luis: Historia del movimiento obrero mexicano, - 1975, p. 146.

D).- EPOCA CONTEMPORAEA.

Una vez derrocado Porfirio Díaz, asume el poder Francisco I. Madero, cuya finalidad principal era conseguir modificaciones a la Constitución, pero por lo que respecta a la precaria situación económica del pueblo, mantuvo una posición indiferente. Su única aportación en materia de trabajo, fue la creación de un "Departamento del Trabajo".

Durante esta época surgen muchas organizaciones obreras, a causa del entusiasmo transmitido a todas las regiones del país.

El 19 de mayo de 1911, nace la Confederación Tipográfica de México. El mes de noviembre del mismo año surge la Unión de Canteros Mexicanos. En Veracruz se forma la Cámara Independiente del Trabajo. En el norte del país surge la Unión Minera Mexicana, la Confederación del Trabajo en Torreón y el Gremio de Alijadores en Tampico. En éste mismo año se forma el Partido Obrero Socialista de la Revolución Mexicana.

En 1912 surge el Grupo Luz, antecedente de la Casa del Obrero Mundial.

El 22 de Septiembre de 1912, nace la Casa del Obrero Mundial, grupo que realiza una benéfica y fructífera labor, en pro del sindicalismo mexicano, y que viene a dar cohesión al movimiento obrero de México.

A principio de 1913, Madero es arrojado del poder por Victoriano Huerta, el cual implanta un régimen de persecución contra el movimiento obrero.

Poco tiempo después, Venustiano Carranza se levanta en armas y desconoce a Huerta.

Por lo que hace a la Casa del Obrero Mundial, el 17 de febrero de 1915, se firma un pacto entre ésta y Carranza, en donde los mundialistas, como se les llamó a los miembros de la Casa del Obrero Mundial, se comprometían a colaborar para acelerar el triunfo de la revolución, y el gobierno se obligaba a mejorar la situación de los trabajadores. Esta adhesión le dio un tremendo impulso a la Casa del Obrero Mundial, ya que por todos los luga-

res conquistados por los carrancistas, se implantaban sucursales de la dicha Casa.

Habiendo triunfado Carranza, comienza a atacar a la Casa del Obrero Mundial, ya que ve en ella un peligro latente para su gobierno, debido a la fuerza que había adquirido.

Apremiados por la persecución carrancista, los obreros sintieron la necesidad de agruparse en un sólo organismo, con el fin de tener mayor fuerza. Así a iniciativa de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, se celebró en Veracruz, el 16 de marzo de 1916, el primer congreso obrero mundial, cuya aportación más importante es la creación de la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

En 1917 se constituye el Partido Socialista Obrero. El 31 de julio de 1916, se organizó la huelga general del Distrito Federal secundada por otras poblaciones, la cual fue sofocada violentamente.

Fueron varias las disposiciones dictadas sobre el trabajo antes de la Constitución de 1917, pero fue la Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915, la primera que renococió para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones.

La crisis económica del país continuó agravandose, para lo cual Carranza consideró que el país necesitaba una revisión atenta de su situación, y para lograr ese fin, era necesario suspender por algún tiempo la vigencia de la Constitución, hasta que un nuevo congreso, identificado con las necesidades del pueblo decretara la Ley Suprema de la República.

Así, el jefe del ejército constitucionalista convoca a la reunión de un congreso constituyente, para dar al país una nueva Constitución.

Dicho congreso inauguró sus sesiones, el primero de diciembre de 1916, y las clausuró el 31 de enero de 1917.

Al inaugurarse el congreso, Carranza entregó a los diputados un proyecto de Constitución para que los discutieran y aprobaran, y en cuya redacción influyó notablemente el diputado guanajuatense.

se, J. Natividad Macías. La Comisión modificó el proyecto y propuso el texto del artículo 123.

Al discutirse en el congreso el artículo quinto constitucional, se lanzó la idea por un grupo de diputados, de incluir en él las bases reguladoras del trabajo, esa idea fue objeto de oposición por parte de un grupo renovador. Después de arduas y acaloradas discusiones, llegaron a un acuerdo, que consistió en plasmar en un capítulado especial las bases reguladoras del trabajo.

Aceptada esta proposición, se trabajó privadamente entre los representantes de uno y otro grupo, con intervención del gobierno. Se formuló un proyecto del artículo 123, el que sometido a la consideración del Constituyente fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Este artículo rompe con los moldes de un constitucionalismo individualista, para establecer un capítulo de garantías sociales, y que constituye un orgullo para México, ya que es el primer país en el mundo que incluyó dentro del texto de su Constitución la materia obrero-patronal.

El artículo 123, garantizó con claridad absoluta el derecho de asociación, al disponer en la fracción XVI que, tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

En 1918, y con el objeto de organizar a los obreros en un sólo organismo, las organizaciones obreras de Tampico, convocaron a un congreso obrero, el cual se reunió en la ciudad de Saltillo el 22 de marzo de 1918. A este congreso asistieron las principales agrupaciones obreras, y del cual surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), central que tuvo una gran influencia en la vida de México, realizándose con ésto, el sueño de tantos líderes que por muchos años, habían luchado en por de la unificación del proletariado.

En el año de 1936 se funda la Confederación Mexicana de Trabajadores (CTM), central obrera que hasta la fecha juega un papel

importante en la vida de Mexico, Su origen fue el Congreso Nacional de Unificación, convocado por la Confederación General Obrera y Campesina de México (CGOM), siendo su fundador Vicente Lombardo Toledano.

Otra central que nació con tendencia anarco-sindicalista fue la Confederación General de Trabajadores (CGT).

En 1952 se constituye la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROC).

Por último en 1966, nace el Congreso del Trabajo, el cual se constituye con los comités ejecutivos de todas las organizaciones que lo integran.

En el marco legislativo, la mayoría de los estados, expidieron sus respectivas leyes del trabajo, en uso de la facultad que le concedió el artículo 123.

Con el paso del tiempo aumentó la población trabajadora, y se hizo necesaria una buena reglamentación del trabajo, debido a la falta de cohesión en la leyes existentes.

Así en el año de 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, y en la que quedo consagrada una de las más grandes conquistas - en el campo de la libertad sindical, al establecer en su artículo 234:

"Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de él".

Para fortalecer la disposición anterior, el artículo 235 estipuló que:

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

Lamentablemente es triunfo se vio opacado por lo dispuesto en el artículo 236, que instituyó la cláusula de exclusión por separación.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, incluyo los textos - que garantizan la libertad sindical; sin embargo siguió aceptando las controveitidas cláusulas de exclusión en su artículo 395 y las que trataremos ampliamente en el capítulo IV, del presente trabajo.

CAPITULO II

MARCO JURIDICO DEL SINDICATO

DEFINICIONES

ETIMOLOGIA.

La palabra sindicato, según Garcia Abellán Juan:

...deriva del griego sundiké, que en su versión contextual vale como "justicia comunitaria", y en su aplicación de concepto, idea de administración de una comunidad...(17)

Afirma el mismo autor, que la primera vez que se utilizó esta palabra formalmente fue el 1810..."en una federación parisiense denominada chambre syndicale dubatiment de la Sainte-Chapelle, constituida por diversas corporaciones patronales"...(18)

Por su parte Gallart Folch, nos enseña que la palabra sindicato:

...deriva de syndicat, que servia para designar a quienes (sic) encontraban ligados a una corporación, es decir los que se colocaban bajo la tutela de síndico (syndic). Esta palabra provenía del griego y significaba procurador. (19)

DEFINICION.

Con respecto al concepto sindicato, no hay definición afín, es muy amplia la gama de definiciones que los tratadistas han elaborado, imprimiendo en cada una su propia noción. Aunque estas

(17) Introducción al derecho sindical Ed. Magisterio Español, España, 1961, p. 46.

(18) Ibidem.

(19) cit. por Alfredo Ruprecht: Derecho colectivo laboral, UNAM, México, 1980, p. 67.

definiciones tienen variantes, en esencia, la mayoría de ellas llevan un contenido semejante.

Para Cabanellas es:

...toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.
..(20)

García Abellán concibe al sindicato como:

...agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político social...(21)

Pérez Botija apunta que es toda..."asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales"...(22)

Afirma Juan D. Pozzo que los sindicatos son:

...agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tiene una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros...(23)

(20) Ob. cit., p. 386.

(21) Ob. cit., p. 50.

(22) Ibidem p. 50.

(23) cit. por Néstor de Buen L.: Derecho del trabajo, 7a., ed. Porrúa, México, 1987, t., II. p. 690.

Por último Ernesto Krotoschin considera a la asociación profesional como:

...la unión de trabajadores o de patronos constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida de trabajo...(24)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232 dispuso que:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 expresa que;

Sindicato es la asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Esta definición es análoga a la que consignó la Ley Federal de Trabajo de 1931, con la única diferencia que en la actual se eliminó la referencia a la actividad profesional.

La definición de nuestra Ley, como acertadamente lo afirma el maestro Mario de la Cueva, tiene un Triple antecedente, a saber: ...a) La definición francesa, tal como la formularon Paul Pic y Georges Scelle; b) La definición de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, inspirada a su vez, en la definición francesa y c) Las observaciones presentadas por los trabajadores mexicanos en los años de 1929 y

(24) Tratado práctico de derecho del trabajo, 2a. ed., Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965, T. II. p. 605.

FORMAS DE SINDICACION

Las formas de sindicación, conocidas también en la doctrina como, modalidades de sindicación, sistema de sindicación o categorías sindicales, son tratadas por nuestra Ley Federal del Trabajo, en el título séptimo, capítulo II artículos 360 y 361.

Pero antes de entrar al estudio de estos dos preceptos, es necesario hacer referencia a la sindicación única y a la sindicación plural.

La sindicación única, es aquella en la que sólo se permite la existencia de un sindicato, para una empresa, región o industria. Por el contrario la sindicación plural permite la formación de diversos sindicatos en una región, empresa o industria.

Nuestro Código Laboral, recogió el principio de la sindicación plural, basandose en la fracción XVI del artículo 123 de la constitución, la cual otorga gran elasticidad a las formas de sindicación, además de que éste principio es el único acorde con el postulado de la libertad sindical, pero a pesar de este cuadro de libertades la Ley Federal del Trabajo se limito a enunciar cinco formas de sindicación, por lo que hace a los trabajadores y sólo dos formas por que respecta a los patrones.

Dispone el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo que, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales.- Precisa la fracción I del artículo 360 que los sindicatos gremiales son "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad". Este tipo de organización sindical es una reminiscencia de la organización corporativa medieval, y constituye la forma más común y natural de asociación, en la cual los hombres se reúnen por la similitud de las

actividades profesionales que desarrollan. Esta forma de asociación se conoce en la doctrina como organización horizontal, - la cual al decir del maestro Rodolfo A. Napoli... "responde a la clase de actividad de los trabajadores con abstracción de la empresa en donde cada uno de ellos la presta".(26) El sindicato gremial ha sido criticado duramente, argumentando sus opositores, que éste tipo de sindicato divide a los trabajadores, trayendo - como consecuencia el debilitamiento del movimiento sindical.

II. De empresas.- Dispone la fracción II del artículo 360 que los sindicatos de empresas son "los formados por trabajadores - que prestan sus servicios en una misma empresa". Esta modalidad de sindicación reúne en su seno, a todos los trabajadores que - prestan sus servicios en determinada empresa, prescindiendo de la actividad profesional que desarrolla cada trabajador. La unión entre los trabajadores es más amplia debido a que abarca a toda la empresa. Doctrinariamente se le conoce a ésta forma de sindicación, de tipo vertical ya que... "comprende a todos los que - trabajan en una empresa o categoría de empresas de una actividad similar o conexas"...(27). En éste tipo de sindicato, se corre el riesgo, por concentrar los intereses de diferentes especialidades, de que los trabajadores más preparados impongan sus decisiones, a quienes, pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación.

Ante esta problemática el maestro De Buen nos menciona que... "los sindicatos de empresa pueden integrar secciones sindicales, con derecho paralelos independientemente del número de sus - componentes y establecer formas de dirección sucesiva"...(28)

III.- Industriales.- Determina la Fracción III del artículo

(26) Manual de derecho sindical, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires Argentina, 1962, p. 51.

(27) Ibidem.

(28) Ob. cit. p. 700.

360 que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". Lo característico de éste tipo de organización, es que ésta no se circunscribe sólo a una empresa, sino que permite la asociación entre los trabajadores de varias empresas, con el único requisito de que dichas empresas pertenezcan a la misma rama industrial. Viene a ser éste sindicato una amplificación del sindicato empresa, ya que su radio de acción es más extenso, incrementando el poder de la fuerza obrera. Sin embargo como nos enseña el maestro De Buen.

El sindicalismo industrial ha sido en nuestro país ha sido fuente de todas las desgracias obreras. Gobernados con criterio político... anteponen el interés de sus cuadros de dirección... a los de sus miembros. Los delegados sindicales, que deberían constituirse en voceros de los obreros... actúan, en rigor, como correas de transmisión de las resoluciones que se toman arriba... los sindicatos industriales celebran contratos colectivos a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gangsterismo sindical...(29)

IV. Nacionales de industria.- Apunta la Fracción IV del artículo 360 que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades fedrativas". Esta categoría sindical reviste características semejantes al sindicato industrial, pero teniendo un grado superior ya que no se circunscribe a un sólo estado, sino que abarca dos o más estados.

V.- De oficios varios.- A ellos se refiere la Fracción V del artículo 360 al establecer que son "los formados por trabajadores de diversas profesiones" y aclara el precepto que. "Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que

(29) Ibidem pp. 700 y 701.

se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte". Estos sindicatos están integrados por trabajadores de oficios o profesiones totalmente diversos. Surgieron - como respuesta a la situación geográfica de nuestro país, ya que en los pueblos, existen pequeñas industrias de diversas ramas industriales, en la que prestan sus servicios trabajadores que no reúnen el número mínimo exigido por la ley para constituir un - sindicato, ante éste problema la ley autorizó la formación de éste tipo de sindicatos, con la única condición de que en el Municipio donde pretenda constituirse, el número de obreros de una misma profesión, oficio o especialidad sea menor de veinte.

Por lo que respecta a las formas de sindicación patronal, - nuestra Ley Federal del Trabajo establece sólo dos formas de sindicación, a saber:

Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de - actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

En síntesis, el precepto anterior marca dos posibilidades a los patronos para constituir sus sindicatos; sindicatos locales, constituidos en una sola entidad federativa, y a ellos se refiere la fracción primera del artículo 361 y; nacionales formados en dos o más entidades de la república.

Sin embargo estas formas de sindicación, han tenido poco de - desarrollo, en virtud de que el sector empresarial a encontrado otras formas más eficaces de asociación, como lo son las cámaras de industria y comercio.

REQUISITOS DE CONSTITUCION

Toda asociación profesional, ya sea de trabajadores o de pa-

trones, para ser considerada legalmente constituida debe cumplir con ciertos requisitos que la Ley establece. Siguiendo la clasificación tripartita que el maestro De la Cueva hace, con respecto a éstos requisitos, podemos mencionar que se clasifican en tres grupos:... "Los requisitos de fondo"... requisitos en cuanto a las personas... y requisitos formales"...(30)

Requisitos de fondo.

Estos se refieren a la constitución misma de la asociación, y a los objetivos que ésta persigue, Son los elementos que integran el ser social del sindicato, y se derivan de los elementos que integran la definición del mismo, establecida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. El sindicato es una asociación humana que no puede estar integrada por cualquier tipo de personas. Es requisito sine qua non, que las personas que vayan a constituir un sindicato tengan la calidad de trabajadores o de patrones respectivamente. El sindicato sólo puede comprender a trabajadores o a patrones en atención al principio de pureza, que es uno de los fundamentos de la organización bisindical, que supone la existencia de grupos sociales diferentes. Nuestra Ley excluye las llamadas asociaciones mixtas, ya que en esencia éstas no constituyen verdaderos sindicatos.

Por lo que hace a los objetivos del sindicato y según se infiere de lo que dispone el artículo 356 de nuestro Código Laboral, estos son: "el estudio, mejoramiento y defensa" de los intereses del sindicato. Estas tres palabras, dan pauta para que el sindicato pueda realizar una infinidad de actos, tendientes a la consecución de sus fines, y por lo tanto quedan englobados aquellos fines secundarios que pueden realizar el sindicato y que pueden ser de naturaleza social, cultural, recreativa, deportiva, etc., siempre que contribuyan a realizar los objetivos principa-

(30) El nuevo derecho ... I. II. p. 332.

les.

Requisitos en cuanto a las personas.

Se refieren éstos a las calidades y circunstancias necesarias de las personas, para intervenir en la formación de un sindicato.

Bajo éste apartado podemos englobar los siguientes aspectos:

a).- Número mínimo de personas exigido por la Ley para constituir un sindicato.

Al respecto el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, indica que: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos". Y para evitar que el patrón ataque el derecho de asociación, tomando represalias, que generalmente se traducen en despidos, el precepto citado aclara que:

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

b).- Situación de los menores ante los sindicatos.

Establece el artículo 362 que: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

c).- Situación de los extranjeros con respecto a los sindicatos.

Acogidos por el principio de libertad sindical, garantizado plenamente por nuestra Constitución, los extranjeros pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, como lo previene la fracción II del artículo 372, esto debido al nacionalismo predominantemente en nuestro país, ya que debido a la participación política, de los sindicatos, la situación se complicaría si pudiesen

ser dirigidos por trabajadores extranjero, en atención a los intereses que estos defienden.

d).- Los trabajadores de confianza ante el sindicato.

El artículo 363 de la Ley señala que: "no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza." De donde se desprende que éstos, pueden formar sus propios sindicatos, cumpliendo los requisitos de Ley, de conformidad con lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Requisitos formales.

Estos comprenden el procedimiento y la formalidades necesarios para la legal organización de los sindicatos y que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos.

Estas formalidades están establecidas en el artículo 365 de la Ley Laboral que a la letra dice:

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refieren la fracciones anteriores serán autorizados por Secretario General, el de Or -

ganización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El registro de los sindicatos.

Sin lugar a dudas, éste es uno de los puntos que ha sido motivo de grandes polémicas, ya que el hecho de que los sindicatos tengan que registrarse, ha dado pie para que el Estado pueda intervenir en el nacimiento y control de las personas jurídico-colectivas. Desvirtuando con ésto el principio de libertad sindical y contrariando lo dispuesto por el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, pero no abundaremos en tan interesante tema por no ser materia del presente trabajo, sino que sólo nos avocaremos al estudio de los preceptos que regulan dicho apartado.

Así el artículo 366 de nuestra Ley Laboral señala que:

El registro podrá negarse únicamente:

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

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

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

En el párrafo segundo del precitado artículo se reafirma la obligación de las autoridades de registrar los sindicatos que hayan cubierto los requisitos legales, al efecto dispone: "Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo".

El siguiente párrafo hace alusión al registro automático.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la -

presentación de la socilidad, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Este precepto nos comenta el maestro Trueba Urbina:

...es de suma importancia: tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten resolución, ipso jure, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad Jurídica. (31)

El artículo siguiente, hace referencia a cierta formalidad que debe cumplir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 367. La Secretaría del trabajo y previsión Social, una vez que se haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 368 menciona:

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El artículo 369 señala:

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

(31) TRUEBA URBINA, Alberto: Ley Federal del Trabajo 57a. ed; Porrúa, México, 1988, p. 177.

Estatuye el artículo 370: "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS.

La estructuración de los sindicatos, se infiere por lo que dispone el artículo 371 de nuestro Código Laboral, al estatuir que:

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que le distinga de los demás:

El sindicato como toda persona, física o moral, tiene derecho a portar un nombre, para distinguirse de las demás personas. Este nombre de acuerdo con ésta fracción, es elegido libremente por los miembros del sindicato.

II.- Domicilio:

Se refiere al lugar establecido por el sindicato para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Este domicilio es por lo general, el lugar donde tienen establecida su administración los sindicatos.

III.- Objeto:

Es decir "el estudio, mejoramiento y defensa" de los intereses del sindicato, como quedo establecido. (32)

IV.- Duración.- Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

Por lo general mientras exista la fuente de trabajo existiera el sindicato, disulta aquella, desaparece éste. De ahí que la duración se suponga indefinida.

V.- Condiciones de admisión de miembros:

Estas condiciones derivan generalmente de la naturaleza del sindicato. Algunas condiciones generales son las relativas a la

(32) V. supra p. 45.

edad, saber leer y escribir, etc; otras se refieren al dominio de una determinada profesión u oficio; y otras al tiempo de trabajo.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados:

Las obligaciones y derechos de los sindicatos, no se precisan en la Ley, sino que queda reservada ésta facultad a los sindicatos, para que libremente los establezcan en su régimen estatutario.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Como todo ente social, el sindicato necesita del elemento disciplinario, para que éste pueda desarrollarse plenamente. Las normas disciplinarias son una parte muy importante para la vida del sindicato. El legislador en una loable actitud, y debido al uso arbitrario y abusivo que se estaba haciendo de esta fracción junto con la cláusula de exclusión, no sólo reprodujo la fracción VII del artículo 246 de la Ley de 1931, sino que amplió detalladamente ésta fracción, estableciendo el procedimiento para la expulsión de un sindicato.

En los casos de expulsión, nos dice la fracción citada, se observaran las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de la pruebas que sirvan de base

al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

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

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

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

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos;

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

X.- Período de duración de la directiva;

De conformidad con las tres fracciones anteriores, dos son los órganos que integran un sindicato, a saber:

La asamblea.- La asamblea constituye el órgano supremo del sindicato. Los estatutos expresarán la fecha para la celebración

de éstas, la forma de convocarlas y el quórum para deliberar. Para el caso de que la directiva no convoque asamblea la fracción VIII nos establece el procedimiento a seguir en el caso de que se diera tal supuesto.

La directiva.- Como toda persona moral el sindicato necesita de uno o varios representantes para poder actuar jurídicamente. Corresponde a la directiva la representación y administración de los asuntos del sindicato, además de la ejecución de los acuerdos de la asamblea. Se deduce de la fracción IX del artículo 371 en relación con la fracción IV del artículo 365, que la directiva es y debe ser nombrada por la asamblea. Siguiendo una costumbre generalizada, el artículo 376 señala que: "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos". Con el fin de evitar la perpetuidad de los líderes sindicales en la dirección de los sindicatos, la ley obliga a estos, a consignar en sus estatutos el período de duración de la directiva, así como el procedimiento para su elección, y el número de sus miembros, de conformidad con las fracciones IX y X del artículo en estudio.

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

La adquisición de bienes, y su respectiva administración se deben establecer en los estatutos. El legislador tuvo cuidado de no dejar a criterio de las asambleas, ni mucho menos de la directiva una materia tan importante, como lo es el patrimonio sindical. Esto se afirma al disponer el artículo 374:

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I.- Adquirir bienes muebles;
- II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

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

Resulta lógico que el sindicato para llevar a cabo sus objetivos, requiera de cierta aportación patrimonial, pero no con el fin de constituir un capital ya que su fin no es el lucro, sino crear un ingreso periódico para sufragar sus diversas erogaciones, que se ven acrecentadas en caso de paro o huelga, sirviendo estos ingresos como fondo de resistencia.

XIII.- Epoca de presentación de cuentas;

Al patrimonio del sindicato debe darse el destino previsto en los estatutos o en lo acordado por la asamblea, para esto la ley exige que en los estatutos se establezca la periodicidad para la rendición de cuentas. A la directiva del sindicato se le impone el deber, de rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada del patrimonio sindical, según lo dispuesto por el artículo 373.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

Los estatutos deben establecer las bases para llevar a cabo la liquidación del patrimonio sindical. El artículo 380 establece, en relación con ésta fracción:

En caso de disolución del sindicato el activo se aplicara en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

XV.- Las demás normas que establezca la asamblea.

Obligaciones y prohibiciones de los sindicatos.

La Ley se ocupa de estas dos cuestiones en los artículos 377 y 378.

Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusiva -

mente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

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

Disolución de los sindicatos.

Las causas de disolución de los sindicatos están previstas en el artículo 379, que dispone:

Los sindicatos se disolverán:

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

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Las federaciones y confederaciones surgen en respuesta a la necesidad que tienen los obreros de agruparse, ya no sólo en torno a un sindicato, sino reuniendo a diversos sindicatos, con el fin de establecer un poder sindical suficientemente poderoso, y tener así, mayor fuerza política y social. Esto debido a que la unión entre los trabajadores de una empresa no era suficiente, pues en la lucha obrero-patronal, la voluntad de éste último era la que prevalecía. Surgió entonces la necesidad de reunir a diversas asociaciones profesionales, con el objeto de apoyarse mu-

tuamente, y obtener así mejores condiciones de vida, ya no sólo para un grupo determinado, sino para la totalidad de la clase trabajadora. Las federaciones y confederaciones como organismos superiores, representan la cúspide en la escala de las organizaciones sindicales.

Concepto.

El maestro De la Cueva nos indica que... "Una Federación es unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es unión de Federaciones y sindicatos, particularmente Sindicatos Nacionales"...(33)

Fundamento legal.

El fundamento legal de las federaciones y confederaciones, es la fracción XVI del artículo 123, el cual permite la formación de todo tipo de organizaciones de trabajadores o de patrones, este precepto se reafirma por el artículo 381 de nuestra Ley Laboral, que a la letra dice: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

El principio de libertad sindical, y en particular el de libertad de separación, tiene también aplicación en el caso de las federaciones y confederaciones, al señalar el artículo 382 que "Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario".

Constitución.

Con respecto a la constitución de las federaciones y confede-

(33) DE LA CUEVA, Mario: Derecho mexicano... T. II p. 456.

raciones, según se infiere del artículo 381 antes transcrito, serán aplicables las normas generales del capítulo relativo a los sindicatos, en lo que sean aplicables.

Estatutos.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones deben de contener, de conformidad con el artículo 393, los mismos requisitos de los estatutos sindicales, además de los siguientes:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Registro.

Por tratarse de organismos de jerarquía superior, su registro habrá de otorgarse por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y al efecto remitirán por duplicado la siguiente documentación:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- Iv. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido a la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO

DEFINICION

Denominación.

La figura jurídica del contrato colectivo de trabajo ha sido objeto de múltiples denominaciones, que varían de acuerdo con la óptica con que cada tratadista visualiza ésta institución, perspectiva que se basa generalmente en su naturaleza.

Se le conoce, en efecto, como: "contrato de tarifas", "convenio colectivo de condiciones de trabajo", "contrato de paz social", "pacto normativo", "concordato intersindical", "acuerdo corporativo", "convenio de normas de trabajo", "pacto colectivo de condiciones de trabajo", "reglamento intersindical", "pacto profesional de trabajo", "convención colectiva de trabajo", entre otras más.

Origen.

Para comprender cabalmente, tanto la definición como la denominación que se le ha asignado al contrato colectivo de trabajo es imprescindible que estudiemos aunque sea someramente la forma en que éste se origino.

Principiaremos por decir que el contrato colectivo de trabajo representa una de las instituciones más importantes del derecho colectivo del trabajo. Esta figura, es de génesis reciente, y se le ve aparecer cuando surgen los primeros sindicatos, en el tiempo en que se vislumbran los primeros estragos que trae consigo la revolución industrial. Una vez realizada la asociación profesional, hubo necesidad de un instrumento jurídico que garantizara la finalidad suprema de ésta institución, ya que el único instrumento que existía en aquél entonces era el reglamento de fábrica, el cual era elaborado unilateralmente por el patrón, con la consecuencia de que si algún obrero deseaba ingresar a trabajar en una determinada empresa, tenía que someterse o adherirse al respectivo reglamento, que por lo general contenía cláusulas

desfavorables para el trabajador, y benéficas para el patrón.

Los obreros lucharon contra esta situación de desigualdad, - ya no en una forma aislada, sino, colocados en un plano de igualdad con el patrón, a través de esa gloriosa institución que es la asociación profesional. La lucha fue dura debido al liberalismo imperante en aquel entonces, que se traducía en una ausencia total de intervención por parte del Estado en materia laboral - (dejar-hacer, dejar-pasar), pero al final, esa desigualdad de - circunstancias, que se manifestaba en la fijación unilateral de las condiciones de trabajo, se transformó en una autentica negociación entre las partes, obrero-patrón, a través del instrumento jurídico que se llamó, contrato colectivo de trabajo, que vi- ha armonizar los intereses de ambas partes.

El contrato colectivo encuentra su antecedente más lejano, en el régimen corporativo, en los pactos que sobre condiciones de trabajo, celebraban las "asociaciones de compañeros" con los - maestros, que se habían convertido en propietarios de una peque- ña empresa. Sin embargo Alonso Garcia señala que:

El origen de los pactos o convenios colectivos es forzo- so referirlo a época histórica bien reciente. Se sitúa en el siglo XIX. Y son, en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada en el terreno jurídico la- boral y, de manera más genérica, en el campo social entre el elemento patronal, de una parte, y las organizaciones profesionales obreras, de otra. (36)

El contrato colectivo de trabajo, al decir de Mario de la Cueva, tuvo una evolución paralela a la asociación profesional, la que podemos dividir en seis etapas:

- a) Su prohibición, que es una etapa previa;
- b) Su tolerancia, resultado de haber levantado las pro - hibiciones contra la coalición y la asociación profesio- nal.

- c) Su explicación por el derecho civil;
- d) Su reconocimiento en leyes civiles;
- e) Su reglamentación en leyes especiales;
- f) Su elevación a garantía constitucional. (37)

La denominación "contrato colectivo de trabajo", como se le llamó a ésta institución, no fue aceptada muy favorablemente - por varios tratadistas, ya que argumentaban que éste no reunía - las características esenciales de un contrato, hablando en térmi - nos del derecho civil. Sin embargo ésta denominación fue adopta - da por la generalidad, debido a la fuerte influencia que en aquel entonces ejercía el derecho civil, el cual aceptaba como única - fuente de las obligaciones, a la ley y al contrato, y por lo - tanto la nueva figura, debía quedar encuadrada en alguno de esos dos conceptos. Por lo que hace al vocablo "colectivo", éste se adopto, ya que del lado de los trabajadores por lo menos parti - cipaba un grupo o colectividad de personas.

Por lo tanto podemos afirmar que el contrato colectivo de - trabajo nació en el derecho privado y fue el código civil holan - des de primero de febrero de 1909, el primero que lo reconoció y lo reglamento.

Esta brillante institución, continuó su desarrollo a través - de la historia, cobrando fuerza paso a paso, hasta constituir - actualmente una figura de gran importancia, para la vida ju - rídico-económica de muchos países.

Nuestra Ley Laboral vigente define al contrato colectivo de trabajo, en su artículo 386 siguiendo los lineamientos de la Ley anterior, como:

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

El maestro Néstor de Buen después de analizar ésta definición, establece las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento. (38)

Pocos son los tratadistas nacionales, que han propuesto una definición, para la figura jurídica del contrato colectivo, la mayoría de ellos como: Euquerio Guerrero, Néstor de Buen, Eusebio Ramos, Trueba Urbina, se apegan a la definición que expresa la Ley.

El maestro Jesús Castorena propone la siguiente definición:

Es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de ellas, o por un árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma... (39)

El maestro Mario de la Cueva, siguiendo las ideas de los alemanes Hueck-Nipperdey, ofrece la siguiente definición:

El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios... (40)

(38) DE BUEN L. Néstor: Ob. cit. p. 745.

(39) CASTORENA, J. Jesús: Ob. cit. p. 227.

(40) DE LA CUEVA, Mario: Derecho mexicano... T. II p. 632.

En el ámbito internacional Ernesto Krotoschin refiriéndose a dicho concepto, señala que:

"La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones o - breras, por un lado, y una o varias asociaciones patro - nales o un sólo patrono, por otro, para regular las con - diciones de trabajo que se aplicarán en determinadas re - laciones individuales de trabajo, cuantitativamente in - finitas, y para mantener el estado de paz entre las par - tes de la convención...(41)

CONTENIDO

El artículo 391 de nuestra Ley laboral vigente señala que el contrato colectivo de trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilio de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo inde - terminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios; y
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adies - tramiento de los trabajadores en la empresa o estableci - miento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramien - to inicial que se deba impartir a quienes vayan a regre - sar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con ésta Ley; y

(41) KROTOSCHIN, Ernesto: cit. por Guillermo Cabanellas: De - recho normativo ... p. 74.

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contenido del contrato colectivo de trabajo, se ha clasificado de diversas maneras, por los tratadistas.

Philipp Lotmar, sostiene que el contrato colectivo de trabajo se integra en tres grupos de disposiciones, a saber:

- ...a) Las disposiciones transitorias...
- b) Las disposiciones que se refieren al contrato colectivo de trabajo considerado en sí mismo...
- c) Las normas sobre las condiciones generales de trabajo... (42)

Barthélemy Reynaud, siguiendo a Jay, clasifico a las cláusulas en dos series:

- ...a) Las cláusulas que conciernen a las condiciones de trabajo, cuya serie se puede denominar el núcleo;
- b) Las cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del contrato colectivo, serie que, por su parte, recibe la denominación de envoltura protectora...(43)

Paul Pic retomando las ideas de Lotmar y Reynaud dividió a las cláusulas del contrato colectivo en tres partes:

- ...a) El núcleo...
- b) La envoltura protectora...
- c)...los artículos relativos a la aplicación y duración del contrato colectivo...(44)

El maestro Mario de la Cueva de acuerdo con la doctrina alemana, representada por Walter Kaskel, Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, clasifica las cláusulas que integran nuestro contrato colectivo de trabajo, en los siguientes elementos:

- ... a) La envoltura;

(42) cit. por Mario de la Cueva: Derecho mexicano... T. II - pp. 593-594.

(43) cit. por Ibidem p. 594.

(44) cit. por Ibidem p. 594.

- b) El elemento obligatorio;
 - c) El elemento normativo;
 - d) Las cláusulas eventuales, ocasionales a accesorias.
- ..(45)

a) La envoltura.

Este elemento está integrado por las cláusulas que se refieren al ámbito territorial y humano, de aplicación del contrato colectivo de trabajo. Dentro de este elemento quedan englobadas las cláusulas que se refieren al nacimiento, duración, revisión y terminación de dicho contrato.

b) El elemento obligatorio.

Mario de la Cueva expresa que:

El elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que al decir de Hueck-Nipperdey, fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo...(46)

Quedan encuadrados dentro de este elemento, la cláusulas de exclusión de ingreso, la cláusula de exclusión por separación, y el Reglamento Interior de Trabajo.

Con respecto a la denominación de éste elemento el maestro - Baltazar Carazos Flores, se manifiesta en desacuerdo, por considerarla infortunada y poco pedagógica, aduciendo que se presta a confuciones, pues podría pensarse que los otros elementos no son obligatorios, siendo que el que reviste mayor obligatoriedad, -

(45) DE LA CUEVA, Mario: Derecho mexicano... T. II p. 597.

(46) Ibidem.

es el elemento normativo.

El propone que se le denomine elemento compulsorio. (47) Al respecto el maestro Néstor de Buen sostiene que dicho argumento es... "impresionante...pero infundado... la crítica está motivada por una apreciación superficial de la terminología que sugiere De La Cueva"...(48)

c) Elemento normativo.

El elemento normativo o nuclear, es la parte que reviste mayor importancia e intensidad, de todas las que integran el contrato colectivo de trabajo, constituyendo el desideratum de éste. Integran éste elemento todas las cláusulas relativas a las condiciones generales, para la prestación individual de los servicios. Mario de la Cueva divide este elemento en dos series de cláusulas, a saber:

...condiciones individuales para la prestación de los servicios y condiciones colectivas para la prestación de los servicios... La primera de las series está formada por aquellas normas de las que dijo Kaskel "pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo"... La segunda serie está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores.. (49)

d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Este grupo de cláusulas, no son indispensables para la exis -

(47) CAVAZOS FLORES, Baltasar: Nueva Ley Federal de Trabajo, - tematiza y sistematizada, 9a. ed., Trillas, Méx., 1980, p. 321.

(48) DE BUEN L. Néstor: ob. cit. p. 783.

(49) DE LA CUEVA, Mario: Derecho mexicano... T. II. p. 598.

tencia del contrato colectivo de trabajo, y se refieren a cuestiones especiales, que suelen presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo, comó por ejemplo: gastos de revisión, fecha de depósito, étc.

NATURALEZA

Analisar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo no es otra cosa, que desentrañar a través de su contenido, objeto y fines, el lugar de ubicación que le corresponde en el vasto mundo del derecho. Y más particularmente, si corresponde a la esfera del derecho privado, o es parte del derecho público, o si por el contrario pertenece a una tercera rama.

A continuación haremos una exposición breve de las principales teorías que se han suscitado, con respecto al presente tema.

TEORIAS CIVILISTAS.

El contrato colectivo de trabajo, nació en un mundo en el que el derecho civil lo engloba todo, el derecho del trabajo aún no nacía plenamente. Por lo que los tratadistas del derecho civil se encontraban perplejos ante ésta nueva institución, la cual tuvieron que explicar de acuerdo a los principios del derecho civil, tratando de encontrar alguna analogía con alguna de las figuras contractuales del derecho civil.

Inicialmente el contrato colectivo de trabajo se estudio como un contrato, al que se le atribuía un carácter privatístico, debido a que su origen era la voluntad de los particulares, patronos o asociación patronal por un lado, y asociación de trabajadores por el otro, obligandose reciprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Además de esto, se afirmaba que el contrato colectivo de trabajo únicamente normaba relaciones entre los sujetos de derecho privado y su efecto era producir derechos y obligaciones, peculiaridad que tenían los demás contratos de

corte civilista.

En aquel entonces para fundamentar esto, se sustentaba también que el mencionado contrato regía únicamente para las personas que lo celebraban.

Pero la realidad era que la naturaleza del contrato colectivo de trabajo era tan especial, que nadie sabía donde ubicarlo. Así la doctrina tuvo que rechazar numerosas soluciones, como aquellas que consideraban al contrato colectivo de trabajo, como un contrato preparatorio, como una transacción, o como un contrato de sociedad.

Con el transcurso del tiempo surgieron otras teorías que se enfocaron ya no sobre el problema de la naturaleza contractual y privatística del contrato colectivo de trabajo, sobre la que no había duda, ahora la cuestión era explicar el porque los trabajadores, quedaban obligados por un acto jurídico que había sido otorgado por una persona jurídica (asociación profesional) distinta de ellos.

Con respecto a este problema se plantearon las siguientes teorías:

a) Teoría de la gestión de negocios.

Esta teoría explicaba al contrato colectivo de trabajo como una gestión de negocios, realizada por asociación, en beneficio de sus miembros. En donde la asociación profesional fungía como gestor para conseguir mejores condiciones de trabajo. Sin embargo esta teoría destruía la fuerza de los contratos colectivos de trabajo, ya que para que los actos realizados por el gestor adquieran firmeza, era necesaria su ratificación por el dueño del negocio; si esa ratificación no se producía, los actos resultan ineficaces. Esta ratificación que quedaba a discreción del trabajador, suprimía la obligación de respetar el contrato.

b) Teoría del mandato.

Algunos autores trataron de explicar el contrato colectivo de trabajo através de la figura jurídica del mandato. Con relación a esta teoría sostiene Bergeron:

...que el sindicato, al estipular un contrato colectivo, representa a sus miembros, en virtud de un mandato resultante de la adhesión de ellos a los estatutos gremiales. El mandato "se origina en el poder otorgado a los representantes del sindicato o en los mismos estatutos sindicales"; por lo tanto, el sindicato contrata en nombre de los asociados, de los cuales resulta mandatarios...(50)

Esta teoría presentaba el inconveniente de la derogabilidad del contrato colectivo de trabajo porque el mandante y el tercero podían modificar lo pactado por el mandatario.

c) Teoría de la estipulación en favor de tercero.

Esta fue una de las teorías clásicas más extendidas, la cual ha sido sostenida por Raynaud, Planiol, Laronze y Bourdon. De acuerdo con el pensamiento de Raynaud:

...el sindicato obrero (como estipulante) firma con uno o más patronos (promitente) las condiciones de un acuerdo colectivo con cláusulas a favor de terceros (los asociados o miembros de la categoría), que son los beneficiados. (51)

Afirmaba Planiol que la estipulación en favor de tercero:

...Puede aplicarse a personas futuras o indeterminadas, con la sola exigencia en el último de los casos citados, que sean determinables los beneficiarios al mo-

(50) cit. por Guillermo Cabanellas: Derecho normativo... - p. 147.

(51) cit. por Ibidem p. 150.

mento de cumplirse la estipulación. (52)

Esta teoría tuvo un gran desenvolvimiento; aunque presentaba los siguientes inconvenientes:

a) Los trabajadores, beneficiarios de la estipulación, no adquirirían obligaciones y podían rehusar la estipulación, lo que privaba al contrato colectivo de todos sus efectos.

b) La estipulación en favor de tercero exige como condición necesaria, el silencio del beneficiado, su no presencia y su falta de oposición, además de que el convenio debe ser ratificado por el beneficiado de otro, situaciones estas, que acarrearán serios problemas.

A esta teoría se opuso Krotoschin ya que sostenía que nunca la convención colectiva ofrece solamente ventajas al trabajador, sino que a estas van unidos siempre, en mayor o menor medida los deberes.

TEORIAS DE TRANSICION.

Estas teorías se denominan así, debido a que se desarrollan entre las teorías individualistas y las teorías jurídico-sociales. Los esfuerzos de los tratadistas se reducen a intentar la independencia del contrato colectivo de los moldes clásicos. Aflojan estas teorías debido a la impotencia de las teorías civilistas, para explicar la institución del contrato colectivo de trabajo. Su obligatoriedad, inderogabilidad, así como su extensión a terceros era un dilema para los tratadistas del derecho civil, por lo que optaron por buscar nuevos senderos, que desembocaron en la aparición de las teorías de transición.

En síntesis lo que postulaban estas teorías, era que el contrato colectivo de trabajo tendría su origen en un contrato, pero inmediatamente después de formado, revestiría los caracteres de

(52) cit. por Mario de la Cueva: Derecho mexicano... T. II. - p. 496.

una norma objetiva, obligatoria e inderogable; su carácter intermedio las hizo fracasar, porque si el origen de la institución estaba en un contrato nada impedía que fuera destruido.

Las teorías más importantes fueron:

a) Teoría del pacto social.

Esta teoría fue sustentada por Charles de Visscher, el cual afirmaba:

...al entrar en asociación, patronos y trabajadores se someten, por anticipado, a las decisiones de la mayoría. Al hacerlo consienten, de una vez para siempre, en inclinar sus voluntades individuales ante la colectiva que la ley de la mayoría permite conocer. . .
(53)

b) Teoría de la solidaridad necesaria.

Esta teoría fue elaborada por Andre Rouast y se inspira en la De Visscher:

...sostiene aquel que nos hallamos en presencia de un derecho colectivo superior a los derechos individuales, y señala el parecido de ésta situación con la suspensión de pagos, donde la minoría debe someterse a la mayoría si ésta acepta un convenio con el deudor
...(54)

c) Teoría del uso o costumbre individual.

A ella se han adherido juristas como Lambert, Paul Pic y -

(53) cit. por Guillermo Cabanellas: Derecho normativo ...
p. 158.

(54) cit. por Ibidem p. 159.

Garraud, ésta teoría estima:

...que la generalización de los pactos colectivos, revela la existencia de prácticas profesionales que, a título de costumbre industrial, podrían ser impuestas como normas reglamentarias en las relaciones de trabajo exigibles ante los tribunales de justicia...
(55)

TEORIAS JURIDICO-SOCIALES.

Las teorías civilistas y de transición, fueron insuficientes para explicar el fenómeno jurídico del contrato colectivo de trabajo, ya que no era suficiente establecer la fuerza obligatoria del contrato colectivo, sino que era necesario explicar el carácter jurídico de éste, en otras palabras, si es ley o es contrato, o participa de ambos caracteres.

Estas teorías consideran al contrato colectivo de trabajo como una reglamentación profesional, de carácter normativo, con la eficacia de la ley, por ser una ley llamada a regir la profesión. Además superan los límites del derecho privado, para incursionar en la esfera del derecho público. De acuerdo con estas teorías, al sindicato se le delega una cierta función normativa, parecida a la que tienen ciertos órganos del Estado para la formación de leyes.

El máximo exponente de estas teorías es el insigne jurista León Duguit, que con sus fundamentos hizo estremecer los cimientos de la ciencia del derecho, al oponer a la concepción individualista y subjetivista clásica, la tesis de un derecho social objetivo. Siguiéron sus pasos pensadores como Maurice Hauriou y Hugo Sinzheimer entre otros.

Entre las teorías más sobresalientes de ésta corriente, están las siguientes:

(55) CABANELLAS, Guillermo: Derecho normativo... p. 153.

a) Teoría de León Duguit.

Su pensamiento se desprende de las famosas conferencias que expuso en Buenos Aires, en donde realizó una fuerte crítica a las instituciones tradicionales del derecho, sosteniendo que éstas iban a ser reemplazadas por una nueva ideología social.

El ilustre maestro expone en su teoría que la expresión "contrato colectivo" es inexacta, ya que adolece de una contradicción entre sí, ya que el contrato reviste un carácter individualista, situación que no se da en el contrato colectivo de trabajo, y por lo tanto contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen. Además explica el maestro; no es contrato porque los dos grupos sindicales quieren lo mismo, que es la fijación de las condiciones de trabajo, y el contrato presupone intereses contrapuestos. Agrega Duguit apoyando esta postura, que en el contrato colectivo no se establece la situación jurídica de acreedor a deudor.

El error de los juristas, continúa diciendo Duguit, es pretender meter a toda costa, ésta figura en el marco clásico del contrato, siendo que es una categoría completamente nueva, fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil, son un convenio-ley que norma las relaciones de dos clases sociales, en una ley intersocial que establece el régimen bajo el cual deberán pactarse los contratos individuales.

En cuanto a su naturaleza, sostiene Duguit: el contrato colectivo de trabajo, por su origen, es una acto-unión, especie de los actos plurilaterales; y por sus efectos, es una acto-regla, o sea, creador de derecho objetivo.

El maestro Cabanellas explicando el párrafo anterior, nos ilustra diciendonos que para Duguit hay tres categorías de actos, producidos por el concurso de voluntades: el contrato, en el cual las voluntades se encuentran y armonizan: el acto colectivo, en el cual las voluntades se dirigen hacia el mismo fin; y la unión en el cual se conciertan pero no se producen obligaciones,

se crean reglas.

...La convención colectiva pertenece a la categoría de actos que denomina unión; esto es, el acuerdo que produce entre dos o más personas cuyas voluntades coinciden y tienen el mismo objeto y el mismo fin y que, en conclusión, gestan un convenio-ley.

La convención colectiva no es para él, en sus efectos, sino un acto-regla, al que niega carácter contractual. No constituye un contrato, y si un acto plurilateral de naturaleza diversa. De este acto no emanan obligaciones como en el contrato; de él lo que surgen son reglas jurídicas...(56)

Léon Duguit propone que al contrato colectivo de trabajo se le denomine convención colectiva de trabajo.

b) Teoría de la institución.

Maurice Hauriou desarrollo ésta teoría, en la cual nos dice que las instituciones son un fenómeno de trascendental importancia para el derecho, para cuya realización surgen organismos que les dan forma, con personalidad superior e independiente de los miembros que las constituyen, creando sus reglas propias. Su duración no depende de la voluntad de los individuos, perdurará más allá de la vida de los hombres.

Para Maurice Hauriou, el contrato colectivo de trabajo:

...es un término intermedio entre el contrato y la institución; considera que la empresa está transformándose en institución; esta otra transformación hará que, algún día, el contrato colectivo de trabajo se convierta en uno de los elementos del orden jurídico institucional de la empresa, de la industria o de la

(56) Ibidem pp. 171-178

profesión...(57)

c) Teoría de Hugo Sinzheimer.

Para este jurista el contrato colectivo es resultado del choque y del acuerdo, entre el patrono y la asociación obrera siendo el contrato colectivo de trabajo el substituto del antiguo - reglamento de fábrica, el cual rige las relaciones internas de la empresa. (58)

De la exposición hecha, acerca de las diferentes teorías que trataron de explicar la naturaleza del contrato colectivo de - trabajo, podemos inferir que éste rompe con todos los esquemas - tradicionales del derecho civil, ya que los juristas imbuidos de ideas civilistas no lo pudieron encasillar en ninguno de los moldes existentes. La hasta entonces intocable dicotomía del dere - cho sufre un tremendo estrechamiento, ante la doctrina que estima fuera de la realidad esa división, y consagra un tercer derecho, el derecho social, explicando así las características propias - del derecho laboral.

Mario de la Cueva, después de haber analizado todas las ante - riores teorías concluye que: El contrato colectivo de trabajo... "es una institución de derecho público...es una fuente autónoma de derecho objetivo...es un derecho de clase"...(59)

TERMINACION

Antes de hablar sobre la terminación del contrato colectivo - de trabajo, resulta indispensable que estudiemos brevemente las otras partes que conforman la envoltura de dicho contrato, esto es: su nacimiento, duración y revisión.

(57) cit, por Ibidem. p. 169.

(58) DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano... p. 553.

(59) Ibidem pp. 613-625.

NACIMIENTO.

El contrato colectivo de trabajo puede nacer a la vida jurídica, en vía ordinaria, por convenio entre el sindicato y el patrón, en terminos del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo primero, el cual dispone: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo", y por vía de huelga, de conformidad con el párrafo segundo del artículo citado, el cual expresa que: "Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

II. Obtener el patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Las formalidades que debe reunir el contrato colectivo de trabajo, así como el momento en que empieza a surtir efectos, nos lo señala el artículo 390, el cual dispone:

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en fecha distinta.

DURACION.

Los contratos colectivos de trabajo, según se desprende del artículo 397, pueden celebrarse por tiempo determinado, tiempo indeterminado, y para obra determinada.

REVISION.

El artículo 398 indica quienes pueden solicitar la revisión - del contrato colectivo de trabajo, en los siguientes términos:

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

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

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

El artículo siguiente nos marca los plazos para solicitar dicha revisión.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes:

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

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

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

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

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables

cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de ésta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El artículo 400 establece la regla para el supuesto de que ninguna de las partes solicite la revisión, en términos del artículo anterior, y al efecto dispone:

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por tiempo indeterminado.

TERMINACION.

La ley señala, en el artículo 401 que el contrato colectivo de trabajo termina:

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

CAPITULO IV

LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

LA LIBERTAD SINDICAL COMO GARANTIA SOCIAL

Generalidades.

Sin lugar a dudas, hablar de la "libertad" es hablar de uno de los temas más extraordinarios en la vida del hombre. En una gran epopeya histórica, el ser humano ha luchado y sigue luchando por conseguirla, pagando en ocasiones por ella un precio muy alto. La libertad es un atributo inseparable de la persona humana, es un derecho humano, un derecho natural y necesario. La libertad desde el punto de vista jurídico, no es una concesión benévola de la autoridad estatal hecha en favor del individuo, ya que el hombre es por naturaleza un ser libre, y por lo tanto la libertad es una cualidad intrínseca del ser humano, libertad que no es ilimitada, sino que está rodeada de ciertas limitaciones, que responden a determinadas reglas de convivencia.

En el plano del derecho laboral, habíamos establecido que la tendencia natural del hombre es vivir en sociedad. La asociación es connatural al hombre, ya que no se puede concebir a éste aislado. Así en todas las manifestaciones de su vida trata de agruparse, debido a que la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. Este sentimiento de asociación, se hace más evidente cuando se reúnen los hombres, en razón de un interés profesional, ligados por la solidaridad de clase y de profesión.

En base a estos presupuestos nació la asociación profesional, la cual en un principio se combatió, después se toleró y por último se reconoció. En este marco de ideas, la libertad sindical, entendida como aquella facultad que tienen los trabajadores de constituir libremente sindicatos, ha sido el presupuesto básico para el nacimiento y la posterior evolución de la asociación profesional, ya que para que ésta se desarrolle y pueda cumplir sus cometidos, es imprescindible que se desenvuelva en un marco mínimo de libertad.

Las Constituciones de la mayoría de los países del mundo, así

como sus respectivos Códigos del Trabajo, lo mismo que varios - instrumentos internacionales de derecho, le dan un valor inestable a la libertad de asociación, permitiéndole al trabajador que se asocie bajo diversas formas.

Nuestro país no ha sido la excepción, y en el artículo noveno de la Constitución, se asegura para todos los hombres, como una garantía individual, las libertades de reunión y asociación al disponer en su parte primera: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos ilustra diciéndonos que:

El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres... El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones para con los miembros de su misma clase social... O lo que es igual el derecho de asociación profesional no es un derecho del hombre, o sea, de cualquier persona, sino únicamente de quien es trabajador o patrono. El derecho de asociación protegido por el artículo noveno es un derecho general; el derecho de asociación profesional es particular. (60)

Así mismo nuestro texto constitucional, consagra en su artículo quinto la libertad de trabajo, el cual en su parte primera señala: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos"...

Podemos afirmar que la libertad de trabajo, sin la correlativa de asociarse, no tendría objeto. Ya que el trabajador aislado, frente a un capitalismo todo poderoso, quedaría en un total estado de indefensión. Por eso resulta indispensable que se garantice el derecho de asociación, que es el reconocimiento de la libertad del hombre, para realizar junto con sus semejantes,

(60) Ibidem p. 324.

sus objetivos y fines, para así proyectarse y trascender.

La libertad sindical en su máxima plenitud ha sido consagrada en nuestra Carta Magna, en la fracción XVI del artículo 123 al indicar que:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc."

Esta libertad sindical, esta ratificada por la Ley Federal - del trabajo, al establecer en el artículo 354: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos", y en el - artículo 357: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Deducimos de estos preceptos que la libertad sindical es una garantía social, porque además de estar comprendida dentro del - marco de garantías sociales, ésta tiene un contenido social, al establecerse como un derecho social de grupo. Es una garantía de una clase social frente a la otra, o más específicamente una garantía de la clase trabajadora frente a la clase patronal, o más aún, es patrimonio exclusivo de la clase trabajadora.

Concepto.

Podemos entender a la libertad de sindicación, en palabras de Guillermo Cabanellas como... "el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o el logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad"...(61)

García Abellán concibe a la libertad sindical en un sentido - amplio como... "el Derecho atribuido a todo ciudadano, trabajador o empresario, de crear sindicatos, de ingresar en los existentes y de pertenecer o no a ellos"...(62)

(61) Derecho sindical... p. 142

(62) Ob. cit. p. 84.

De acuerdo con el pensamiento de Cesarino Junior, la libertad sindical puede ser entendida en varios sentidos:

Uno, como la libertad de organizar sindicatos... Lo que implica el problema de la unidad o pluralidad sindical. Otro, significa la libertad del trabajador de sindicalizarse o no, es decir, la sindicalización compulsoria o libre. Por fin, otro aspecto es el reconocimiento del derecho de plena autodeterminación de los sindicatos o sea la autonomía sindical. (63)

Por último, Rodolfo A. Napoli, nos menciona que la libertad sindical admite dos acepciones:

...Una genérica y política que expresa el medio en el cual los trabajadores esperan obtener la igualdad de la que en el hecho carecen con los patrones o, según los más extremistas, conseguir eventual supremacía y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora en la sociedad del futuro. Otra específicamente profesional y jurídica, que equivale a un conjunto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y sus asociaciones del trabajo, frente al Estado y a los empleados. (64)

Aspectos de la libertad sindical.

De acuerdo con la doctrina, la libertad sindical se manifiesta en dos grandes dimensiones, a saber:

- a) Libertad sindical positiva.
- b) Libertad sindical negativa.

(63) cit. por Alfredo Ruprecht: ob. cit. p. 41.

(64) Ob. cit. p. 65.

a) Libertad sindical positiva.

Podemos entender este aspecto de la libertad sindical como la facultad que tiene el trabajador de ingresar a un sindicato así como el derecho de constituir junto con otros trabajadores un - sindicato, siempre que se satisfagan los requisitos exigidos por la ley.

Este último aspecto, es ante todo, un derecho frente al Estado, el cual debe garantizar la libre formación de los sindicatos.

La libertad sindical positiva, esta plenamente garantizada en nuestra Constitución, en la fracción XVI del artículo 123, y confirmada por el artículo 354 de nuestra Ley laboral.

b) Libertad sindical negativa.

Por ella entendemos, la facultad que tiene el trabajador de segregarse de la asociación profesional a la que hubiera ingresado, así como la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional, es decir el derecho de no afiliarse a ningún - sindicato. El Estado no podrá por lo tanto obligar a los trabajadores a que se sindicalicen, porque la sindicación obligatoria es contraria a la libertad negativa de asociación profesional, así como tampoco podrá obligarlos a permanecer en la asociación profesional a la que hubieran ingresado.

Una gran polémica, se ha suscitado en la doctrina con respecto a esta manifestación de la libertad sindical. Algunos sostienen que nuestra Constitución garantiza los aspectos positivo y negativo, otros sostienen la idea de que únicamente garantiza el - aspecto positivo.

Dentro de los que apoyan la segunda postura, se encuentra - Humbert E. Ricord, el cual argumenta que muchos tratadistas estiman que el precepto constitucional, establecido en la fracción XVI, del artículo 123, tiene una doble característica: positiva y negativa. Pues bien, continúa diciendo Ricord, el derecho de -

sindicalización es sólo de índole positiva. No existe el supuesto "derecho negativo", porque se trata de una abstención simple, como cuando un individuo no quiere ejercer el derecho de expresar sus ideas, y en este caso ningún jurista diría que hay un "derecho negativo de libre opinión"; no hay "derecho negativo de expresión del pensamiento" o "derecho de no expresar opinión". - (65)

En el mismo sentido, se manifiesta Krotoschin, al sustentarlo siguiente:

Parece difícil sostener que la libertad de no afiliarse sea el reverso natural de la libertad de agremiarse. Al contrario, si la organización sindical es considerado como condición esencial del pleno desarrollo de las fuerzas sociales que ella debe reunir sería lógico y consecuente hacer del derecho de agremiación un deber y un deber no solamente moral sino jurídico. (66)

Por nuestra parte estimamos que nuestra Constitución, garantiza, en la fracción XVI del artículo 123, los dos aspectos de la libertad sindical, ya que el aspecto positivo y negativo van de la mano, son dos aspectos de una sola institución, no se puede negar uno sin destruir el otro. El aspecto negativo es requisito básico para la existencia de una auténtica libertad sindical, como la proclamada por nuestra Carta Magna, pues de lo contrario se caería en la esfera de la sindicalización obligatoria.

Y haciendo nuestros los argumentos de Mario de la Cueva, podemos afirmar que al establecer la fracción XVI del artículo 123 que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho"... se deduce que la frase "tendrán derecho", demuestra que la aso-

(65) La cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicación y la libertad de afiliación sindical, en Revista Mexicana del Trabajo, Mexico, 1970, T. XVII, No. 3, p. 39.

(66) Ob. cit. p. 647.

ciación profesional es un derecho y no una obligación, y por lo tanto no es posible obligar a nadie a que se sindicalice o a pertenecer en un sindicato. Siempre se ha entendido que el derecho de asociación comprende la facultad de formar una asociación y - la posibilidad de quedar fuera de ella...(67)

Así lo establece el artículo 358 de nuestro Código laboral:

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que - establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la desposición - contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Precepto que resulta utópico e ilusorio al ser nulificado por la cláusula de exclusión por separación.

Ataques a la libertad sindical.

Una vez consagrado el principio de libertad sindical, éste, - ha sido objeto de innumerables ataques y restricciones, que pueden provenir del Estado, de los empresarios y de las propias organizaciones sindicales.

I. Del Estado.

El Estado puede restringir la libertad sindical, a través del establecimiento del sindicato obligatorio, con lo cual el Estado no solo limita el ejercicio de la libertad sindical, tanto positiva como negativamente, sino que la anula totalmente. Por medio del sindicato obligatorio, se obliga (por medio de la coacción - incluso) a un trabajador o aun patrono, a ingresar en una entidad sindical determinada. Argumentan los que defienden la sindicación obligatoria, que ésta, evita las violencias y fricciones

(67) Derecho Mexicano... p. 365.

que crea la multiplicidad de sindicatos, y que de esa manera, - los trabajadores están más unidos, constituyendo mayor fuerza; así mismo sostienen que el sindicato obligatorio, representa los intereses de clase que están por encima de los intereses individuales; añaden también los trabajadores unidos, tienen mayor poder para obtener sus reivindicaciones que cuando no lo están.

La verdad es que la sindicación obligatoria significa la destrucción y anulación del principio de libre sindicación, es un atentado contra éste principio. Al configurarse la sindicación - obligatoria, el sindicato deja de ser la expresión libre y espontánea, para convertirse en un frío organismo oficialista, - constituyendo regímenes de predominio. El derecho de asociación profesional, para proyectarse como tal, necesita de una esfera - de libertad. Libertad está, que es incompatible con el sindicato obligatorio. Para que la asociación profesional se desarrolle, es necesario que se garantice la libertad para constituir las, para cumplir sus cometidos. En el sindicato obligatorio sus objetivos están predeterminados por la autoridad estatal, quien vigila y cuida al sindicato, todo esto contrario a un sindicalismo auténtico y revolucionario. En fin la sindicación obligatoria, atenta contra la esencia misma del sindicalismo, fundada en la libre asociación de trabajadores.

II. De los empresarios.

En los Estados Unidos las dos fórmulas más expandidas, en la que los empresarios restringuen la libertad sindical son:

a) La cláusula open shop (taller abierto), en virtud de la cual no son admitidos a trabajar los obreros que pertenecen a un sindicato determinado, siéndolo en cambio, los no afiliados.

b) La condición impuesta al obrero, de no afiliarse a un sindicato en concreto, o a ninguno en general.

c) La creación de company unions, que son asociaciones constituidas por la empresa, para debilitar la fuerza de las asocia-

ciones sindicales, a través de diversos medios, como es la creación de sindicatos amarillos.

III. De las organizaciones sindicales.

Los sindicatos en su desarrollo histórico, han ideado diversas fórmulas, tendientes a defenderse del sector patronal, ya que - estos en principio se manifestaban en contra de la afiliación de sus trabajadores a ciertos sindicatos, exigiéndoles que no debían adherirse a ninguno o sólo al indicado por ellos, obstaculizando con esto, el desarrollo y consolidación del sindicalismo obrero. Es por esto que se idearon los "sistemas de seguridad sindical" cuyo fin primordial es el acrecentar el poder del sindicato, en su lucha contra los empresarios. Tales "sistemas de seguridad sindical", han sido adoptados por la legislación de numerosos países, los cuales pueden revestir diversas formas, - dentro de las cuales destacan las cláusulas de sindicación obligatoria.

El sistema laboral de los Estados Unidos, ofrece una cierta riqueza en el uso de estas cláusulas, dentro de las que destacan la siguientes.

a) Unión-security clauses, que son el antecedente de las cláusulas unión shop, y por medio de las cuales los sindicatos pretendieron la exclusividad representativa en orden a la obtención de empleos, en contra de la actitud hostil de los empresarios, - quienes proclamaban el sistema del open shop.

b) Cláusula closed shop (taller cerrado), por medio de la cual el patrón se obliga a través del convenio colectivo a no admitir en su empresa a trabajadores que no estén afiliados al sindicato pactante.

c) Cláusula unión shop (taller sindical), que consiste en la obligación que se impone al trabajador, después de ser contratado por el patrono, de afiliarse a un sindicato determinado dentro de su cierto plazo.

Y como fórmulas que restringen en menor grado la libertad sindical están las cláusulas:

-Preferential shop, por medio de la cual conceden beneficios especiales a los trabajadores afiliados.

-Preferential hiring, por la cual la empresa se obliga a colocar con preferencia a los miembros del sindicato.

En el derecho europeo continental, las fórmulas restrictivas de la libertad sindical se manifiestan en dos tipos de cláusulas:

a) Las cláusulas generales de organización (o allgemeine Organisationsklauseln), por medio de las cuales los patrones sólo podían contratar trabajadores sindicados, sin importar la entidad a la que pertenecieran.

b) Se utilizaron también las beschränkte Organisationklauseln, la cual limitaba la contratación laboral a los miembros del sindicato pactante.

Este tipo de cláusulas, fueron rechazadas por la doctrina por considerarlas contrarias al aspecto negativo de libertad sindical.

En Argentina, como una figura semejante a la fórmula "closed shop", la constituye la que por virtud del decreto 29.699/1944 (rat. por la ley 12.921, cx) condicionada la dación de trabajo de suplencia en las panaderías (por parte de la autoridad administrativa). el hecho de estar inscrito el personal aspirante, en las "listas sindicales", listas que las entidades gremiales deberán enviar al Registro Nacional de Colocaciones y a la Bolsas de trabajo oficiales dependientes del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Mario de la Cueva nos menciona, que la presión sobre los trabajadores, se han manifestado de dos maneras:

a) En los inicios del movimiento obrero se utilizaron procedimientos directos, como la violencia, las amenazas y el boicot. Pero esto no dio resultado, pues se dieron cuenta los sindicatos que los trabajadores resistían estos ataques, debido a la ayuda

que recibían de otras Centrales Obreras, o de los empresarios, - amén de que todos estos actos quedaban encuadrados como hechos - delictuosos.

b) Viendo los sindicatos la ineficacia de los procedimientos anteriores, estos decidieron utilizar procedimientos indirectos: Los sindicatos exigieron de los empresarios que no utilizaran, - sino a trabajadores sindicados, y que separaran a quienes no tuvieran ese carácter, o convino preferencias para los mismos sindicados, como mejores salarios, mayores descansos, etc.

En México las fórmulas más utilizadas para restringir la libertad sindical, son las tristemente célebres cláusulas de exclusión sindical, o cláusulas de consolidación sindical.

La libertad sindical en el plano internacinal.

Por la tendencia universal de la libertad sindical, esta ha sido reglamentada por diversos instrumentos internacionales.

La consagración internacional de la libertad sindical, se inicia con el Tratado de Versalles en 1919, en cuyo artículo 427, reconoce "el derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patrones".

El organismo internacional que más se ha preocupado sobre el tema de la libertad sindical, ha sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituida en gran parte gracias a la tarea promocional de la organizaciones sindicales de los países aliados y neutrales, y que desde sus inicios ha realizado una fructífera y ardua tarea en pro de la libertad sindical.

Su actividad se inicia con la recomendación no. 2 y que versa sobre reciprocidad de trato de los trabajadores extranjeros, aprobada en 1919, y que garantiza igual derecho de asociación a los extranjeros que a los trabajadores del propio territorio nacional.

En 1921 adopto su primer convenio, el no. 11 sobre libertad -

de asociación, para los trabajadores agrícolas.

En la Declaración de Filadelfia, en 1944, la OIT declara que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante."

La recomendación 70 del año 1944 habla sobre la política sindical en los territorios dependientes, estableciendo sobre el particular que deberá garantizarse, el derecho de los empleados y trabajadores de asociarse.

En 1947, fue adoptado el convenio no. 84, que se refiere al derecho de asociarse en los territorios no metropolitanos.

Dentro de toda esta labor legislativa destacan los convenios no. 87 y no. 98.

El convenio no. 87 que fue adoptado en 1984, versa sobre la libertad sindical y la protección de la sindicalización, el cual contiene garantías y salvaguardias para ese derecho, en cuyo artículo segundo leemos lo siguiente:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la condición de observar los estatutos de las mismas.

Así mismo, en su artículo 11 se expresa que:

Todo miembro de la OIT para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

El convenio no. 98, del año 1949, establece en su artículo primero:

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra los actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. La protección debe existir tanto en el momento de tomar empleo

como durante la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo.

Cabe hacer la aclaración que tanto el convenio no. 87 como el convenio no. 98 protegen el derecho de constituir y afiliarse a un sindicato, pero no la libertad negativa de asociación.

El convenio no. 87 y el convenio no. 98 figuran entre los instrumentos de la OIT que han obtenido mayor número de ratificaciones, por parte de los países de todo el mundo. El convenio no. 87 ha sido ratificado por 82 países, en tanto el convenio no. 98, lo ha sido por 96 países. En América mientras que ambos convenios fueron ratificados por 17 países, dos países, entre ellos Canadá y lamentablemente México, (y que hasta la fecha no ha ratificado por obvias razones), ratificaron únicamente el convenio no. 87, y tres países (Brasil, Itaití y Venezuela), únicamente el convenio no. 98.

ANALISIS CRITICO A:

A) LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

B) LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Generalidades.

Establecimos en el apartado anterior, que la libertad sindical en México, en su doble aspecto, se encuentra plenamente garantizada en la fracción XVI del artículo 123, de nuestra Carta Magna,

y reafirmada en los artículos 354, 357 y 358 de nuestra Ley laboral. Dejamos asentado también que ésta libertad ha sido objeto de ataques, por parte del Estado, de los empresarios y de las mismas organizaciones sindicales.

Nuestro estudio, en este apartado, se va a centrar sobre los ataques y restricciones, que las entidades sindicales, han hecho en contra de la libertad sindical, con objeto de acrecentar su poder y mantener un monopolio de la mano de obra.

Las principales armas que los sindicatos en México han utilizado para cercenar esta libertad, han sido las llamadas cláusulas de exclusión sindical, también llamadas cláusulas de consolidación sindical. La primera denominación se funda en los efectos que estas cláusulas producen, y que es el de excluir del trabajo a quienes no estén sindicados, en tanto que la segunda denominación, hace referencia a las finalidades de las cláusulas, que es fortalecer y consolidar a las asociaciones profesionales, al obligar a los trabajadores a que ingresen a ellas.

Estas cláusulas han tenido mucha difusión, y son varios los países que las aceptan, entre ellos México, aunque suscitando siempre grandes polémicas.

El artículo 395 de nuestro Código laboral autoriza este tipo de cláusulas el disponer que:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

del sindicato contratante.

De éste precepto inferimos que la formula générica de las cláusulas de exclusión sindical, presenta dos modalidades, a saber:

a) Cláusula de exclusión de ingreso. La cual es una estipulación del contrato colectivo, por medio de la cual se obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una entidad sindical determinada.

b) Cláusula de exclusión por separación. Esta cláusula consiste en la facultad que tienen los sindicatos, de pedir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Este tipo de cláusulas forman parte del elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo.

Con respecto a la denominación que la doctrina ha adoptado con respecto a estas cláusulas, el maestro Baltasar Cavazos Flores, se manifiesta en desacuerdo, él argumenta que en la denominación "cláusulas de exclusión de ingreso", se da una contradicción, ya que si es de exclusión necesariamente tiene que ser "hacia fuera" y si es de inclusión debe ser "hacia dentro". El propone que se le denomina simplemente cláusula de admisión o de ingreso. En el caso de la cláusula de exclusión por separación, encontramos una redundancia, afirma Cavazos Flores, ya que si es de exclusión tiene que ser por separación, por lo que el prefiere llamarla simplemente cláusula de exclusión. (68)

Nosotros pensamos que la denominación tradicional, es correcta. Pues con la primera se excluye (se descarta, se segrega), del ingreso a una fuente de trabajo a todo el que no este afiliado a una determinado sindicato. En tanto que por la segunda se excluye del trabajo a quienes sean separados del sindicato, por los dos supuestos enunciados en la ley.

(68) CAVAZOS FLORES, Baltasar: las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1984, p. 161.

Origen.

El origen de las cláusulas de exclusión sindical podemos vislumbrarlo en el régimen corporativo de la Edad Media. Esto lo podemos afirmar, ya que sólo los maestros, que tuvieran autorización de la corporación podían abrir un taller, y contratar operarios, aprendices y compañeros, no pudiendo ingresar ninguna otra persona. Esto se ve mas claro, al transformarse las asociaciones de compañeros, de mutualidades en organismos de luchas, exigiendo de los maestros que no emplearan en sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación.

La finalidad principal de éstas cláusulas, en su origen, era contrarrestar las trabas que los empresarios ponían, en contra de las asociaciones profesionales, no tomando trabajadores sindicalizados o despidiéndolos en su caso.

En México, la primera cláusula de exclusión que se tiene noticia fue incluida en el contrato colectivo de trabajo que se firmo en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A., Mario Pavón Flores añade que en 1926 aparecía una cláusula análoga en los contratos colectivos de la industria textil y que en 1934, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos. Entre estos laudos cita en especial, el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictando con motivo de la huelga de los Sindicatos Petroleros. El Aguila S.A., que señaló, para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnización alguna. Desde entonces, continúa diciendo Pavón Flores, la cláusula fue consagrada, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo. (69)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, acepto estas cláusulas -

(69) cit. por DE BUEN L. Néstor: Ob. cit. p. 585.

como lícitas en sus artículos 49 y 236.

El primero menciona que: "La Cláusula por virtud de la cual - el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en contratos colectivos de - trabajo".

En tanto que el segundo dice:

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrón la separación del trabajo de sus - miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Nuestra actual ley, recogió estos dos preceptos y los fusionó en un solo artículo, el 395, en abierta contradicción con la libertad sindical que garantiza nuestra Constitución.

Nuestro estudio se va a centrar, entre la antitesis que existe entre la institución de las cláusulas de exclusión, y la libertad sindical, garantizada por nuestra Constitución y ratificada por la Ley Federal del Trabajo, como garantía social otorgada de manera formal a los trabajadores y patronos.

Los tratadistas se encuentran divididos en cuanto ha éste tema, algunos justifican y defienden las citadas cláusulas, en tanto que otros se manifiestan contrarios a su existencia.

Entre los partidarios de las cláusulas de exclusión, se encuentran, Mario Pavón Flores, Humberto E. Ricord, Alberto Trueba Urbina, Néstor de Buen, entre otros.

Sin embargo un grueso sector doctrinario, conforma el grupo - opositor de las cláusulas de exclusión. Entre los tratadistas - que figuran en esta corriente están: Alfredo Ruprecht, Baltasar Cavazos Flores, Guillermo Cabanellas, Mario de la Cueva (aunque éste acepta como legítima la cláusula de exclusión de ingreso). Rodolfo A. Napoli, Euquerio Guerrero, entre otros.

Con el objeto de no caer en obvias repeticiones (ya que muchos de los argumentos que se sustentan, ya sea para defender o para - oponerse a las cláusulas de exclusión sindical se repiten por -

varios autores), sintetizaremos los argumentos que los diversos tratadistas vierten con respecto a este tema, haciendo posteriormente un estudio por separado de cada modalidad que presta dicha cláusula, terminando por dar nuestra opinión personal en cuanto a las repercusiones que dichas cláusulas tienen con respecto a la libertad sindical en México.

En favor de las cláusulas de exclusión se argumenta, que los derechos del hombre no son absolutos, porque entonces la vida social sería imposible, por lo que pueden ser restringidos, en favor del grupo social. A lo que Alfredo Ruprecht nos dice:

Lo e puesto es inobjetable, pero la aplicación al caso no cuadra. Si solamente fueran unos pocos los trabajadores afectados por la norma, sería 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 suampero 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, se ve irremediamente condenado a no obtener nunca empleo o 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. (70)

También se alega en su defensa, que con las cláusulas de exclusión no se trata de restringir la libertad de trabajar ni o-

(70) RUPRECHT, Alfredo: Ob. cit., p. 162 y 153.

obligar a una sindicalización determinada, se arguye que es un medio de defensa contra maniobras patronales, en contra de la asociación profesional e impedir la diseminación o la indiferencia sindical en los propios obreros. Creemos que en éste caso el medio no justifica el fin, ya que el medio que se emplea conduce cruelmente a la restricción de la libertad sindical garantizada plenamente por nuestra Carta Magna.

Se sustenta en pro de estas cláusulas que para defender los derechos sociales y humanos del trabajador, ellos mismos los cercenan en beneficio de la asociación profesional. Esto es inconfundible, ya que si en el pasado se luchó para que el Estado reconociera la libertad sindical, resulta ilógico y contraproducente que ahora los propios trabajadores desconozcan ese sagrado derecho a sus compañeros. Lo único que cambia en este acto abusivo e injusto es el sujeto activo, ya no es el Estado, sino la misma asociación profesional.

En favor de las cláusulas de exclusión sindical se dice que no implican un atentado directo, pues el asalariado conserva la facultad de no adherirse, buscando trabajo en otra empresa. Esta argumentación nos parece un tanto falaz, ya que aprovechar el estado de necesidad en que se encuentra un trabajador, como lo es el de encontrar trabajo o de mantenerse en el, para obligarlo a afiliarse a una entidad sindical determinada, constituye una coacción, que destruye el derecho a la libre sindicación. Además la afirmación de que puede buscar trabajo en otra empresa nos parece un tanto utópica, considerando que cada día es más difícil encontrar empleo, esto se agrava cuando se trata de sindicatos nacionales en donde el trabajador es expulsado o se le niega el ingreso.

Se habla que como las cláusulas de exclusión sindical son consecuencia de un convenio colectivo libremente celebrado entre las partes, ambas han querido su inclusión. Además se afirma que el trabajador acepta la cláusula de exclusión sindical no sólo por el hecho de ingresar al sindicato, sino, además, por la cir-

cunstancia de consentir que el sindicato, a través de sus representantes, la incluye en el contrato colectivo. Por lo que respecta a lo primero consideramos que el utilizar la necesidad del trabajador, para ingresar a un sindicato, constituye una coacción que anula el consentimiento, y al anularlo se vulnera el derecho a la libre sindicación, además de que los convenios colectivos no pueden contener preceptos que reduzcan derechos o que los cercenen, garantizados plenamente por nuestra Constitución.

Se afirma que ellas, en sí mismas no son abusivas; que el mal uso trae como consecuencia los exesos. A lo que Ruprecht nos manifiesta:

...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...(71)

En sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 49 y 236), Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera expresaban:

La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece el sindicalismo. (Comentario al artículo 49)

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 comentan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo, es conveniente su regulación legal, -

(71) Ibidem p. 165.

para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical. (comentario al artículo 236). (72)

A lo que agregaríamos que estas cláusulas han sido atacadas - no solamente por lo enemigos del sindicalismo, sino también por los defensores de un sindicalismo sano y auténtico, asentado en bases reales y en la verdadera y libre voluntad de los obreros.

Los mismos tratadistas en sus comentarios al artículo 395 de la Ley 1970, sin argumentos de peso jurídico opinan que:

Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán - establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean conveniente las partes; así se eliminó el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales...(73)

Pavón Flores Mario, entusiasta partidario de las cláusulas - referidas, por entender que aseguran la solidaridad proletaria dice que su explicación y justificación deriva de las mismas - doctrinas que tratan de explicar el contrato colectivo de trabajo.

Las primeras explicaciones, en efecto estuvieron influenciadas por el criterio predominante en el derecho civil, en el sentido de que los contratos son la expresión de la libre voluntad de las partes y que, por lo tanto, los - contratos colectivos, expresan su voluntad. A las teorías simplistas de la autonomía de la voluntad, agrega, si - quisieron otras soluciones doctrinarias de transición en las cuales no aparecía ya la voluntad individual como origen del contrato colectivo de trabajo, más también en contra de ellas surgieron poderosas críticas y, en consecuencia de ello, aparecieron otras escuelas que justi-

(72) cit. por E. RICORD, Humberto: Ob. cit. p. 48.

(73) TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera: Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 23a. ed., Porrúa, México, 1974 p. 168.

M-0094152

ficaron la existencia del derecho sindical de contratación colectiva, y por cuya virtud también se justifica la cláusula de exclusión sindical. (74)

A la tesis mexicana sobre la solidaridad sindical, sustentada por Pavón Flores, se opone Rodolfo A. Napoli, al argumentar que ésta, no parece tener muchos admiradores, por lo menos en los países democraticos, algunos de los cuales han prohibido expresamente la inserción de la cláusula sindical en los convenios colectivos de trabajo, como el Código de Trabajo de Guatemala (art. 209) y Panamá (art. 279). El autor sostiene que:

...la cláusula de exclusión representa una seria amenaza a la libertad de contratar y asociarse, que las Constituciones políticas consagran sin reatos. No se justifica, por otra parte, su inclusión en los contratos colectivos de trabajo, porque la solidaridad sindical se puede conseguir por otros medios menos peligrosos y contundentes..(75)

Guillermo Cabanellas se pronuncia en forma condenatoria con respecto a la cláusula de exclusión sindical él manifiesta que:

...la cláusula de exclusión sindical vulnera tanto la libertad de sindicación como la libertad de trabajo. Además, allí donde la Constitución proclama como derecho el de asociación, dicha cláusula es inconstitucional. El sindicato cerrado conocido cual antesala de la esclavitud, es el que deriva de la admisión de la cláusula de exclusión sindical. Representa...una vulneración al derecho de trabajar libremente... y el de agremiarse de acuerdo con la ideología que cada persona tiene y que en

(74) cit. por A. NAPOLI, Rodolfo: ob cit., pp. 69 y 70.

(75) Cláusula de exclusión sindical, en Enciclopedia Jurídica Omeba, Ed. Bibliografía, Buenos Aires, 1974, T. III, p. 15.

ningún caso debe sacrificar...(76)

Por otra parte Humberto E. Ricord, partiendo de la tesis que considera a libertad individual como ficción y dogma del Estado Burgués, sustenta que:

...el derecho de sindicalización es de carácter colectivo, y que asegura la vigencia del sindicato, como expresión de los intereses de la clase trabajadora. La cláusula de exclusión sindical tiende a que el trabajador pertenezca al sindicato, o a eliminar al trabajador nocivo del grupo; tiende pues al fortalecimiento del sindicato, y es necesaria para la mayor eficacia de éste y del movimiento sindical. En otras palabras, la cláusula de exclusión responde a los intereses colectivos del sindicato...(77)

Esta postura está ratificada por Néstor de Buen el cual opina que la cláusula de exclusión no es anticonstitucional en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales..."Esa naturaleza social del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo habrá de imponerse el interés del grupo"...(78)

Sin embargo Baltasar Cavazos Flores sostiene:

...que las garantías de la persona humana deben estar por encima de cualquier derecho sectorial, ya sea de carácter sindical o patronal. Sostener lo contrario es tanto como despreciar a la persona humana y someterla a un régimen totalitario de corte sindical o fascista. (79)

(76) Derecho sindical ... pp. 164 y 165.

(77) Ob. cit., p. 60.

(78) Ob. cit. p. 591.

(79) Ob. cit. p. 163.

Creemos que ya sea que nos inclinemos por la tesis que considera a la sindicación como un derecho individual de los trabajadores, o que por el contrario adoptemos la tesis de que es un derecho colectivo, sustentada por Ricord, mientras exista la libertad sindical, como principio plasmado en nuestra Constitución, las cláusulas de exclusión atentan contra dicha libertad y son una limitación a su existencia.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

Nosotros pensamos que nuestra Carta Magna garantiza sin cortapisas la libertad sindical, tanto en su aspecto negativo como en el positivo, en la fracción XVI del artículo 123, así como en la ley reglamentaria de la materia en sus artículos 354 y 357. Esto es, la libertad sindical esta consagrada dentro de un orden jerárquico constitucional, y es por lo tanto, un derecho y no un deber de los trabajadores y patrones.

Por ser la libertad sindical un atributo esencial para el desarrollo y desenvolvimiento del hombre, en sus relaciones laborales, ésta, está garantizada plenamente en nuestra Constitución.

La cláusula de exclusión de ingreso vulnera y ataca el principio universal de libre sindicación, y el de libertad de trabajo consagrados en nuestro texto constitucional, ya que el fin último de esta cláusula es el ejercer cierta presión de tipo político sobre los trabajadores, pues los obliga a pertenecer a una determinada asociación profesional, so pena de no poder ingresar a un empleo, descartando del trabajo a quienes no tengan el "honor" de sindicatos.

Su efecto es limitar la facultad de selección que el patrón tiene, obligándolo a contratar sólo a trabajadores que estén afiliados a una entidad sindical determinada.

Fuertes argumentos se han levantado para justificar la constitucionalidad y legitimidad de ésta cláusula.

De la Cueva, partidario de la legitimidad de la cláusula de

exclusión de ingreso, manifiesta que:

...Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona, en nuestro derecho positivo, a que le proporcione trabajo o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no violan 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 hiciera 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 que acepte trabajadores libres. (80)

Ruprecht rebate el razonamiento de De la Cueva en los siguientes términos:

Evidentemente que a nadie se le ocurre que se pueda obligar a un empresario a que acepte trabajadores libres, pero si 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, ¿porque es lógico que se le obligue a aceptar trabajadores sindicalizados y de un sindicato específicamente determinado? Hay una verdadera incongruencia en el argumento.

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 traba-

jar antes de solicitarlo por causas extrañas al trabajo en sí mismo. (81)

El maestro, Ignacio Burgua Orihuela desde un punto de vista de su relación con el derecho individual de libertad de trabajo, se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, en virtud del siguiente razonamiento:

No existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregona el artículo 4o. constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto en el primer caso, la libertad de trabajo como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impidan dedicarse al oficio que más le agrade y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestandose por ende, en la obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario, en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respecto es exigible al Estado y a sus autoridades, sino el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que mas convenga. (82)

Creemos que el derecho supremo de abstenerse de pertenecer a un sindicato, o el de ingresar a cierto sindicato, se ve vulnerado por la cláusula de exclusión de ingreso, que ataca de manera directa el derecho de libre asociación, y limita hasta la

(81) Ob. cit., pp. 167 y 168.

(82) cit. por Humberto E. Ricard: Ob. cit. p. 49.

misma libertad individual al imponer un acto no deseado, con la amenaza de no poder trabajar, y que pone en peligro la subsistencia del necesitado de un trabajo. El obrero que necesita del trabajo, de acuerdo con sus aptitudes, se ve en la penosa necesidad de someterse a las directrices que le traen los dirigentes sindicales, apartandose en ocasiones de sus ideas y convicciones, por la imperiosa necesidad de comer.

Pueden existir muchas empresas, pero el trabajador solamente solicitara empleo, en aquellas que correspondan a su capacidad y preparación, y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente se le cierran las puertas al trabajador que quiera hacer uso de la libertad negativa de sindicación.

La inclusión de esta cláusula está en pugna con el principio concreto y claro de "sindicación libre y democrática", consagrado en nuestra Constitución.

La cláusula de exclusión de ingreso conculca una garantía social, ya que va mas allá de lo que la Ley fundamental establece, "allí donde la Constitución proclama como derecho el de asociación, dicha cláusula es inconstitucional".

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Examinada esta cláusula a luz del artículo 123 fracción XVI, deducimos que es inconstitucional apreciada desde este precepto, además de contradecir lo dispuesto por el artículo 358 de nuestra Ley laboral.

Esta cláusula anula la libertad sindical en su aspecto negativo, al obligar a los trabajadores a permanecer en el sindicato al que hubiesen ingresado, so pena de perder el empleo. Garantizada la sindicación libre, de acuerdo con los preceptos antes citados, esta cláusula se aparta del texto constitucional convirtiéndose en obligación, lo que a todas luces constituye un derecho. Nuestra Constitución garantiza la libertad negativa, y no puede

una ley ordinaria destruir este principio.

Los autores del proyecto de ley de la Ley Federal del Trabajo de 1931, inexplicablemente no siguieron el pensamiento universal, siendo que la mayoría de las legislaciones coincidían en la inconstitucionalidad de dicha cláusula, y así este cuerpo fue el que introdujo dicha cláusula, en abierta contradicción, con los principios de libertad sindical que garantiza nuestra Constitución.

El maestro Mario de la Cueva se inclina por la inconstitucionalidad de dicha cláusula, en base a los siguientes razonamientos, que hacemos nuestros, diciendo: La cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional, reconocido, en la Constitución y en la ley ordinaria, pues por ejercerlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: La pérdida de su trabajo. Si la cláusula tuviera como finalidad evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras patronales, el despido únicamente debería producirse cuando se demostrara que un mal empleado actúa en colusión con empresario, en perjuicio del sindicato, y dado este supuesto la sanción debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito y no solamente a uno, que es el trabajador. El contrato colectivo no tiene por finalidad solucionar problemas internos del sindicato, aplicarlo a estas cuestiones es desnaturalizar su esencia, y este es el caso de la citada cláusula ya que tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional. El derecho disciplinario del sindicato no puede originar consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público, cosa que no es posible ya que el sindicato carece del ejercicio del poder público requerido para dictar derecho penal público. La cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, ya que el

empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada, y no puede considerarse causa de despido, la petición de un sindicato, porque la libertad sindical en su aspecto negativo se encuentra garantizada por nuestra constitución. (83)

Baltasar Cavazos Flores, también se inclina por la tesis de inconstitucionalidad. "Consideramos que es anticonstitucional - porque ataca los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y la de asociación profesional". (84)

La cláusula de exclusión por separación y el principio de libertad sindical son incompatibles, y su sanción se asemeja al ostracismo practicado por los atenienses, que se traducía en el destierro político de ciertos individuos que eran rechazados en el trato social de las clases dominantes, por considerarlos peligrosos para la comunidad.

Nos manifestamos en contra de la doctrina que admite legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, y desechan la cláusula de exclusión por separación, ya que ambas fórmulas constituyen aspectos diversos de una sola institución, y resultan complementarias. Ninguna de las dos cláusulas tiene existencia propia. Si sólomente se aceptara la de ingreso, esta sería fácilmente violada, pues una vez obtenido el empleo, el trabajador se desafiliaría del sindicato, haciendo ilusoria dicha cláusula.

Nos referimos por la inconstitucionalidad de dichas cláusulas por estar en abierta constraposición con la libertad sindical, negativa y positiva, garantizada por nuestra Constitución, creemos que dichas cláusulas deben ser eliminadas de la ley. Consideramos junto con el maestro Euquerio Guerrero que:

Las dos cláusula de exclusión en la práctica se han presentado a los abusos más censurables y en ocasiones bochornosos. La de ingreso, lisa y llana, entrega al -

(83) Derecho mexicano... pp. 384-389.

(84) Ob. cit., p. 162.

patrón en manos del sindicato...

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales-éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política...

(85)

Nos parece ilícito y fuera de toda lógica jurídica, que el sindicato si posea la facultad de poder expulsar a uno de sus miembros, cuando éste falta a sus deberes, y sin en cambio el trabajador carece de la facultad de rescindir el pacto que tiene celebrado con el sindicato, cuando este falta a sus obligaciones.

Aquí cabría hacernos una pregunta ¿Es sano para el sindicalismo, que el sindicato (y más específicamente sus líderes sindicales) tenga un poder tan amplio a tal grado de poder especular con la suprema necesidad del hombre, que es el trabajar, y de disponer a quien le otorga el "privilegio" de trabajar? Creemos que ese poder debe ser atemperado, a través de la eliminación de las cláusulas de exclusión, además de que con el trabajo no se debe especular ya que éste constituye un derecho y un deber social.

Sostenemos que con la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se viola la garantía de legalidad y audiencia, consagrada en el artículo 14 constitucional, porque si bien la Ley Federal del Trabajo marca un procedimiento que debe llevarse a cabo previa la expulsión del trabajador, este se ventila ante el propio sindicato, el cual inconcebiblemente se constituye en Juez y parte. Creemos que la expulsión del trabajador debe ven-

(85) Manual de derecho del Trabajo; s. Ed. México D. F., 1962 T. II, pp. 33 y 34.

tilarse ante el órgano jurisdiccional competente, que en este caso sería la Junta de Conciliación y Arbitraje, con citación del trabajador para que pudiera defenderse. Nos parece injusto que el sindicato pueda arrogarse la facultad de dar o quitar trabajo.

Por más esfuerzos que se hagan para justificar a las cláusulas de exclusión sindical, siempre se concluire que estas constituyen una verdadera violación al derecho más humano que existe, que es el de trabajar libremente, vulnerándose igualmente la libertad que tiene el trabajador de ingresar al sindicato que corresponda a sus convicciones personales, o de no hacerlo si así es su deseo.

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y LA DICTADURA SINDICAL EN MEXICO.

Si centramos nuestra atención en la actual realidad del sindicalismo en México, vemos que la clase trabajadora se encuentra sumisa y sojuzgada a un sindicalismo oficialista, en donde sus cuadros dirigentes han sido absorbidos por el aparato político estatal, el cual ha controlado al movimiento obrero durante los últimos cincuenta años, a través de sus líderes obreros, los cuales no han seguido las directrices de un sindicalismo auténtico y revolucionario, sino que han seguido las líneas trazadas por "los de arriba", manteniendo a la clase obrera inculta, desorganizada, envilecida, y aglutinada en centrales obreras burocratizadas, las cuales constituyen una línea que conforma irónicamente el sector obrero del partido oficial, siendo así los trabajadores presa fácil de los líderes venales, los cuales en lugar de procurar por el "estudio, mejoramiento y defensa" de los intereses del sindicato, procuran primero satisfacer sus intereses personales y egoístas.

En base a los presupuestos anteriores, los líderes sindicales han concentrado un poder muy grande, de tal manera que estos ejercen una verdadera dictadura sobre sus agremiados, imponiéndoles conductas que van muchas veces en contra de los principios y

convicciones de los trabajadores.

El poder amplio que poseen los líderes sindicales no lo han circunscrito únicamente como vía de defensa en contra de los ataques patronales, el cual era el fin primario del sindicato, sino que ahora lo utilizan para obtener el predominio del sindicato para sus propios fines implicando una auténtica dictadura sindical, un avasallamiento de la conciencia de los trabajadores no conformes con la ideología del sindicato, coartando en forma grave la libertad sindical. Esta dictadura sindical, es consecuencia lógica de la dictadura general.

En este plano de ideas las cláusulas de exclusión han sido el arma más eficaz, para ejercer una auténtica dictadura sobre los obreros, por eso alzamos nuestra voz en contra de las citadas cláusulas y pugnamos para que sean eliminadas de la Ley Federal del Trabajo, sólo así se presionaria a los sindicatos a realizar una actividad verdaderamente provechosa, que es el único medio lícito para ganar prosélitos y consolidar así el movimiento obrero, ya que la solidaridad y la unidad obrera no se consigue por medio de la coerción y el hambre, sino por una real y positiva obra en pro del sindicalismo mexicano.

CONCLUSIONES

1.- HISTORICAMENTE LA ASOCIACION PROFESIONAL EMERGE COMO RESULTADO DEL ESPIRITU GREGARIO DE LOS HOMBRES, LOS CUALES SE UNEN CON EL FIN DE ALCANZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO, CON RESPECTO AL CAPITAL, MEDIANTE LA UNIFICACION Y SOLIDARIDAD DE TODOS SUS MIEMBROS.

2.- EL MOVIMIENTO OBRERO, A LO LARGO DE LA HISTORIA HA IDO FRAGUANDOSE EN UNA LUCHA EN LA QUE LA ASOCIACION PROFESIONAL HA SIDO LA INSTITUTCION BASE DE LA CONSOLIDACION DEL MOVIMIENTO OBRERO, LA CUAL HA IDO EVOLUCIONANDO DESDE LOS RUDIMENTARIOS COLEGIOS ROMANOS, HASTA LOS ACTUALES SINDICATOS MODERNOS.

3.- EL SINDICALISMO EN MEXICO NACE Y SE DESARROLLA JURIDICAMENTE, A PARTIR DE LA CONSTITUCION DE 1917, CON LA INCLUSION DEL ARTICULO 123.

4.- EL SINDICATO TIENE COMO FIN PRINCIPAL EL "ESTUDIO, MEJORA - MIENTO Y DEFENSA" DE LOS INTERESES DE LA CLASE TRABAJADORA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 356 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL INSTRUMENTO JURIDICO, A TRAVES DEL CUAL EL MOVIMIENTO OBRERO HA PLASMADO LAS CONQUIS - TAS QUE ESTE HA REALIZADO, AL SER UN MEDIO POR EL CUAL SE DA UNA AUTENTICA NEGOCIACION ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

6.- LA LIBERTAD DE ASOCIACION ES UNA CUALIDAD INTRINSECA AL SER HUMANO, CONSTITUYENDO UN DERECHO INNATO, POR ENCONTRARSE EN LA NATURALEZA MISMA DEL HOMBRE, POR LO QUE TODAS LAS TRABAS QUE SE IMPUSIERAN SON INJUSTAS Y CONTRARIAS A DERECHO.

7.- LA LIBERTAD SINDICAL, TANTO EN SU ASPECTO NEGATIVO COMO PO-

SITIVO, ESTA PLENAMENTE GARANTIZADA POR LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 DE NUESTRA CARTA MAGNA, Y RATIFICADA POR LOS ARTICULOS 354, 357 y 358 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSTITUYENDO UN DERECHO OTORGADO FORMALMENTE TANTO A LOS TRABAJADORES COMO A LOS PATRONES.

8.- LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION SINDICAL SE ENCUENTRAN REGLAMENTADAS EN EL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMPRENDIENDO DOS MODALIDADES COMPLEMENTARIAS, A SABER: LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

9.- ESTAS CLAUSULAS TIENEN UN ORIGEN HISTORICO VALIDO, PUES EN SU ORIGEN SIRVIERON COMO UN MEDIO DE DEFENSA EN CONTRA DE LAS MANIOBRAS PATRONALES, PERO EN LA ACTUALIDAD NO ES POSIBLE ACEPTARLAS.

10.- LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION DE INGRESO Y POR SEPARACION SON INCONSTITUCIONALES, POR CONCLUCAR LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123, ASI COMO LOS ARTICULOS 5o. 6o. Y 9o. DE NUESTRA CONSTITUCION.

11.- LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION SINDICAL SON UN ATENTADO CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL, YA QUE CONTRADICEN LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD SINDICAL POSITIVA Y NEGATIVA, AL OBLIGAR AL TRABAJADOR A ADHERIRSE A UN SINDICATO DETERMINADO Y PERMANECER INDEFINIDAMENTE EN EL, SO PENA DE PERDER EL EMPLEO, PONIENDO AL TRABAJADOR ENTRE LA ESPADA Y LA PARED, YA QUE POR CIRCUNSTANCIAS AJENAS AL TRABAJO SE CONDENA A TODA UNA FAMILIA OBRERA A MORIR POR INANICION, O SE OBLIGA A UN TRABAJADOR A VIOLAR SUS MAS INTIMAS CONVICCIONES.

12.- LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION SON EN LA ACTUALIDAD MEDIOS PODEROSOS DE PRESION MAS QUE DEFENSA, Y POR LO TANTO DEBEN SER ELIMINADAS LE LA LEY, PORQUE CONSTITUYEN UNA MEDIDA COERCITIVA, A TODAS LUCES REPROCHABLE.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- A ERSTLING, Jay: El derecho de sindicación, s. Ed., Lausana Suiza, 1978. (O.I.T. Ginebra) (Impreso por Imprimerie Vaudoise)
- 2.- ALONSO GARCIA, Manuel: Curso de derecho del trabajo, 4a. ed., Ed. Ediciones Ariel, España, 1973.
- 3.- ARAIZA, Luis; Historia del movimiento obrero mexicano, s. - Ed., s.l., 1975.
- 4.- A. NAPOLI, Rodolfo: Manual de derecho sindical, Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires Argentina, 1962, 329 pp. (Impreso en los talleres El Gráfico/ Impresores).
- 5.- BASURTO, Jorge: El proletariado industrial (1850-1930), UNAM, México, 1975.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo: Derecho normativo laboral, Ed. Bibliográfica, Buenos Aires Argentina, 1966.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo: Derecho sindical y corporativo, Ed. - Bibliográfica, Argentina, 1959.
- 8.- CASTORENA, J. Jesus: Manual de derecho obrero, 6a. ed., s. Ed., México, 1984.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar: Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1984.
- 10.- DE BUEN L., Néstor: Derecho del trabajo, 7a. ed., Porrúa, - México, 1987, 2 ts.

- 11.- DE LA CUEVA, Mario: El nuevo derecho mexicano del trabajo, 4a. ed., Porrúa, México, 1986, 2 ts.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, 4a. ed., Porrúa, México, 1961, t. I. (Reimpresión)
- 13.- E. RICORD, Humberto: La cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicación y la libertad de afiliación sindical, en Revista Mexicana del Trabajo, México, 1970, T, XVII. No. 3.
- 14.- FEROCI, Virgilio: Instituciones de derecho sindical y corporativo, (tr. del italiano por el autor, pró. de Leon Martin Granizo), Instituto Editorial Reus, Madrid España, - 1942.
- 15.- GARCIA ABELLAN, Juan: Introducción al derecho sindical, Ed. Magisterio Español, España, 1961.
- 16.- GUERRERO, Euquerio: Manual de derecho del trabajo, s. Ed., México D. F., 1962, t. II.
- 17.- GUERRERO, Euquerio: Relaciones Laborales, Porrúa, México, 1971.
- 18.- GUTIERREZ ARAGON, Raquel: Lineamientos de derecho del trabajo y de la seguridad social en México, 2a. ed, Porrúa, - 1980.
- 19.- HUITRON, Jacinto: Origenes e historia del movimiento obrero en México, 3a. ed., Editores Mexicanos Unidos, S.A. México 1984.

- 20.- KROTOSCHIN, Ernesto: Instituciones de derecho del trabajo, 2a. ed., Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.
- 21.- KROTOSCHIN, Ernesto: Tratado práctico de derecho del trabajo, 2a. ed., Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965, t. 2. - (2a. reimpresión con actualización a junio de 1965).
- 22.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente: La libertad sindical en México, 1926, (Colección: obras escogidas de Vicente Lombardo Toledano).
- 23.- MUÑOZ RAMON, Roberto: Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1976, 2 ts.
- 24.- RAMOS, Eusebio: Derecho sindical y las instituciones que genera, 2a. ed., Cardenas, editor y distribuidor, México, 1978.
- 25.- RUPRECHT, Alfredo: Derecho colectivo laboral, UNAM, México, 1980.

REVISTAS.

- 1.- Principios y normas de la O. I. T., sobre libertad sindical Documento preparado para el primer coloquio sobre libertad sindical en América Latina, O. I. T. Ginebra 1976.

ENCICLOPEDIAS.

- 1.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Ed. Bibliográfica, Buenos Aires, 1974, T. III.