

860
24



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

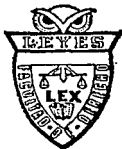
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

ARMANDO SANDOVAL FLORES



MEXICO, D. F.

OCTUBRE DE 1992.

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I LA ASOCIACION	
1) Concepto de Asociación.....	4
2) Panorama Histórico del Derecho de Asociación en México.....	9
a) Antes de la Constitución de 1917.....	9
b) Después de la Constitución de 1917.....	18
3) La Asociación y el Artículo 9 de Nuestra Constitución.....	19
CAPITULO II EL SINDICATO	
1) Concepto de Sindicato.....	25
2) Evolución Histórica del Sindicato en México.....	32
3) Naturaleza Jurídica del Sindicato.....	45
4) Diferencias entre Sindicato y Coalición.....	52
5) Causas de Creación de un Sindicato.....	56

6) Causas de Disolución del Sindicato.....	
7) La O.I.T., y la Libertad Sindical.....	63

CAPITULO III EL CONTRATO COLECTIVO

1) Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.....	71
2) Antecedentes Legislativos del Contrato Colectivo - en México.....	82
3) Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo.....	96
4) Diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato - Ley.....	105
5) Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.....	106

CAPITULO IV LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1) Definición de la Cláusula de Exclusión en la Ley - Federal del Trabajo.....	110
2) Antecedentes Legislativos de la Cláusula de Exclu- sión en México.....	112
3) La Libertad de Trabajo.....	119
4) La Cláusula de Exclusión de Ingreso.....	127
5) La Cláusula de Exclusión de Separación.....	130

	Pág.
6) La Cláusula de Exclusión Violatoria de las Garantías Individuales.....	135
CONCLUSIONES.....	141
BIBLIOGRAFIA.....	143

INTRODUCCION

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento jurídico de mayor importancia y trascendencia dentro de nuestra forma de gobierno, ya que en ella se encuentran plasmados los derechos y obligaciones de todos y cada uno de los hombres de esta nación. La lucha y el esfuerzo de muchos hombres ha traído como resultado que en nuestra Carta Magna se plasmen los derechos esenciales de todo individuo, derechos que son la base para el progreso y desarrollo de una sociedad.

Es por esa razón que la Constitución Política de nuestro país debe de estar por encima de cualquier otro ordenamiento jurídico que pretenda reglamentar alguna situación.

Si bien es cierto que la creación de toda norma jurídica es para regular una situación de derecho que beneficie al sujeto para el cual se va a aplicar, también lo es que no se esta exento de equivocarse o de incurrir en faltas graves; tal es el caso de la cláusula de exclusión, la cual se creó pensando en el beneficio de la clase trabajadora, así como la consolidación del sindicato como asociación que cuyo principal objetivo debe ser la defensa de los intereses de la clase laboral.

Decimos que se equivocaron los legisladores, por -

que si bien es cierto que al crear la cláusula de exclusión, su intención fue noble y positiva, también lo es que ahora - estos principios han desaparecido, dado que al condicionar - al trabajador a permanecer agremiado al sindicato titular - del contrato colectivo de trabajo de la empresa en la cual - labora, ha atentado contra uno de los derechos y una garan - tía que posee todo individuo, que es la libertad de trabajo, la cual esta consagrada en el artículo quinto de la Consti - tución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual con - templa que toda persona tiene derecho a elegir la actividad - que más le acomode siendo ésta lícita, lo cual es fundamen - tal en un país que sustenta como principios rectores la li - bertad y la democracia.

El hecho de que la Ley Federal del Trabajo regla - mente a la cláusula de exclusión no quiere decir que no aten - te contra nuestra Constitución Política, de ahí que nosotros trataremos de explicar el porque esta figura jurídica es an - ticonstitucional ya que viola garantías individuales.

CAPITULO I

LA ASOCIACION

- 1) Concepto de Asociación.
- 2) Panorama Histórico del Derecho de Asociación en México.
 - a) Antes de la Constitución de 1917
 - b) Después de la Constitución de 1917
- 3) La Asociación y el Artículo 9 de Nuestra Constitución.

CAPITULO I

LA ASOCIACION

En el presente capítulo analizaremos a la asociación en el ámbito del derecho, el cual abarca desde su concepto, un breve resumen histórico de la misma y como es que ha llegado a ser no solo un término jurídico dentro del contexto legal, sino que con el transcurso del tiempo ha logrado convertirse en un derecho indispensable para el hombre, el cual por su propia naturaleza no puede vivir aislado, ya que requiere de la convivencia con otros seres humanos para poder tener una existencia plena.

De la misma manera haremos mención del porque nuestra Carta Magna que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra como garantía la libertad de poder asociarse, concepto que en el desarrollo de la humanidad ha sido de vital importancia.

El hombre al asociarse lo hace con el fin de formar un frente común a los problemas y darle solución a los mismos, lo cual en forma individual sería más complicado.

1) Concepto de Asociación.

Antes de definir el concepto de asociación debemos

de establecer cómo se origina ésta. Y su origen lo tenemos en la naturaleza misma del hombre, al encontrarse dentro de un grupo social.

El hombre para satisfacer sus necesidades, desde la más simple hasta la más compleja ha tenido que asociarse y así poder alcanzar sus fines, que de una manera individual no podría haber alcanzado.

Una vez explicado brevemente el origen de la asociación, pasemos a la definición del concepto:

Asociación. "Es la acción y efecto de asociarse, o sea de unirse dos o más personas con una finalidad determinada que puede ofrecer muy diversos aspectos o intenciones; políticas, religiosas, benéficas, culturales, profesionales, mercantiles, etc". (1)

Guillermo Cabanellas define al derecho de asociación como "La facultad que tiene el hombre de unir su esfuerzo con el de sus semejantes, de una manera constante, con el objeto de realizar un fin común, lícito y honesto". (2)

(1) Enciclopedia Jurídica Omeba, t I "A", Bibliográfica Argentina, Argentina 1984, p. 842.

(2) CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, t - III. El Gráfico, Argentina 1949, p. 63.

El Doctor Ignacio Burgoa Orihuela define al derecho de asociación de la siguiente manera:

"Es toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substancialidad propia y distinta de los asociados y que tiende a la consecución de determinados objetivos cuya realización es constante y permanente". (3)

El derecho de asociación significa el reconocimiento de su libertad para realizar juntamente con otras personas proyectarse y poder trascender. Podemos decir sin temor a equivocarnos que se trata verdaderamente de un derecho humano, o si se prefiere de un derecho natural o necesario. (4)

Como se desprende de estas definiciones que hemos expuesto descubrimos que la asociación tiene diversas finalidades, y que aún como hecho y no como derecho puede incluso perseguir finalidades que nuestras leyes penales las contemplan como delitos.

Nosotros nos avocaremos al estudio de la asociación desde el punto de vista del derecho y no como hecho ya que es dentro de este ámbito donde nos desenvolvemos. Y ya

(3) BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, décima octava edición, Porrúa, S.A., México, 1984. p. 376.

(4) RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, - U.N.A.M., México, 1980. p. 39.

dentro del derecho tenemos a la asociación definida y reglamentada de diversas formas, y entre las que mencionaremos a las siguientes:

Si la asociación busca un fin económico, estaremos en presencia de las sociedades mercantiles, las cuales se encuentran reglamentadas por el Código de Comercio.

Si la asociación no busca un lucro, nos encontramos con la asociación civil, la cual se rige por nuestro Código Civil.

Ahora bien su estudio u objeto esta encaminado a la defensa de los intereses gremiales, hablamos de la asociación profesional, la cual contempla nuestra Ley Federal del Trabajo.

Todas y cada una de las asociaciones a que nos hemos referido y que estan reglamentadas por nuestro derecho tienen su base y fundamento en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro del derecho civil daremos algunas definiciones del derecho de asociación, desde el punto de vista de diversos autores entre los que citaremos a:

Planeol y Repet señalan que el contrato de asociación "Es aquel por el cual varias personas ponen en común sus actividades, y en su caso sus rentas o capitales, con

una finalidad que no sea la distribución de beneficios o ganancias.

Covian define a la asociación "Como una convención por la cual dos o más personas ponen en común con cierto carácter de permanencia sus conocimientos y su actividad con cualquier objeto que no sea el de obtener ganancias pecuniarías".

Rojina Villegas formula una definición más amplia al establecer el concepto de que la asociación es "Una corporación de derecho privado dotada de personalidad jurídica que se constituye mediante contrato, por la reunión permanente de dos o más personas para realizar un fin común, lícito, posible y de naturaleza no económica, pudiendo ser por consiguiente, político, científico, artístico o de recreo".(5)

Nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal en su artículo 2670 define a la asociación en los términos siguientes: "Cuando varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común, que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico constituye una asociación".

(5) Cit. por DE PINA VARA, Rafael, Elementos del Derecho Civil Mexicano, v IV, cuarta edición, Porrúa S.A., México 1978, p. 46.

Dentro del ámbito laboral analizaremos a la asociación profesional, la cual a pesar de no estar definida, si se encuentra señalada y reglamentada en el apartado "A" del artículo 123 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc".

Y a mayor abundamiento la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 contempla al sindicato como sinónimo de asociación profesional ya que en el se establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

2) Panorama Histórico de la Asociación en México.

a) Antes de la Constitución de 1917.

Comunmente se atribuyó a los cambios radicales que tuvieron lugar durante los dos últimos siglos, en los medios de producción, el nacimiento de la asociación profesional. El trabajo colectivo, la mecanización de las industrias, el empleo de poderosos mecanismos al provocar grandes concentraciones humanas, fueron factores determinantes en la aparición

de la asociación profesional, la cual sirvió de medio para poder luchar por condiciones dignas de trabajo.

La asociación profesional es una figura jurídica que apareció primeramente en países europeos con un desarrollo superior al de países de América, y en donde le dieron una reglamentación propia. Cuando esta figura se presenta en México, en vez de darle una reglamentación acorde a las condiciones que imperaban en nuestro país, nuestros legisladores optaron por una forma simple y sencilla para regularla que fue tomar como ejemplo la forma en que países como Francia la había reglamentado.

Hemos dicho lo anterior porque fue en Francia en donde de manera especial se rigió a la asociación profesional, mediante la Ley de Chapelier, sancionada en 1791, la cual entre sus muchos preceptos dispuso:

"Siendo una de las bases de la Constitución Francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo Estado y profesión, se prohíbe reestablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea. Los ciudadanos de un mismo Estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y los demás, de un arte u oficio, no podrán ...tomar acuerdos o deliberaciones, ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes"; si

los ciudadanos de una misma profesión arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos tendiendo a rechazar o fijar de común acuerdo un precio determinado para presentar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, dichas deliberaciones y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre". (6)

Así es como México para evitar que los obreros tratasen de unirse y luchar por mejores condiciones de vida y de trabajo, se estableció en el artículo 925 del Código Penal de 1971, en donde se consideró a la asociación como un delito, ya que se establecía en el, que:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto, motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban lo bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo". (7)

(6) Cit. por, DE LA CUEVA, Mario, Francisco DE FERRARI, y et. al., Derecho Colectivo Laboral, Ediciones Depalma, Argentina 1973, p. 7.

(7) RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, segunda edición, Cárdenas Editores y Distribuidores, México 1978, p. 12.

Ya en esta época la integración de los artesanos y oficiales en el proletariado de las ciudades trajo consigo que éste tratara de buscar formas de organización que les permitiera la defensa del trabajo frente a la gran explotación de que eran objeto. El maestro artesano poseía una cultura superior a la de los proletarios, la cual fue determinante en la forma de organización y ayuda que otros no poseían. Es así como empiezan a nacer las primeras sociedades mutualistas en el ámbito nacional. Y la primera de estas sociedades mutualistas surge en el año de 1853 y se le conoció con el nombre de Sociedad Particular de Socorros Mutuos. De esta manera y aunque en forma vaga se empezaba a labrar el camino hacia una organización de clase para defenderse de la explotación y abandono a que se les condenaba.

Las ideas socialistas empezaban a tomar cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX; ideas que tuvieron gran difusión a través de periódicos de gran importancia que fueron Socialista que se publicó de manera irregular de 1871 a 1888; La Comuna, el cual fue bisemanal, y que sólo se publicó de 1874 a 1875; y otros más que empezaron a consientizar al obrero de la situación en que se encontraba y por la que debían de luchar para lograr superarla.

Se considera que la primera asociación obrera de que se tuvo conocimiento en nuestro país se creó en septiem-

bre 16 de 1872, la cual se denominó "Círculo de Obreros", y que vivió en forma clandestina, extendiéndose posteriormente a varios Estados del país como Veracruz y Puebla; esa asociación en un principio se formó principalmente por artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El Círculo de Obreros llegó a tener en 1875 veintiocho sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones de entonces. Una vez que concluyó el régimen de Porfirio Díaz, el Círculo de Obreros, adquirió el nombre de "Casa del Obrero Mundial", la cual luchó contra el régimen burgués de Francisco I. Madero.

Dos movimientos dieron pie a que el gobierno comprendiera que el trabajador no sería nada fácil de someter a sus disposiciones y que éstos lucharían con todo y contra todo para que se les dejara de considerar objetos de trabajo, siendo las huelgas de Cananea en 1906, y la huelga de Río Blanco en 1907, los movimientos que dejaron onda huella en la historia de México, ya que en ellos se luchó por la dignidad del ser humano.

Mientras todo esto sucedía en México, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal Mexicano, lanzó el primero de junio de 1906 el programa del que se afirma constituyó

la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional, el cual aunque no hizo especial señalamiento con respecto a la asociación profesional, si desarrolla, algunos puntos importantes de entre los que sobresalieron:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país en el que el promedio de los salarios es inferior al citado, y más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

27. Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo. (8)

Todo aquello fue motivo suficiente para que legislaturas de algunos Estados trataran de reglamentar beneficios para los trabajadores, siendo uno de ellos la asociación profesional, dentro de los cuales mencionaremos a los siguientes:

(8) Cit, por DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, t, I, quinta edición, Porrúa S.A., México 1984, p. 293.

La Asociación Profesional para el Estado de Yucatán.

En éste Estado la obra legislativa del General Salvador Alvarado ha sido una de las más importantes emanadas de la revolución. No puede olvidarse que Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano, y es en ese Estado, por lo tanto en donde se han manifestado con mayor ímpetu las tesis progresistas.

Dentro de los rasgos más característicos o importantes dentro de la Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán y que para nosotros es primordial, es donde se reconocía a la asociación profesional, básicamente sobre la estructura de un sindicalismo de carácter socialista, con registro ante las juntas de conciliación.

La Asociación Profesional para el Distrito Federal.

Para legislar en materia de trabajo se formuló el 12 de diciembre de 1914 un proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, con participación del ministro de gobernación, licenciado Rafael Zurbarán Capmany y de los licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata. "El proyecto Zurbarán subraya De la Cueva, es un intento de reformar la legislación civil. Se pretende según se dice en la exposición de -

motivos, substituir el criterio individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. Se señala que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía no produjo los beneficios y resultados que de él se esperaron".(9)

Es importante destacar que en el proyecto Zurbarán se reglamentó el contrato colectivo del trabajo y se reconoció a la asociación profesional, como puntos importantes en beneficio del trabajador.

La Asociación para el Estado de Veracruz.

La ley promulgada por Agustín Millán gobernador provisional del Estado de Veracruz, el 6 de octubre de 1915 trata en forma especial a la asociación profesional y en cuyos considerandos se exponía:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletariado, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como sus intereses económicos.

(9) Cit. por DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, t.I, quinta edición, Porrúa S.A., México 1984, p. 302.

Para lograr ésto los trabajadores deben de asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras como lo hace con las asociaciones capitalistas". (10)

La Asociación para el Estado de Coahuila.

Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de octubre de 1916 promulga la ley del trabajo para este Estado, en la cual reproduce íntegramente el proyecto Zurbarán y agrega otros tres capítulos los cuales toma de la ley sobre accidentes de trabajo de Bernardo Reyes, en la que por lo tanto también se reglamentó a la asociación profesional.

Hemos de señalar que la "Casa del Obrero Mundial" llenó una etapa corta pero sumamente importante en la historia de nuestro país, la cual abarcó entre el 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916 fecha en que cerró sus puertas, no sin antes sentar las bases para que los trabajadores desarrollaran la necesidad de asociarse y luchar unidos por la defensa de sus intereses.

(10) GARCIA OLGUIN, Almaquio. La Asociación Profesional en México, Tesis, U.N.A.M., México 1945. p. 64.

Las constituciones políticas del siglo XIX también incorporarán en su texto el derecho de asociación con fines útiles como uno de los principios esenciales en la naturaleza del ser humano. Pero este concepto que debe ser amplio y comprender todas las actividades que no sean ilícitas o contrarias a la moral y al orden público, fue objeto de una limitación durante mucho tiempo en cuanto se refería a la asociación gremial o profesional de los trabajadores.

b) Después de la Constitución de 1917.

Fue el duro batallar de los trabajadores lo que se plasmó en el contexto constitucional de 1917. No fue el debate de los juristas quien la redactó, fue la consecuencia de las luchas por los trabajadores en las empresas y en el campo, que no obstante haber costado muchas vidas humanas, alcanzó plasmar el derecho para poder asociarse y luchar por jornadas dignas y salarios justos. El derecho de asociación fruto recogido de la experiencia y de la evolución del movimiento sindical, concretado en el texto constitucional, así mismo ha sido estampado en las más importantes declaraciones de carácter internacional.

Es a partir de la Constitución de 1917, momento en que la asociación profesional adquiere el carácter de sindicato con los rasgos que actualmente conocemos y que se encuen

tra reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, y que nos ocuparemos de ella en el segundo capítulo de este trabajo (cf. infra p).

3) La Asociación y el Artículo 9 de Nuestra Constitución.

Para empezar el estudio y análisis de este punto estableceremos el contenido del artículo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual a la letra dice:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

Del contenido de este artículo desprendemos que se consagran dos derechos que son: el de asociación y el de

reunión.

El derecho de asociación ya lo hemos definido en el primer punto de este capítulo (cf. supra p) y en el cual se estableció que era la acción por medio de la cual dos o más personas se reunían con una finalidad determinada la cual podría alcanzar muy diversos aspectos.

En material laboral la asociación tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses tanto de la clase trabajadora como de la patronal.

Con respecto al derecho de reunión daremos algunas definiciones para poder entender lo que significa, y así señalar la diferencia con el derecho de asociación.

Maurice Hauriou señala que: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente". (11)

Mario de la Cueva nos da un concepto más amplio de lo que es reunión y lo establece en los siguientes terminos: "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas consti

(11) Cit, por DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t, II, cuarta edición, actualizada por Urbano Farías, Porrúa S.A., México 1986, p. 235.

tuido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concretar la defensa de intereses". (12)

Una vez que hemos expuesto y definido los conceptos tanto de reunión como de asociación, señalaremos las diferencias entre ambas.

Mientras que la asociación es permanente, la reunión es momentánea.

Otra diferencia en cuanto a que la asociación tiene una finalidad determinada para la consecución de objetivos precisos, y en la reunión sólo se debaten ideas para la obtención de determinadas finalidades.

Una diferencia más nos la da el Doctor Ignacio Burgoa Orihuela en la que establece: "La asociación da origen a una persona moral distinta a la de sus asociantes y el derecho de reunión no da nacimiento a ninguna persona moral con personalidad independiente a cada uno de sus componentes o integrantes". (13)

(12) Idem.

(13) BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, décima octava edición, Porrúa S.A., México 1984, p. 376.

Dentro del artículo noveno de nuestra constitución se menciona unas limitaciones al derecho de asociación y de reunión, el cual consiste en que "Solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

Esto es entendible en razón de que sólo los ciudadanos mexicanos tenemos el deber y la obligación de establecer la forma de gobierno que nos conviene. De ahí que la asociación de ciudadanos nacionales, con ideologías propias forman lo que conocemos como partidos políticos, los cuales luchan no sólo por regir los destinos del país, sino por hacer valederos y efectivos los conceptos de Independencia y Soberanía, los cuales han perdido validez con el transcurrir del tiempo.

Una limitación más que consagra este artículo es que "Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar". El legislador al indicar lo anterior lo hizo con el fin de evitar violencias entre las personas que se reúnen o asocian para la consecución de determinado fin lícito.

Más no sólo este artículo señala limitaciones a el derecho de reunión y de asociación, ya que también lo hacen los artículos 33 último párrafo, 35 fracción III y 130 párrafos nueve y catorce, todos de la Constitución Política de -

los Estados Unidos Mexicanos.

La asociación que se encuentra contemplada en nuestro artículo noveno, es la base de la que tenemos en el apartado "A" del artículo 123, ambos de nuestra Constitución Política, y mientras la primera es una asociación general que poseen todos y cada uno de los ciudadanos de la República, a excepción de los extranjeros, los cuales no pueden asociarse para tomar parte de asuntos políticos, la segunda es una asociación especial que únicamente poseen los trabajadores o patronos, siendo así un derecho de clase.

Para finalizar con este punto mencionaremos que los dos tipos de asociaciones a que nos hemos referido deben de ser lícitas, o sea permitidas por la Ley, ya que de lo contrario constituiría un delito, el que por lo tanto lo sancionaría nuestro Código Penal. Y son lícitas en razón de que así lo establece nuestra propia Constitución Política que es el ordenamiento legal que rige el destino de nuestro país.

CAPITULO II

EL SINDICATO

- 1) Concepto de Sindicato.**
- 2) Evolución Histórica del Sindicato en México.**
- 3) Naturaleza Jurídica del Sindicato.**
- 4) Diferencias entre Sindicato y Coalición.**
- 5) Causas de Creación de un Sindicato.**
- 6) Causas de Disolución del Sindicato.**
- 7) La O.I.T., y la Libertad Sindical.**

CAPITULO II

EL SINDICATO

La figura jurídica del sindicato en nuestro país ha adquirido una gran importancia dentro de los esfuerzos de la clase trabajadora por conseguir condiciones dignas y humanas, no sólo de trabajo y vida individual, sino también en forma familiar y colectiva.

Es por eso que el estudio de sindicato tanto en su devenir histórico como en su estructura nos permite comprender el valor de su creación, así como de su eficacia como instrumento de lucha, la cual se ha desarrollado dentro de las mismas fuentes de trabajo, con las necesidades y aspiraciones de la clase trabajadora, que si bien no se han logrado en su totalidad, si se aspiran a conseguir.

Pero no sólo la clase trabajadora se ha visto beneficiada con el sindicato, ya que también la clase patronal ha obtenido logros. Lo que ha traído consigo es que en el ámbito laboral se establezca un equilibrio más equitativo entre los diversos factores de la producción.

1) Concepto de Sindicato.

El sindicalismo fué un fenómeno social que respon-

día a la idea de justicia, lo cual se dió como resultado de la unión natural de los hombres por alcanzar lo que consideraron justo.

La raíz idiomática de sindicato deriva de Síndico y de su equivalencia latina Syndicus y se encuentra del griego Syndicos, vocablo compuesto de otros dos que significaban "Con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí, la voz síndico retuvo en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el Syndicat francés del cual es traducción adaptada sindicato.

Parece ser que la primera expresión formal de su uso se radica en 1810, en una federación parisiense denominada Chambre Syndicale Du Batiment de la Sainte-Chapelle, constituida por diversas corporaciones patronales existentes en el Imperio merced a la tolerancia de Napoleón, lo que además contribuye a explicar la popularización del vocablo como denominador común de muchas organizaciones empresariales francesas que surgieron con posterioridad.

Este vocablo de sindicato que incluye siempre con-

ceptos colectivos y profesionales, posee distintas acepciones entre las que señalaremos:

Heyde caracteriza a los sindicatos como "Las asociaciones profesionales de obreros, empleados y funcionarios que se proponen como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros". (14)

Para Forrete el sindicato profesional configura "Una asociación de personas que ejercen la misma profesión que tienen y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas". (15)

Frente a estas definiciones liberales, aparecen las corporativas como la de Bottai que conciben a las asociaciones profesionales como: "La unión de varias personas que perteneciendo a la misma categoría se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y los de la categoría". (16)

(14) Cit por, CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, t II, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina 1968, p. 152.

(15) Idem.

(16) Idem.

Webb define al sindicato como: "Una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones de su relación de trabajo". (17)

En Gilmann el sindicato es: "Reunión permanente de obreros de una industria determinada, formada con el objeto de hacer valer, frente a la empresa, la presión de su organización". (18)

Durand-Vitu conceptua al sindicato en los términos siguientes: "Es un agrupamiento por el cual muchas personas que ejercen una actividad profesional, convienen poner en común, de manera durable y por medio de una organización interior sus actividades y una parte de sus recursos, en vista de asegurar la defensa y la presentación de su profesión y de mejorar sus condiciones de existencia". (19)

Para Martins Catharino el sindicato es: "La asociación laboral de personas naturales, que tiene por objeto principal la defensa de los intereses total o parcialmente comunes de la misma profesión, o de profesiones similares o conexas". (20)

(17) Loc cit.

(18) Idem.

(19) Idem.

(20) Ibidem p. 153

Dentro de estas definiciones que hemos citado encontramos que sólo se contempla a la clase trabajadora como la única integrante del sindicato.

A continuación citaremos algunos autores para los cuales el sindicato abarca tanto a la clase obrera como a la patronal.

Deveali define al sindicato como: "La asociación permanente de los trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona más o menos extensa, con el propósito principal de defender los intereses profesionales".(21)

Hueck Nipperdey dice que sindicato es: "Toda unión libre, jurídico-privada y corporativa, de trabajadores o empleadores, independientes y por ensima de la empresa para la defensa de los intereses colectivos de unos y de otros, en especial por medio de la celebración de convenios colectivos y, en último caso, por medio de contiendas laborales".(22)

Considera De Ferrari que debe definirse al sindicato como: "Una asociación libre de personas de la misma con -

(21) CABANELLAS, Guillermo, ob cit, p. 154

(22) Idem.

dición y de la misma profesión o de profesiones y oficios - similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".(23)

Por su parte Bueno Magno, dice que el sindicato es: "El agrupamiento de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica, para la defensa y promoción de los respectivos intereses, por medio de la actividad colectiva de contestación o de participación de la elaboración y efectividad de la política nacional en materia económica y social".(24)

El maestro Mario de la Cueva nos da una definición de lo que para él significa el sindicato, diciendo que es: "La expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".(25)

(23) Cit por, RUPRECHT J. Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, U.N.A.M., México 1980, p. 68.

(24) Idem.

(25) DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 283.

En nuestro país a principios de siglo se empezó a definir al término de sindicato, y fué en la Ley Veracruzana del Trabajo de 1918, modelo de las leyes de los Estados, la que primeramente lo conceptuó tomando como ejemplo a la legislación francesa. Georges Scelle resumió los artículos primero y segundo de la Ley de 1884 y acuñó la definición siguiente; se entiende por sindicato para los efectos de esta Ley: "Toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión o profesiones similares o conexas, que tenga por objeto exclusivo el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales o agrícolas de sus miembros".

El artículo 142 de la Ley de Veracruz inició entre nosotros la corriente según la cual los sindicatos tendrían por objeto exclusivo el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes, limitación que continuó en las leyes de los Estados y en los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria, éste último en su artículo 235.

En la sesión del 28 de julio de 1931 la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados cambió la trayectoria que venía de la Ley de Veracruz y suprimió en el artículo 232 la limitación a las finalidades de los sindicatos y lo definió en los siguientes términos: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, -

oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (26)

Ahora nuestra Ley Federal del Trabajo define al sindicato en su artículo 356, en los siguientes términos: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Como hemos visto tanto las definiciones que sólo contemplan dentro del sindicato a la clase obrera, como aquellas en que se hace mención a la clase patronal, manejan como común denominador, la defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Así encontramos que el concepto de sindicato adquiere mayor importancia en México a medida que el grado de industrialización avanza al igual que las necesidades de todos los trabajadores.

2) Evolución Histórica del Sindicato en México.

Como lo indicamos con anterioridad, lo que actualmente conocemos como sindicato tiene su antecedente en la

(26) Cit por, DE LA CUEVA, Mario Op. cit, p. 245.

asociación profesional, de la cual hicimos referencia en el primer capítulo de este trabajo (cf. supra p.), por lo que ahora haremos un breve estudio histórico del sindicato.

La publicación de numerosas revistas, las cuales tenían tendencia socialista o anarquista fué la causa principal del movimiento que dió origen al sindicato. Esta fue la razón por la cual se crearon agrupaciones que no eran propiamente laborales, sino políticas.

Personajes como Ponciano Arriaga y los hermanos Flores Magón quienes se encontraban al frente del Partido Liberal Mexicano tuvieron un papel importante y determinante en los movimientos obreros que se suscitaron durante los últimos años del porfiriato, aunque después este partido se viera influido por una anarquía que con posterioridad lo haría desaparecer.

Los trabajadores que asumieron con gran entusiasmo y perseverancia la formación de organizaciones fué el gremio de los ferrocarriles, los cuales protagonizaron un sinnúmero de huelgas. En 1901 la Unión de Mecánicos sostuvo una huelga de cuatro días, al año siguiente, la unión de fogoneros del Ferrocarril Nacional en Laredo se levantó en huelga. Los trabajadores del Ferrocarril Mexicano de Orizaba levantaron una protesta por el retraso en sus pagos, en el año de -

1902.

Durante estos años se realizaron un total de 250 - huelgas, dentro de las cuales la industria textil, los ferro carrileros y la industria cigarrera, protagonizaron la gran mayoría de estos conflictos.

Alentados por postulados anarcosindicalistas los obreros textiles de Río Blanco en Veracruz y la población minera de Cananea en Sonora decidieron no tolerar más las condiciones de miseria en que se encontraban y decidieron declararse en huelga, para lograr superar su situación. Es por esto que tales movimientos son el origen en sí y la base para la creación de lo que se conoce hoy como sindicato.

El gobierno de Porfirio Díaz en unión de los patrones vieron en esta situación un problema cardinal, por lo que buscaron, como en otras ocasiones anteriores resolver el conflicto por la vía de la fuerza armada, en que el resultado fué la muerte de muchos obreros.

No obstante el saldo rojo que dejaron la huelga de Río Blanco y Cananea, los trabajadores no renunciaron a seguir luchando por condiciones decorosas de trabajo.

Durante un mitin en Río Blanco, un trabajador ha -

bía dicho: México ha tenido sólo dos revoluciones: Independencia y Reforma. Hoy se inicia la tercera en este conflicto: Dinero y Trabajo. (27)

Durante los años de 1911 y 1912 nacieron numerosos sindicatos, en su mayoría de carácter local, aunque hubo otros de naturaleza nacional como la Convención Tipográfica de México que con posterioridad se llamaría Confederación Nacional de Artes Gráficas, la cual tuvo una influencia que no sólo abarcó su ramo, sino que influyó sobre otras áreas.

Después del golpe militar que derroca a Madero, la rebelión contra Victoriano Huerta se extendió por todo el país. Venustiano Carranza proclamó el plan de Guadalupe y se vio apoyado en su lucha por la Casa del Obrero Mundial, los que unidos pelearon contra ejércitos campesinos de Francisco Villa al norte del país y Emiliano Zapata en el centro. Carranza en principio rechazaba la ayuda de la Casa del Obrero Mundial porque consideraba que este organismo renegaba de la patria.

En México "El movimiento fue organizado por los propios obreros, sin programa ni doctrina previos, los que -

(27) Cit por, TREJO DELARBRE, Raúl, Historia del Movimiento Obrero en México, siglo veintiuno editores, México 1984, p. 19.

han venido formándose posteriormente mediante el ensayo y la práctica".(28)

En octubre de 1917 se reunió en Tampico un congreso obrero, el cual marcó el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al decidir que los grupos doctrinarios debían actuar fuera de las organizaciones sindicales.

Y uno de los acuerdos a los que se llegó en este congreso de Tampico fué el de recomendar a los obreros se organizaran en la forma sindical, ya que era el medio adecuado para lograr concretar sus ideales.

El nacimiento de centrales sindicales creadas en esta época se originaron gracias a las buenas relaciones que con posterioridad a la unión se dieron entre Venustiano Carranza y la Casa del Obrero Mundial.

En enero de 1916 se integra la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal (FSODF) la cual reunía a la mayor parte de las organizaciones gremiales de la capital. Es importante señalar que de catorce sociedades y sindicatos que formaron la FSODF, once pertenecieron a la Casa del Obrero Mundial.

(28) TREVINO, Ricardo, El Espionaje Comunista y la Revolución Doctrinaria del Movimiento Obrero en México, Porrúa S.A., México 1952, p. 71.

El 31 de julio de 1916, tranviarios y electricistas encabezaron una huelga general que paraliza a la ciudad de México por tres días; ante esta situación Carranza declaró la Ley Marcial y anuncia penas de muerte contra los trastornadores del orden público, lo que ocasiona que los trabajadores levantaran la huelga y algunos de sus dirigentes fueran encarcelados.

En el año de 1917, el congreso encargado de redactar la Constitución incluyó en los artículos 27 y 123 algunas de las más importantes demandas de los trabajadores. Y para evitar problemas Carranza acepta el contenido de esos artículos, aunque no estuviera de acuerdo con ellos. En la nueva Constitución Política se recogieron aspectos muy importantes como el reconocimiento de los sindicatos, los derechos de huelga, organización a un salario decoroso, jornadas reglamentadas, etc.

En Veracruz se llevó a cabo un congreso preliminar convocado por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, y en el cual se presentaron dos tendencias: una anarcosindicalista en la que se consideraba que los trabajadores debían luchar directamente contra sus patrones, sin intermediaciones de ninguna índole. Es decir que se debía luchar en el terreno mismo del trabajo, sin la participación de sindicatos o de cualquier otro organismo político.

La otra fue la acción múltiple, en el que la lucha del trabajador, debía de ser por el poder político, y para lo cual podrían valerse de sindicatos u de organismos partidarios. Esta acción estuvo encabezada por Luis N. Morones. Durante este congreso es creada la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana (CTRM) la cual existió en forma breve.

En mayo de 1918 se lleva a cabo el tercer Congreso Nacional Obrero, en Saltillo, y en el cual se insistió en fortalecer los vínculos orgánicos entre las diferentes organizaciones gremiales mexicanas. Este congreso se celebró a través del gobernador de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles. Durante este congreso y después de largas discusiones nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

La Confederación Regional Obrera Mexicana declaró que "La desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social y por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar su manumición en la descentralización de la propiedad de la tierra y de toda riqueza natural, y en una equitativa distribución de la riqueza social". (29)

(29) Cit por, ALBA, Víctor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Libreros Unidos Mexicanos, México - 1964, p. 443.

La **CROM** tuvo desde su nacimiento como lider a Luis Napoleón Morones, y durante su vigencia el movimiento obrero mexicano alcanzó etapas de gran importancia, como crecer, formar alianza y definirse como auténtico representante de los intereses laborales.

Al estar formada la **CROM** por muchos elementos que habían pertenecido a la Casa del Obrero Mundial, se mostró mucha combatividad, pero dentro de las políticas internas se perdió ese empuje que la había caracterizado.

En 1919 con apoyo de la **CROM** se crea el Partido Laborista Mexicano (**PLM**), que se presentó como el brazo político de la clase obrera mexicana. Este nuevo partido fué la expresión política del grupo acción y representaría las posiciones cromistas en los campos electorales y parlamentario.

Dentro de las primeras acciones de este partido recién creado estuvo el de apoyar la candidatura presidencial de Alvaro Obregón, lo cual al lograrse, trajo para la **CROM**, el apoyo oficial y su colocación dentro del aparato de gobierno.

Celestino Gasca y Luis Napoleón Morones (ambos del grupo acción) designados gobernador del Distrito Federal y Director de Abastecimientos Fabriles y Aprovevisionamientos

Militares, respectivamente, fue el logro obtenido por el apoyo brindado a Alvaro Obregón. Esta doble dondición de dirigentes sindicales y funcionarios gubernamentales, se trajo en una notable sujeción de la CROM a los intereses del gobierno obregonista, y a un detrimento de los intereses obreros.

Más no todos los miembros de la CROM estaban de acuerdo en la actitud de sus dirigentes, ya que sólo satisfacían sus intereses personales, lo que trajo consigo que en 1920 se manifestara el descontento por tal situación.

En 1921 se reunió una Convención Nacional Roja, la cual se convocó por dirigentes que habían renunciado a la CROM, y en la misma se fundó la Confederación General de Trabajadores (CGT). Durante algún tiempo, la nueva central, estuvo como centro de ostilidad oficial, ya que se opuso a Calles, Obregón y a la CROM. La CGT estaba encabezada por dirigentes de filiación anarcosindicalista como Rosendo Salazar, Rafael Quintero y José G. Escobedo.

La CGT adoptó el lema "Comunismo Libertario y Acción Directa".

La acción de la CGT en ocasiones se realizó en forma enérgica y a menudo violenta. A pesar de ser la única

central obrera que se ocupó del campesinado, que creó sindicatos de industria y que estudió la posibilidad de una administración obrera de la industria, poco a poco perdió fuerza.

En 1928 los comunistas crearon una central sindical propia, adherida a la Internacional Sindical Roja, y que fue la (CSUM) Confederación Sindical Unitaria Mexicana, cuyo poco peso y vida lánguida la caracterizaron.

Poco después se crea la (CGOCM) Confederación General Obrera y Campesina de México, que estuvo encabezada por Lombardo Toledo y disidentes de la CROM y de la CGT, cuyos principios de esta confederación serían reproducidos casi textualmente cinco años después en la CTM.

Inmediatamente después de que se había constituido la CGOCM y con el fin de apoyar al General Lázaro Cárdenas se formó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, el cual tomó la iniciativa de reunir un Congreso Nacional de Unificación y del cual surgió la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en el año de 1936.

En su declaración de principios la CTM afirmó por conducto de Lombardo Toledo que: "La sociedad burguesa, con el fin de subsistir, debe recurrir al fascismo, régimen de terror

para reprimir al movimiento obrero; caracterizó la situación en tres factores: 1. Propiedad privada de los medios de producción controlada por la minoría; 2. Clase trabajadora sujeta a un régimen de salarios de hambre y 3. No intervención del trabajador en la dirección del proceso económico y como consecuencia el poder social verdadero en manos de la burguesía". (30)

La CTM ha sido hasta nuestros días uno de los sindicatos más importantes dentro de la vida del país, y fue producto de un proceso que aunque lento logró ser firme y consolidarse.

Paralelamente a la creación de la CTM, se crearon el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, y en 1934 se fundó el Sindicato Nacional de Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. En 1935 nace el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

La creación de sindicatos nacionales no sólo se dio como resultado de la necesidad del proletariado de unificarse en un frente común para luchar por sus intereses, sino

(30) ALBA, Víctor, Ob cit, p. 448.

que también se originó por el grado de industrialización - que el país estaba alcanzando. Muchos de estos sindicatos - nacionales se unieron a la CTM, así como sindicatos de carácter regional, lo que formó un bloque muy importante integrado por la clase trabajadora, cuyos ideales y aspiraciones se han logrado en forma paulatina.

Al frente de la CTM y en su carácter de Secretario General se eligió a Vicente Lombardo Toledano y como Secretario de Organización y Propaganda se designó a Fidel Velázquez.

Organizaciones como la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) quedaron al margen del gran agrupamiento sindical que representaba la CTM, que incluso al ver perdido su poder llegó a apoyar a los patrones en conflictos con organizaciones pertenecientes a la CTM.

El estado utilizó como punta de lanza a la CTM en contra de los empresarios, y no sólo eso, sino que a través de esta se convocara a una reunión en la que intervinieron - muchos países latinoamericanos, misma que fue inaugurada en - 1938 por Lázaro Cárdenas y de la que surgió la Central de Trabajadores de América Latina (CTAL) y que según su presidente Vicente Lombardo Toledano fué convirtiéndose en la -

fuerza de opinión más importante del Continente Americano. La CTAL organizó varios congresos y estableció su sede en la ciudad de México. Durante el Congreso Nacional Extraordinario de febrero de 1939, se decidió apoyar la candidatura a la presidencia de Manuel Avila Camacho, y una vez que éste llegó a presidente, se destituyó a Lombardo Toledano de la Secretaría General de la CTM, y durante el segundo congreso extraordinario se decidió apoyar y nombrar en su lugar a Fidel Velázquez.

No obstante, que se trató de crear nuevas centrales sindicales, no se logró formar polos alternativos al movimiento sindical obrero. Sin embargo, a fines de 1943 surgió lo que hasta ahora es el sindicato numéricamente más grande, que es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el cual es la unión de la fusión de varios sindicatos relativos a los trabajadores directamente involucrados o vinculados con la educación. Esta central sindical estuvo encabezada en su inicio por Luis Chávez Orozco.

En el año de 1946, el partido en el poder transita por una nueva fase. El Partido de la Revolución Mexicana realiza una última convención y de la cual el 18 de enero de este año se crea el Partido Revolucionario Institucional (PRI), al cual se unieron las principales centrales sindicales, siendo esto un retroceso en los alcances logrados por

el proletariado ya que los dirigentes sindicales protegían los intereses del partido, actitud que aún conservan.

Vicente Lombardo Toledo, Luis Napoleón Morones y Fidel Velázquez han sido personajes importantes dentro de la historia del sindicalismo en México, los cuales al inicio lucharon por los verdaderos intereses de la clase obrera, pero con el transcurrir del tiempo y por proteger los intereses del partido en el poder, olvidaron la finalidad y la esencia de lo que el sindicato representa, de ahí que poco a poco esté perdiendo el verdadero significado de lo que es el sindicato.

3) Naturaleza Jurídica del Sindicato.

Evidentemente la naturaleza jurídica del sindicato se encuentra en una zona nebulosa de difícil delimitación ya que no encuadra dentro de la vieja división del derecho público y de derecho privado.

Se ha prestado a discusiones, el determinar si la asociación de trabajadores, en su contrato en términos de la doctrina civilista o bien, por el contrario, tiene un carácter específico propio, o sea, en otras palabras, se discute en sí su naturaleza jurídica.

La mayoría de los autores se inclinan por considerar que la naturaleza jurídica del sindicato se encontraba dentro del derecho privado.

La asociación en Estrictu-Sensu reglamentada en el Código Civil, está considerada como un contrato y, así lo menciona al señalar que: "El contrato por el que se constituye una asociación debe constar por escrito".

Tenemos por ejemplo a Russomano quien contempla al sindicato dentro del derecho privado y señala: "Que no obstante que en países como México se requiere un registro previo o acto administrativo para que se le reconozca, los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde que se constituyen, y el registro únicamente autentifica la existencia de derechos y obligaciones". (31)

Si observamos la situación y la finalidad de las partes en un contrato de compra-venta, mutuo, etc., encontramos que existe un interés diferente, opuesto entre los contratantes. En la compra-venta el comprador desea comprar una casa por carecer de ella, para su habitación, o bien para arrendarla; el vendedor por su parte vende el bien inmueble.

(31) Cit por, RUPRECHT J. Alfredo, Op cit, p. 290.

ble por necesitar dinero o por convenirle como mero negocio, evidentemente existen razones muy diferentes entre las partes y no puede afirmarse que existe un fin común para ambos. Es más se podría sostener que ese interés es no sólo distinto, sino hasta opuesto.

Dentro del ámbito privado tenemos la tesis contractual, la que goza de muy pocas adhesiones porque la mayoría de los autores estima que se estrangula y asfixia al sindicato cuando se le aprisiona en los reducidos lineamientos de un contrato. La decadencia de esta opinión se hace sentir hasta en las asociaciones de carácter civil o mercantil, y los autores tienden a explicarse estas sociedades por ideas diversas de las contractuales como las del acto conjunto, acto complejo, ligabilidad etc.

León Duguit explica las asociaciones por medio del acto colectivo que es: "Una pluralidad de declaraciones de voluntad que crea una situación jurídica permanente regida por los estatutos que se promulgan al momento de manifestarse la coincidencia de estas declaraciones múltiples". (32)

El pensamiento de Duguit se aleja del territorio contractual, porque el acto plural que llama colectivo no hay como en los contratos, objetivos contrapuestos, ni menos

(32) Cit por, SIDAQUI, Alberto, Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Porrúa Hermanos y Cía. México 1946, p. 253.

aún aparecen las figuras de acreedor y deudor, entre los que por un acto colectivo, hacen nacer una asociación.

La teoría de la Institución Ideada es formulada por Mauricio Hauriou y en la que señala que el sindicato es: "Una institución porque en su agrupación incorpora de un modo más o menos libre y consciente en los hombres para cumplir su destino; es como toda institución, una agrupación diferenciada en la que cada uno ocupa un cierto lugar de servicio, y es la sede de una autoridad". (33)

En el pensamiento del maestro, la institución es una idea de obra o de empresa que realiza y dura jurídicamente en un medio social determinado. Es decir, se trata de una idea que tiende a realizarse, a traducirse en acto, es una idea acción creadora engendra la institución.

Las características más importantes por las que se considera al sindicato dentro del derecho público son las siguientes: Porque el sindicato tienen la obligación de alcanzar fines públicos; porque el Estado es el que proclama el carácter público; también porque interviene en la constitución y en la gestión del negocio, o en ambos, sea con la

(33) Cit. por SIDAQUI, Alberto, Op cit, p. 253.

atribución de los medios económicos, o sea con la de los medios jurídicos y entre los cuales se encuentra el Jus Imperii; finalmente porque el Estado impone vigilancia y tutela, o normas particulares de la administración, o crea órganos de control.

Tenemos que el sindicato cumple funciones de interés público, lo cual es evidente, pero de allí a deducir que es un ente de derecho público no es lógico. En regímenes en los cuales se incluye al sindicato dentro de los organismos estatales, la situación es diferente, porque aquí se altera la naturaleza misma de esta institución.

Tampoco es puramente de derecho privado pues aunque cumple funciones que van más allá de lo que éstas entidades podrían celebrar, un ejemplo típico son los convenios colectivos, los cuales rigen no solamente para los miembros de una entidad que lo celebró, sino para toda la categoría que el sindicato representa.

Es verdad que en el ámbito del poder de representación del sindicato, excede los límites del derecho privado, pero hay que considerar que el sindicato no sólo representa los intereses individuales de sus miembros, sino toda una categoría profesional o económica, la que encuentra su expresión justamente en el sindicato. Pero no sólo porque

se defiendan los intereses colectivos, convierte al sindicato en un ente de derecho público, ya que no se identifica con los intereses de la comunidad, sino solamente con los de un grupo determinado.

Nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta del movimiento sindical europea y norteamericano, pero algunas circunstancias especiales obligaron al legislador a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos. Se reconoció a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos.

El Licenciado Castorena señala que: "La asociación profesional se regula por la Ley Federal del Trabajo como un acto jurídico. Este acto jurídico sin embargo no hace la unión, ni crea la entidad no dota de fines, ni crea un derecho, simplemente la estructura y la organiza. Y es que el trabajo no es por sí mismo una de las más grandes fuerzas socializantes. Por eso en todo tiempo la asociación de los hombres que trabajan es una realidad. Agrega que la asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico. El acto jurídico que realizan los hombres, sólo estructura la sociedad que se forma espontáneamente entre los trabajadores". (34)

(34) Cit, por GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo, Los Sindicatos en México, Atlamiliztli A.C., México 1969, p. 57.

El maestro Castorena determina la naturaleza jurídica de la asociación profesional como un acto jurídico especial que únicamente estructura y organiza dicha asociación.

En el transcurrir de los años se han afinado las ideas, las que de una manera general afirman resueltamente entre nosotros que el derecho del trabajo ya no puede ser colocado ni en el derecho público, ni en el derecho privado porque forma parte de un género nuevo que es el Derecho Social.

Esta conclusión revierte sobre el problema de que la personalidad jurídica de los sindicatos no es pública ni privada, es una personalidad social distinta de las dos viejas categorías porque no es una persona estatal, ni una sociedad civil o mercantil, lo que no implica que el sindicato actúe dentro del derecho público o privado.

El mantener que el sindicato ostenta una personalidad autónoma y privada del derecho del trabajo, de la que se derivan una capacidad y unas atribuciones totalmente ajenas a las sociedades y asociaciones puramente privadas. El desdoblamiento de esta especial personalidad abarca los siguientes extremos: 1. Capacidad de representar a los asociados y a la profesión entera; 2. Capacidad para celebrar conve-

nios colectivos de trabajo; 3. Intervenir en procedimientos de conciliación y arbitraje; 4. Capacidad para comparecer en juicio.

La naturaleza jurídica de la asociación profesional siguiendo las ideas de Cimbali se determina: "Como un acto jurídico Sui-Genéris, personal y social que persiguen un fin común entre las partes, limitadas exclusivamente al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes en relación única al problema trabajo y sus consecuencias". (35)

4) Diferencias entre Sindicatos y Coalición.

La fracción XVI del artículo 123 en su apartado A de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos contempla estas dos figuras jurídicas al establecer: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

Surge una confusión del contenido del párrafo que hemos citado, ya que según se desprende del mismo para coaligarse tanto los patrones como los obreros, únicamente lo

(35) Cit por, DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 239.

podrán hacer formando sindicatos o asociaciones profesionales. Según el maestro Paul Pic, la coalición despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo. En estos casos la coalición, tal es la frase del maestro francés que ha hecho fortuna "La coalición es a la huelga, lo que el ultimatum a la declaración de Guerra". (36)

Cabe aclarar que la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos. Sin embargo la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

Puede realizarse una coalición de trabajadores sin que haya sindicato: es decir la coalición se gesta como un acto preliminar a la declaración de huelga o de un paro; pero en la existencia del sindicato, éste es una coalición permanente y sería el único con capacidad y personalidad para declarar una huelga o un paro, ya que es el genuino representante de los trabajadores afiliados.

La Ley Federal del Trabajo define tanto a la coa -

(36) Cit por. DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 239.

lición como al sindicato en los siguientes términos: El artículo 355 establece que coalición es: "El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

El artículo 356 define al sindicato como: "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Ahora bien, del análisis de estos dos artículos tenemos como diferencias las siguientes:

La coalición según se desprende de la definición citada, es el simple acuerdo temporal de los trabajadores para la defensa de sus intereses, pero no se identifica con el sindicato, aún cuando es un antecedente necesario de éste y normalmente desemboca en él. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse o crearse un sindicato.

Cabe destacar que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 441 que los sindicatos son coaliciones permanentes constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. La diferencia específica de la coalición que se contempla en el artículo 355 y la del artículo 441 es el lapso de duración, ya que mientras la

primera es temporal, la segunda es permanente.

La coalición no requiere para su constitución registro alguno, lo que para el sindicato es importante el estar registrado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, ya que sin él se carece de personalidad jurídica para poder actuar; no obstante que se establece en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

La coalición puede formarse con dos trabajadores o patrones, sin embargo el sindicato requiere como mínimo de veinte trabajadores, tal y como lo establece el artículo 364 de la Ley Laboral que establece: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación 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 en la que se otorgue éste".

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, lo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero si puede ser titular del

derecho de huelga.

5) Causas de Creación de un Sindicato.

El sindicalismo tiene su origen en la época liberal y constituye un fenómeno de reacción contra los abusos a que el sistema liberal condujo en la regulación de las relaciones de trabajo.

Puede por ello resultar paradójico que un fenómeno de asociación nazca precisamente de un sistema que, entre sus postulados básicos, mantuvo el de la prohibición de toda conducta asociativa. Pero la paradoja se trueca en lógica explicación si se piensa en el sindicalismo como lo hemos indicado, ante todo, un fenómeno de reacción contra las consecuencias de la aplicación rigurosa de los postulados del sistema liberal. Aquellas que se manifestaron como de dureza extrema para los trabajadores, reducidas a verdaderas situaciones de miseria, lo cual fué causa suficiente para que el obrero buscase en la asociación la fuerza de que individualmente carecía para luchar contra los abusos de un empresario capitalista.

Las restricciones legales impuestas a la asociación no fueron suficientes para contrarrestar la realidad más fuerte que la normatividad de la interdicción.

Dos motivos importantes hay que señalar en las causas de creación del sindicato que son, por un lado la Revolución Técnica, que entrañó un cambio trascendental en los sistemas de producción y en las condiciones de vida de los trabajadores, y en la Revolución Ideológica que supuso la creación de principios distintos, de los que hasta entonces habían prevalecido dentro del sistema económico.

Estos motivos que hemos señalado se vieron plasmados y alcanzados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el apartado A del artículo 123 fracción VI, en el que se determina que se permite tanto a los obreros como empresarios formar sindicatos o asociaciones profesionales para la defensa de sus respectivos intereses. Lo cual se reglamentó en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo en el que estudio mejoramiento y defensa de los intereses comunes tanto de obreros como empresarios es lo primordial.

Dentro del contexto mismo del artículo 356 de la Ley Laboral encontramos que la causa principal de la creación del sindicato, es el mejoramiento de las condiciones e intereses tanto de la clase laboral como patronal. Y esto es común que lo busquen a través de una contratación colectiva y de una programación de acción social o política, etc. Para últimas acciones es preciso recordar que es facultad sindical

el realizar actos mercantiles siempre que no se guarden el propósito de lucro, y de allí que algunos sindicatos hayan reunido un patrimonio realmente considerable pero siempre en beneficio colectivo de los trabajadores.

El sindicato se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretas por quienes la integran, sean empresarios u obreros y siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las relaciones contractuales individuales y colectivas entre trabajadores y patrones.

El movimiento sindical se propuso la lucha por una existencia digna en la vida de los obreros. Por lo que la finalidad del sindicato, es en sí misma, una finalidad propia en las mismas condiciones en que la legislación es una función propia del pueblo.

Es por eso que el sindicato conlleva una doble causa en su creación, porque en cuanto procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, es un fin en sí mismo, pero es también un medio que es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

Las finalidades del sindicato no se agotan en la

positivación de un derecho concreto, sino que continúan en la tendencia a su mejoramiento constante y en la vigilancia de su puntual cumplimiento, no tanto en beneficio de personas particulares sino, más bien, de la comunidad obrera.

En forma sintética García-Oviedo señala que la variedad de causas en la creación del sindicato son: "La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajadores, constituyen juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción". (37)

Es incuestionable que ese estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes se entienden en función directa del problema que puede surgir entre trabajadores y patrones, pues de lo contrario no se cumple con el objeto del sindicato y por lo mismo, no podrá denominarse sindicato, se le llamaría asociación, asociación civil, sociedad, etc., más nunca sindicato.

(37) Cit por CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, t II, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina 1968, p. 154.

Independientemente de la causa principal, única -
perseguida por el sindicato, adoptará y desarrollará las fi-
nalidades secundarias que desee; de acuerdo con su estructu-
ración y programas que se haya trazado, limitadas esas fina-
lidades, claro está, a que estén de acuerdo con el derecho,
la Ley, buenas costumbres y la moral.

Nunca se llamará con el nombre de sindicato, en -
nuestro derecho positivo, a una asociación de trabajadores -
que persigan solamente finalidades de los que hemos llamado
secundarias o accesorias.

6) Causas de Disolución del Sindicato.

El artículo 353 de la Ley Laboral de 1931, señala
tres causas de disolución del sindicato que fueron:

- I. El transcurso del término fijado en los estatutos.
- II. El voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.
- III. La realización del objeto para el que fueron constitui-
dos.

Con respecto a esta tercera causa, ha quedado asen-
tado que el único objeto que puede tener un sindicato lo es,
el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Una agrupación profesional no puede agotar el objeto para el cual fue constituida, por razón natural de que ese objeto, es el alma y fuerza motriz que nunca llega a tener una satisfacción completa por ser permanente y latente. En esa virtud, no puede sostenerse que llegue a realizarse el objeto único por el que fué constituido, en un instante preciso.

Se llegó a la conclusión de que requería en todo caso, una decisión de la asamblea, único órgano que puede determinar si, en efecto, se había realizado el objeto para el que fue constituido.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 379 conservó sólo dos causas para la disolución del sindicato las cuales son:

- I. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.
- II. Por voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

En cuanto a la primera causal diremos que hasta el momento, no se ha conocido un sólo caso en que se haya especificado en el acta constitutiva de una agrupación, el plazo o término fijado para la duración o vigencia de la persona moral; es una modalidad que no tiene aplicación en nuestro

medio jurídico, que está en desuso por no aplicarse.

Por el contrario es la costumbre seguida, el que se establezca en el estatuto del sindicato, el término fijado para su duración; término que tampoco es usual determinar lo por años de existencia.

Es de llamar la atención, por curiosa, la interpretación que se ha dado por parte de los sindicatos de trabajadores a esta última estipulación como obligación estatutaria respecto de la vigencia.

Siendo el sindicato un ente jurídico con características propias que no permite su identificación con una asociación, sociedad civil o sociedad mercantil, se explica la forma en que reglamenten en su ley interna la duración del organismo, según, se complementara con el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Con respecto a la segunda causa en que se establece que, el sindicato se disolverá por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, aclararemos -- que no es suficiente que exista quórum en la asamblea en donde se determina la disolución de la persona moral y que se apruebe por las dos terceras partes de los asistentes; pues se requiere independientemente del quórum legal, la asisten-

cia de las dos terceras partes respecto de la totalidad de los miembros integrantes y no asistentes.

Para aclarar un poco más esta situación, podemos suponer que en el estatuto se fija la existencia del quórum legal para que tenga validez las asambleas la asistencia de la mitad más uno de los socios o bien que se haya señalado que en caso de no existir el quórum reglamentario en esa primera asamblea, en una segunda se verificará con el número de miembros que concurran siendo válidos sus acuerdos. En estos dos casos puede haber asistencia legal y no obstante, no concurrir las dos terceras partes de sus miembros o integrantes, no pudiendo por lo mismo disolverse el sindicato, por ir en contra de un precepto legal expreso.

7) La O.I.T. y la Libertad Sindical.

La necesidad de mejorar las condiciones del trabajador, no sólo fue preocupación de un país determinado, sino de todos los trabajadores del mundo, ya que los problemas y necesidades eran las mismas en todos lados, de ahí la imperiosa urgencia de que se legislara y se diera una solución a sus peticiones.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en su afán por dar una respuesta a los reclamos de los traba

jadores, legisló sobre la libertad sindical y es del dieci - siete de junio al diez de julio cuando reunidos todos sus - miembros en San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica, y analizando este tema, se llegó al siguiente convenio el cual en 1948 se dió a conocer y que aquí transcribimos.

La O.I.T., con fecha nueve de julio de mil novecien - tos cuarenta y ocho decreta el siguiente convenio, el cual - podrá ser citado como el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Parte I, Libertad Sindical.

Artículo I

Todo miembro de la Organización Internacional del trabajo, para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo II

Los trabajadores y los empleadores sin ninguna dis - tinción y sin autorización previa tienen el derecho de cons - tituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo III

1. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo IV

Las organizaciones de trabajadores y de empleados no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo V

Las organizaciones de trabajadores y de empleados tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo VI

Las disposiciones de los artículos II, III y IV - de este convenio se aplicarán a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo VII

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos II, III y IV de este convenio.

Artículo VIII

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

Artículo IX

1. La legislación nacional deberá determinar has-

ta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la política garantías prescritas por el presente convenio.

Artículo X

En el presente convenio, el término "Organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. (38)

Del presente convenio desprendemos que fué la base y fundamento para que nuestro país legislara sobre la libertad sindical.

(38) Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1966, p. 707 y 708.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 tenemos presente el citado convenio, el cual ha sido uno de los logros de mayor importancia para la clase trabajadora de todo el mundo.

Los conceptos e ideales plasmados en el citado convenio son lo bastante claros, sin embargo, su aplicación y más concretamente en nuestro país dejan mucho que desear, porque se condiciona dicha libertad sindical del trabajador y no sólo lo perjudica, sino que la misma libertad pierde su esencia.

Una vez más se pone de manifiesto que la libertad que debe de poseer todo ser humano para tomar sus propias decisiones y elegir lo que mejor le conviene, sin contravenir el orden jurídico establecido por la sociedad, es una garantía de vital importancia que debe de plasmarse en la Constitución Política de todo país.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO

- 1) Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2) Antecedentes Legislativos del Contrato Colectivo en Mé - xico.
- 3) Naturaleza Juridica del Contrato Colectivo.
- 4) Diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato Ley.
- 5) Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo es el instrumento jurídico por medio del cual los trabajadores mexicanos han logrado alcanzar no sólo fijar las condiciones de trabajo, sino también satisfacer en gran medida sus necesidades personales y familiares.

Si bien los diversos autores no están de acuerdo en cuanto a la denominación del término contrato colectivo de trabajo, si lo están en cuanto a la finalidad que persigue, que es la satisfacción de los intereses de la clase trabajadora.

Por eso es que la clase laboral, representada por los sindicatos, debe velar por el correcto cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, ya que de lo contrario carecería de importancia esta figura jurídica. Los cambios políticos, económicos, sociales, etc., que sufre un país, son factores que obligan a los trabajadores a modificar y adecuar la reglamentación colectiva de trabajo, circunstancia que da validez e importancia a este concepto.

1) Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.

Para dar una definición concreta de lo que es o significa el contrato colectivo de trabajo es necesario desglosar este término para poder así tener una mejor visión del mismo.

Es por esta razón que debemos empezar el análisis estableciendo en primer lugar el significado de la palabra contrato, la cual tiene su origen del latín Contractus, derivado a su vez del verbo Contrahere, reunir, lograr, concertar. Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de esta norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada. (39)

En el ámbito civil se ha definido al contrato como "Un acuerdo de voluntades para crear, transmitir derechos y obligaciones; una especie dentro del género de los convenios". Por lo que el convenio significa "Un acuerdo de voluntades -

(39) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa S.A., México 1987, p. 671.

para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones, derechos reales o personales". (40)

Los que desprendemos del convenio es que tiene dos funciones; una positiva, que es crear o transmitir obligaciones y derechos, y la otra negativa, modificarlos o extinguir los.

Dentro de la terminología jurídica se ha hecho una distinción entre contratos y convenios en sentido estricto: al contrato se le encomenda la función positiva, es decir el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, y al convenio en sentido estricto, se encarga de la función negativa de modificar o extinguir esos derechos y obligaciones. El convenio, *latu sensu*, comprende ambas funciones. Y es por esta circunstancia que nuestro Código Civil define tanto al convenio como al contrato.

La palabra colectivo aplicada al contrato, ha modificado su connotación, aumentando a su significado un nuevo e importante matiz, de manera que la idea de número queda en lugar secundario, y aparece en primer término la idea de fin que llega a dominar casi absolutamente el significado de la voz colectivo.

(40) ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil, t. IV, décima tercera edición, Porrúa S.A., México 1981, p. 7.

Una vez explicado en forma breve lo que significa el término contrato como el de colectivo, pasemos a la definición de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, y del cual se han dado muy diversos conceptos, de los cuales enunciaremos brevemente algunos.

Contrato Colectivo de Trabajo "Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patrones, con una empresa o industria, en su carácter de unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo, según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores".(41)

La doctrina a definido al Contrato Colectivo de Trabajo como "El convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases pa

(41) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Porrúa S.A., U.N.A.M., México 1987, p. 695.

ra el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero". (42)

Puede definirse al Contrato Colectivo de Trabajo - diciendo que es "Una convención celebrada por un sindicato - o por cualquier otra colectividad obrera organizada, con - uno o varios patrones, y que tiene por principal objeto de - terminar las condiciones que deberán satisfacer los contra - tos individuales de trabajo que pueda celebrar ulteriormente, alguno de los adherentes a la convención colectiva". (43)

El maestro Maximiliano Camiro cita a algunos autores que han definido a el Contrato Colectivo de Trabajo y de los cuales enumeramos los siguientes:

M. Jay define más concisamente el Contrato Colectivo de Trabajo, diciendo que es: Una reglamentación previa de las condiciones de trabajo.

El maestro Paul Pic, nos establece que el Contrato

(42) Idem.

(43) CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, Impreso Manuel León Sánchez, México 1924, - p. 21.

Colectivo de Trabajo, o Convención Colectiva de Trabajo (tariwertay del derecho alemán) puede definirse como: Una reglamentación contractual previa de la condición de trabajo, negociada entre los jefes de la industria aislados o agrupados y los sindicatos profesionales de obreros o empleados.

Para Alfonso R. de Grijalva el Contrato Colectivo de Trabajo es: El contrato en el que intervienen, de una parte una colectividad obrera y de otra, un patrono o agrupación de patronos para pactar las condiciones generales de trabajo. (44)

Dentro de la historia de nuestro país algunos Estados de la República al legislar sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, definieron al mismo de formas diversas, por lo cual consideramos importante el citarlos.

La legislación de Veracruz en el año de 1917 definió al Contrato Colectivo de Trabajo en los términos siguientes: Se llama Contrato Colectivo de Trabajo aquel en virtud del cual, una persona llamada trabajador presta a otra llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria.

(44) Cit, por, CAMIRO, Maximiliano, Op cit, p. 22.

La Ley reglamentaria de Chiapas en su capítulo -
XXI artículo 176 define al Contrato Colectivo de Trabajo en
la siguiente forma: Son las convenciones celebradas por sin-
dicatos de obreros, con un patrono, con un sindicato de pa-
tronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a
fin de someter a las mismas reglas, y sujetar a las mismas -
responsabilidades los contratos individuales de trabajo.

El Código de Trabajo del Estado de Puebla concep-
tuó dentro de su artículo 97 al Contrato Colectivo de Traba-
jo diciendo que: Eran las convenciones celebradas por los -
sindicatos de obreros o por las confederaciones de los mis-
mos con un patrón, con un sindicato de patronos, o una confe-
deración de éstos, a fin de someterlo a las mismas reglas y
responsabilidades de los contratos individuales del trabajo.

En el artículo 70 del Proyecto Portes Gil de 1929
se estableció lo que era el Contrato Colectivo de Trabajo al
señalar que significaba: El convenio que celebra uno o varios
patrones o uno o varios sindicatos patronales con uno o va-
rios sindicatos de trabajadores en el que se establecen las
condiciones o bases, conforme a los cuales deban celebrarse
los contratos de trabajo.

De la misma manera dentro del Proyecto de la Secre-
taría de Industria y Comercio en su artículo 42 se refirió -

al contrato Colectivo de Trabajo, en la siguiente forma: Es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Cabe hacer mención que este artículo pasó íntegramente a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige define al Contrato Colectivo de Trabajo en los términos siguientes: Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Ahora bien, de la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en cuanto a lo que es Contrato Colectivo de Trabajo, se desprenden las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que su finalidad es establecer normas generales.
- c) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

d) Que lo celebran por parte de los trabajadores una o varias organizaciones sindicales.

La expresión Contrato Colectivo de Trabajo es, sin duda, desafortunada. Nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda tener naturaleza contractual. Sin embargo el legislador ha preferido conservar el término sólo porque tiene cierto prestigio en la práctica nacional.

En nuestro país se ha legislado con la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo así como en algunos países de latinoamérica en los que el contrato colectivo no guarda únicamente la condición de contrato formativo.

Eso se debe a que a juicio de muchos no es precisamente un "Contrato" en el sentido tradicional de los mismos; pero ésto se debe evidentemente a que los inicios de la institución fueron en el siglo XIX, cuando se encontraba en su apogeo la doctrina contractualista que sostenía que la Ley y el Contrato eran de manera indiscutible las fuentes de toda obligación y de ello no puede concebirse otra institución creadora de derechos y obligaciones que no se denominase contrato.

Cabe señalar también que en nuestro concepto no son aceptables las denominaciones "Contrato" y "Convenio",

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA⁹.

en cuanto a que ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situaciones que evidentemente no se producen en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración del contrato colectivo de trabajo en observancia forzada de un mandato legal (Artículo 387 Ley Federal del Trabajo). La palabra pacto que gramáticamente puede parecer sinónimo, no lo es en un estricto sentido jurídico; implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se dijo precisamente que "Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término Contrato Colectivo de Trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones, y se consideró además que la denominación no afectaba la naturaleza de la institución". (45)

El argumento utilizado en la exposición de motivos simplemente no nos parece fundado, y consideramos que respondió a una inercia terminológica. Señalamos que en nuestro -

(45) Cit. por DE BUEN L, Néstor, Op cit, p. 746.

tiempo, el término contrato colectivo de trabajo vive aferrado a la idea de contrato. No obstante los obstáculos que se levantan en su camino, se sigue considerando al contrato como la figura ideal para la consecución de fines determinados en los que de un modo o de otro, se trata de dar satisfacción a intereses de los individuos.

Sin embargo, no se ha determinado en forma generalizada el término correcto con el que se debería denominar al contrato colectivo de trabajo, y por ejemplo tenemos que:

Guillermo Cabanellas recuerda que a utilizado denominaciones de todo tipo: contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, etc.

Los autores mexicanos como De La Cueva, Castorena, Trueba Urbina y Equerio Guerrero, utilizan la expresión de la Ley, si bien De La Cueva admite que es inadecuado el término contrato colectivo de trabajo, aún cuando no propone otra denominación. Cavanos Flores sostiene que en la realidad el contrato colectivo, ni es contrato ni es colectivo, pero tampoco propone otra denominación.

Del análisis de lo que hemos establecido en cuanto al concepto de contrato colectivo de trabajo, desprendemos - que la denominación de contrato le queda muy grande a esta - figura, ya que como lo hemos señalado, en el contrato deben concurrir la voluntad de las partes, situación que no se da en el contrato colectivo de trabajo, en que inclusive la parte patronal acude a la celebración del contrato en contra de su voluntad, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 387, el cual a la letra dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

Así también consideramos que la denominación de colectivo le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional. Ya que la suma de los intereses individuales de la clase obrera en su lucha constante por mejorar su posición social, los hace adquirir una conciencia de clase que les permite equilibrar sus fuerzas con las del patrón.

2) Antecedentes Legislativos del Contrato Colectivo en México.

En el aspecto histórico se discute si el primero de estos contratos se celebró en Alemania o si se realizó en Estrasburgo, o si bien se llevó acabo en Inglaterra; pero lo que si resulta verídico es que la institución tomó cierto apogeo en Inglaterra y de ella se propagó a las legislaciones de diversos países en los cuales pasó por etapas de prohibición, de tolerancia y de reconocimiento. De tal manera que en los primeros años de su práctica, al darse cuenta el Estado de que igualaba a patrones y trabajadores, cosa que no sucedía anteriormente a la formación de los sindicatos; lo que trajo consigo como consecuencia el prohibir este tipo de negociaciones y cambiar la filosofía del Estado.

El contrato colectivo de trabajo resurgió bajo una situación de hecho y dentro de un marco de absoluta tolerancia; posteriormente apareció esta figura regulada ya en algunos países dentro de los moldes tradicionales de las legislaciones civiles, mientras que en otros países aparecía ya dentro de las legislaciones laborales y en algunos otros alcanzó el nivel constitucional como sucedió en Alemania y en México.

Por lo que respecta a México, De La Cueva menciona que el historiador Vázquez en su libro El Porfirismo, rela -

ta la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo para los mineros de Pachuca en el año de 1875, aunque el propio De La Cueva consigna que ese dato y algunos otros de posible existencia, no forman en realidad la historia de nuestra contratación colectiva. (46)

Fue durante el porfirismo cuando aparecen los balbuceos generales de la revolución industrial en México. La expansión colonial europea llega a nuestro país creando la industria manufacturera, substancialmente la textil y la elaboradora de cigarros, cerveza, transformación metalúrgica, - lo mismo que los ferrocarriles, pero todas ellas contando con el decisivo apoyo de la dictadura para garantizar la protección del Estado a la explotación del obrero mexicano en favor del patrón extranjero.

A principios del siglo en la industria de hilados y tejidos se practica el reglamento de trabajo y de ellos destaca el realizado para la fábrica de hilados y tejidos de algodón de Puebla, de fecha veinte de noviembre de 1906, que dió origen a que en enero de 1907 se pronunciara el laudo dictado por el General Porfirio Díaz.

De esa manera en nuestra patria se repitió el fenó

(46) DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 472.

meno histórico de que el contrato colectivo de trabajo resultara, en puridad jurídica y sociológica, anterior a la contratación individual porque realmente en los términos de la legislación porfirista laboral persecutoria de toda exigencia obrera, no puede afirmarse que el contrato individual de trabajo fuera producto de la concertación de voluntades entre el obrero y el patrón, aunque así lo consagraran las leyes del derecho común, puesto que el contrato de trabajo sólo tenía expresión en el Código Civil.

Los movimientos de inconformidad obrera frente a las condiciones generalizadas de explotación patronal, durante los treinta años de gobierno del General Díaz, alcanzan su máxima expresión en las huelgas de Cananea y Río Blanco y su trágico final comprueba las dimensiones del apoyo que el dictador brindó siempre a la burguesía industrial extranjera o nacional.

Al surgir la revolución social mexicana en 1910 y muy especialmente en su período armado de la lucha constitucionalista, aparecieron las primeras disposiciones legislativas que mencionan la contratación colectiva de trabajo.

A raíz de la huelga de troxileros y tejedores en el año de 1911, se reunieron, el 20 de enero de 1912, en la Secretaría de Gobernación los representantes de la mayoría de

fábricas de hilados y tejidos de la República y el comité de obreros, y los acuerdos a que se llegaron en esta reunión - fueron:

1. La jornada de trabajo en todas las fábricas no excederá de diez horas de trabajo efectivo.

2. Los obreros que trabajan por jornal recibirán el mismo salario que antes recibían, cuando trabajaban mayor número de horas.

3. Los obreros que trabajan por jornal, diez horas o menos horas, recibirán en los sucesivos, un aumento de un diez por ciento de su salario.

4. Todos los obreros que trabajen por destajo, sea cual fuere el número de horas, recibirán un aumento de un diez por ciento sobre los precios que actualmente les pagan por la manufactura que elaboran.

Esta junta fue provechosa ya que solucionó un conflicto y además con los estudios realizados por los Comités Industriales y de Obreros se trató de establecer la reglamentación y remuneración del trabajo en las fábricas de hilados y tejidos. Esto fue uno de los primeros intentos por lograr que el trabajador consiguiera obtener un contrato colectivo

de trabajo.

En la legislación Jalisciense y en la primera de Veracruz no se menciona el contrato colectivo de trabajo, pero la Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 imponía multa al patrón que se negara a tratar con las asociaciones obreras, de lo cual los sindicatos veracruzanos derivaron su pretensión legal de exigir la firma de contratos colectivos.

La legislación Yucateca del General Salvador Alvarado de fecha 15 de diciembre de 1915 expresamente señaló la celebración de convenios industriales, evidentemente copiando la institución de leyes de Austria y Nueva Zelanda. En ellos se reguló la celebración de convenios industriales, señalando que ligaban a una unión o federación de trabajadores con sus patrones organizados y sólo podían celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada.

Venustiano Carranza había ordenado la formulación de un proyecto que se conoce con el nombre de sus autores, o sea proyecto de legislación de trabajo de Zurbarán, el cual se concluyó el 12 de abril de 1915 y cuyo capítulo sexto trataba del contrato colectivo de trabajo, pero tal legislación no llegó a convertirse en positiva sino hasta el año de 1916 en que fue recogida la institución por las leyes coahuilenses de 1916 dictadas por el Gobernador Gustavo Espinosa Mirales.

Al reunirse en Querétaro el Congreso Constituyente convocado por el primer jefe del ejército constitucionalista en el año de 1916, discutió y finalmente aprobó la inclusión en la Carta Magna de un artículo específico dedicado a la reglamentación del trabajo.

De esta manera nuestro país fue históricamente, el primero que consagró en su Constitución Política los primeros principios rectores de las relaciones obrero patronales.

Sin embargo, ninguna de las fracciones originales del artículo 123 de nuestra Carta Magna aluden concretamente al contrato colectivo, por lo cual los primeros años de vigencia del precepto permitieron que se afirmase que jurídicamente los patrones no estaban obligados a la contratación colectiva del trabajo, porque el artículo 123 constitucional no lo había incluido entre las garantías sociales que contenía.

Fue necesario que la doctrina, integrada por los tratadistas, y los fallos jurisprudenciales de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación establecieran que la contratación colectiva estaba consagrada indirectamente por el artículo 123 constitucional, puesto que, en primer término, debía considerarse como una de las formas de los contratos de trabajo ordenadas por el primer párrafo del precepto, y

además porque otras de sus fracciones, al autorizar y legalizar la huelga de las asociaciones y sindicatos obreros reconocía el derecho de éstos para reclamar la reglamentación colectiva del trabajo.

Habiendo establecido la redacción original del artículo 123 que era de la competencia de las legislaturas locales expedir su legislación reglamentaria, en el período de 1917 a 1931, nuestro derecho laboral tuvo exclusivamente jurisdicción local en las Entidades Federativas del país. Surgieron así desde 1918 las legislaciones de los Estados de la República y la que se dictó para el Distrito Federal. Todas ellas se ocuparon de la contratación colectiva del trabajo, aunque por natural desconocimiento de la materia y carencia de exploración práctica de la misma, la institución revistió múltiples versiones. Se estableció que la legislación del Estado de Chiapas dio una de las definiciones más correctas del contrato colectivo del trabajo en su artículo 176, el cual estuvo vigente desde 1918.

El Contrato Colectivo del Trabajo para el Estado de Veracruz.

La legislación posterior a la Constitución de 1917 reglamentó más detenidamente al contrato colectivo de trabajo. En primer término debemos citar que la legislación del

Estado de Veracruz fue copiada más tarde por las legislaciones de los Estados de Michoacán, Chihuahua y Querétaro. En la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en su capítulo segundo del título primero denominado "De la formación del contrato" hay tres artículos que se refieren al contrato colectivo del trabajo: El artículo 21 establecía que: El contrato de trabajo podía celebrarse individual o colectivamente. Es individual el que celebra un sólo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica reconocida por la Ley. Es colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada. El artículo 22 señalaba que: En la celebración del contrato colectivo de trabajo la Ley sólo reconoce personalidad para representar a los trabajadores a los sindicatos o asociaciones legalmente constituidas con arreglo a esa misma ley; a las personas especialmente designadas por los trabajadores para que los representen, mediante poder escrito, que conste por lo menos en documento privado: El artículo 25 establecía que el contrato colectivo de trabajo debía celebrarse por escrito.

El licenciado Maximiliano Camiro al hacer una crítica de la Ley veracruzana estableció que "Es un error muy grave, que no puede explicarse, sino suponiendo que el legislador de Veracruz ignorara que cosa es lo que la jurisprudencia industrial llama contrato colectivo de trabajo; que la -

expresión no tiene el significado literal de las palabras - que la forman, que el término colectivo no se refiere solamente a la pluralidad de uno de los contratantes, sino que el nombre de la nueva concepción jurídica que bajo la presión de los hechos ha roto los antiguos cuadros del derecho". (47)

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Estado de Puebla.

Dentro del Código de Trabajo para el Estado de Puebla, se dió a los sindicatos el derecho a distribuir el trabajo ya que estos pueden substituir, separar y nombrar a los trabajadores. Asimismo, establecía en uno de sus artículos No tendrá personalidad jurídica ningún sindicato que muestre tendencias de carácter religioso, y la prueba de presunción será bastante para desconocerlos por cualquier actividad que conozca de los contratos que dichos sindicatos celebran, los que no tendrán validez alguna.

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Estado de Campeche.

La Ley del Trabajo del Estado de Campeche, denominó al contrato colectivo de trabajo como convenio industrial,

(47) CAMIRO, Maximiliano, Op cit, p. 83.

seguramente por influencia de la legislación francesa y es que es más precisa que la chiapaneca.

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Estado de Jalisco.

La legislación jalisciense del 3 de agosto de 1923 confundió el contrato colectivo con los contratos individuales, porque su artículo 111 estableció que con el nombre de contrato colectivo de trabajo se designarían las convenciones que los sindicatos o confederaciones obreras celebran con un patrón o hasta con algunas confederaciones patronales, para que tales convenciones se sometieran a las mismas reglas de los contratos individuales de trabajo.

Proyecto de Ley para el Distrito y Territorios Federales.

Este proyecto se elaboró en el año de 1924 y fue aprobado por la Cámara de Diputados, pero nunca pudo salir del Senado. El artículo 12 definía lo que era el contrato colectivo de trabajo en los términos siguientes: "Son las convenciones celebradas por los sindicatos obreros, o por las confederaciones de los mismos con un patrón, con un sindicato de patronos, o con una confederación de éstos, a fin de someterlos a las mismas reglas y responsabilidades de

los contratos individuales de trabajo".

Este artículo fué estudiado por una comisión de dos asociaciones patronales mexicanas, la Confederación Fabril Nacional Mexicana y el Centro Industrial Mexicano de Puebla, las cuales lo combatieron atacando a la institución misma, diciendo que no era necesaria la existencia del contrato colectivo de trabajo, ya que si su fin era someterse a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales, su utilidad era nula.

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Estado de Zacatecas.

La legislación zacatecana designada como ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, se promulgó el primero de junio de 1927, definió lo que era el contrato colectivo de trabajo y realizó un estudio profundo del mismo, dándole a esta figura jurídica la importancia que requería.

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Estado de Hidalgo.

Dentro de la legislación del Estado de Hidalgo, misma que se dictó con fecha 28 de noviembre de 1927, se dio una magnífica definición de lo que era el contrato colectivo

de trabajo dentro de su artículo 27 ya que afirmaba que el contrato colectivo era una convención entre patrón o asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores tendiente a establecer ciertas condiciones comunes a los que se sometan los contratos celebrados entre patronos y trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo dentro del Proyecto Portes Gil.

En 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu; este proyecto se conoció con el nombre de Proyecto Portes Gil en honor al presidente de la República en aquella época. En la exposición de motivos de este proyecto se dijo que el contrato colectivo de trabajo era el arma de unión de los trabajadores en la lucha radical, era el instrumento eficaz para lograr la defensa de los intereses de ellos y un mejor entendimiento con el capital, lo consideraba como la única forma de contratación del trabajo que prevee las dificultades y evita los conflictos.

En el artículo 72 se dijo que el contrato colectivo era un contrato solemne que debía celebrarse por escrito y por triplicado bajo pena de nulidad y que sólo produciría

efectos jurídicos desde la fecha y hora en que fuere depositado ante la autoridad de trabajo que corresponda.

Señalo que los sindicatos de trabajadores podían celebrar los contratos colectivos ya que eran los únicos que tenían capacidad jurídica para celebrarlos. El patrón puede ser individual o sindical.

El artículo 73 estableció que las condiciones de trabajo que debían contener los contratos colectivos de trabajo eran las que se referían a:

- I. El monto de los salarios.
- II. Las horas de trabajo.
- III. La intensidad y calidad del trabajo.
- IV. Los descansos y vacaciones.
- V. Las demás que estipulen las partes y se consideren necesarias para el fin del contrato.

El proyecto Portes Gil fue el primero que reglamentó en nuestro derecho al contrato ley. Este proyecto fue objeto de muchas críticas por el congreso y se opusieron a él las agrupaciones de obreros y patrones, por lo que fue retirado.

El Contrato Colectivo de Trabajo dentro del Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria y Comercio, designó a una comisión que habría de formular un proyecto de Ley Federal del Trabajo; esta comisión bajo la presidencia del secretario del ramo; reformó el proyecto Por tes Gil, tomando en cuenta las discusiones sostenidas y los trabajos desarrollados por la Cámara de Diputados, durante el estudio de ese proyecto.

El nuevo proyecto fue aprobado por el entonces Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio y fue enviado al congreso, el cual lo aprobó con algunas modificaciones el 18 de agosto de 1931.

En la exposición de motivos se dijo que el contrato colectivo "No era solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo".(48)

(48) Cit, por CAMIRO, Maximiliano, Op cit, p. 110.

Se indicó que el contrato colectivo nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario, como las llamadas "Tarifas mínimas", establecidas principalmente en la industria textil y porque fue después definido y reglamentado por la costumbre. El proyecto de Ley respeto esas costumbres que había dado al contrato colectivo características propias.

3) Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo.

Ha sido árdua la tarea de los juristas para desentrañar la naturaleza jurídica de la institución que nos ocupa y que es el contrato colectivo. Se trata en realidad de ubicar a esa institución en el lugar que se estima le corresponde en el espacio del derecho, de ahí la preocupación de los juristas por determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.

Al haber nacido la figura jurídica del contrato colectivo del trabajo en la época en que la teoría contractual tenía un gran auge, fue que los autores trataron de explicar la naturaleza jurídica del mismo en términos civilistas, a través de diversas teorías, como fueron la teoría del mandato, la estipulación para otro, el contrato innominado, teorías extracontractuales, etc.

La Teoría del Mandato.

La asociación profesional que celebra un contrato colectivo representa a los asociados, siendo por lo mismo -mandataria de ellos.

La primera objeción a esta teoría se plantea así: Para que el mandato subsista es preciso que subsista también la voluntad del mandatario; cuando el contrato colectivo se firma en contra de la voluntad de algunos, no podrá sostenerse que la asociación obra en el ejercicio de un mandato convencional.

Algunos partidarios de la teoría del mandato se han refugiado en el mandato legal. La teoría dice que la Ley confiere a los sindicatos la defensa de los intereses generales de la profesión y entre sus facultades se encuentra la de representar a los asociados en la celebración de los contratos. El sindicato viene a ser así un verdadero mandatario de los asociados.

Las objeciones capitales contra esta teoría son dos: La primera consiste en la ratificación de que la Ley reconoce al sindicato la capacidad legal necesaria para celebrar contratos colectivos, más no les confiere, por el mismo hecho, el poder para celebrarlos; La Ley permite al sindicato

representar a los sindicatos obreros en los contratos, pero no les da la misión de celebrar esos contratos, no les confiere ningún mandato.

La segunda objeción de la teoría del mandato se encuentra en el terreno práctico, el apoderado es un intermediario que desaparece cuando terminó su misión, dejando existente el vínculo jurídico entre el mandante y la otra persona que contrató: Si se aplica esta teoría al sindicato mandatarario, se llega a la negación del régimen sindical, porque en virtud de esta teoría, el sindicato queda privado de las acciones que le competen para vigilar y pedir el cumplimiento de las condiciones de trabajo fijadas en el contrato colectivo; el sindicato después de firmado el contrato colectivo en lugar de desaparecer para no dejar en la escena sino a sus mandantes, permanece en el primer plano y se constituye en el guardian del contrato.

Teoría de la Estipulación para otro.

La estipulación para otro fue ofrecida para explicar los compromisos que contrae el sindicato que celebra el contrato colectivo. Al pactar el sindicato las condiciones de trabajo de una empresa, de un conjunto de empresas o de una rama industrial, lo hace a nombre propio y en virtud de los fines que la ley reconoce a las agrupaciones profesiona-

les. Los beneficios que se derivan del contrato colectivo de trabajo para los individuos que presten sus servicios en las empresas en que habrá de aplicarse, son estipulaciones que formula el sindicato en favor de los trabajadores. El sindicato, pues, queda obligado a cumplir los compromisos que contrajo para el efecto de que las estipulaciones en favor de los trabajadores se cumplan por parte de los patrones.

Al pretenderse explicar los compromisos tomados por el sindicato, se descuido el otro aspecto de la cuestión, aquel que explicaba el mandato, o sea las obligaciones contraídas por los trabajadores representados por el sindicato; y si bien quedaron jurídicamente explicados los deberes del sindicato, no pudieron quedar explicados los deberes de los trabajadores en favor de quienes se estipuló, pues la característica de la estipulación es el que una persona puede crear un derecho en beneficio de un tercero, sin poder hacer recaer sobre esa misma personas compromisos u obligaciones de ninguna especie, a menos que medie aceptación de parte del tercero; pero entonces, la estipulación en favor del tercer no se perfecciona por sí misma, sino por virtud de un acto jurídico diverso que es la aceptación del tercero.

Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo produce efectos en contra de los trabajadores, cuyo cumplimiento

es irrecusable para ellos; y no sólo eso, sino que habrán de satisfacerse a pesar de su decisión en contrario (decisión particular) y estos compromisos no los explica la estipulación en favor de tercero.

Teoría del Contrato Innominado.

Viendo la posibilidad de explicar el contrato colectivo de trabajo reuniendo los elementos del mandato y los elementos de la estipulación para otro, se pensó en un contrato innominado, que reuniera tanto las características del mandato como las de la estipulación para otro. Que se trataba de explicar las obligaciones de los individuos, se recurría al juego del mandato; que se trataba de explicar las obligaciones del sindicato se hechaba mano de la concepción de la estipulación para otro; pero sin que las partes que intervenían en el acto, o sea sindicato y patrones celebran, el sindicato sobre todo, dos actos jurídicos distintos: Uno el encomendado por los mandatarios, otro la estipulación para otro.

Es frecuente y no tendría nada de extraño, que una persona que interviene en una operación jurídica, tuviera que celebrar para ejecutar aquella, dos actos jurídicos distintos: Uno como mandatario, atentos los términos de la representación recibida, y el otro la estipulación en favor de

tercero. De tal manera que si en el contrato colectivo de trabajo se estipula un salario mínimo para el personal de una empresa de cinco mil pesos diarios, esa estipulación es resultado, al mismo tiempo del mandato que ejerce el sindicato para fijar las condiciones de trabajo y que recibe de los trabajadores que lo constituyen y de la estipulación en favor de tercero, puesto que unos y otros resultan obligados. Un acto jurídico con esas modalidades, es inexplicable e inconcebible; o se admite que el sindicato es un mandante con representación de los trabajadores para fijar las condiciones de trabajo o se dice que tiene facultad para estipular las de propia autoridad, sin el mandato, y para obligarse el y sus miembros, en cuyo caso podrá tratarse de todo pero menos de una estipulación para otro.

Podemos señalar algunas críticas en forma general respecto a las teorías contractuales como: Que estas tesis pierden de vista el carácter reglamentario del contrato colectivo de trabajo.

Estas teorías, se ocupan únicamente de analizar los efectos del contrato, por mejor decir, en las personas morales, pero no se plantea, ni siquiera se vislumbra el problema que suscita la circunstancia de que el contrato colectivo de trabajo haya de aplicarse a terceras personas.

Teoría de la Reglamentación Contractual.

Quienes sostienen que el contrato colectivo de trabajo es una reglamentación contractual, no se han dado cuenta de lo contradictorio que resulta el significado de contrato y reglamento; ya que mientras que en el contrato concurre la voluntad de las partes para la creación, modificación o extinción de derechos u obligaciones; en el reglamento se estipulan disposiciones obligatorias para las partes en el desarrollo de sus labores dentro de la empresa o establecimiento. De ahí que pueda haber contrato colectivo de trabajo sin reglamento, pero no reglamento sin contrato.

Teoría de la Soberanía Profesional.

La idea de soberanía profesional tiene alguna aceptación entre personas que sustentan cierto género de ideas. Los sindicatos se dice, gozan del mismo poder de autodeterminación que tiene el Estado, o sea que son soberanos para resolver todos los problemas del orden profesional que se ofrecen entre trabajadores y patrones; ahora bien, como goza de ese poder de autodeterminación el sindicato tiene facultad para establecerlas.

Tesis de León Duguit.

Duguit señaló que las nuevas ideas no podían apo -

yarse en las viejas estructuras, en el viejo cuadro estrecho del contrato, según Duguit los actos nuevos más interesantes que aparecen en las relaciones jurídicas modernas, son aquellas que se han llamado con gran exactitud contratos colectivos de trabajo. Contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen. El error que se ha cometido por los juristas es el dar a estos actos el nombre de contrato colectivo, lo agravan pretendiendo, a toda costa entrar en el cuadro del contrato.

El contrato colectivo es una categoría jurídica - absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un Convenio-Ley que regula las relaciones de dos clases sociales. Es una Ley que establece vínculos permanentes y duraderos entre dos grupos sociales.

Tesis de Messineo.

Messineo establece la diferencia entre lo que es contrato en sí y el contrato colectivo de trabajo, que él llama acuerdo normativo.

a) El contrato tiene como materia, las propias relaciones jurídicas que él constituye o regula (o modifica) - o extingue, y en definitiva incide sobre los derechos subje-

tivos de las partes. El acuerdo, en cambio, tiene o puede tener función normativa (acuerdo normativo), y como tal crea normas.

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

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

Mario de la Cueva afirma que la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo encuadra dentro del derecho público, que es la "Norma de reglamenta la organización y actividad del poder público" y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe de tener también ese carácter. (49)

(49) Cit, por, DE BUEN L, Néstor, Op cit, p. 670.

Como hemos visto la figura jurídica del contrato colectivo del trabajo, no encuadra dentro del ámbito del derecho civil como en un principio se le trato de ubicar por las razones que ya hemos expuesto al analizar las diversas teorías sobre la naturaleza jurídica del mismo, y es por esos motivos que consideramos que es un acto jurídico propio del derecho social, ya que no hay otro que posea las características del contrato colectivo de trabajo dentro del derecho mexicano. Ya que este es un derecho de comunión y concreta sus instituciones fundamentalmente en normas de integración. por eso consideramos que el derecho social es tá determinado por la colectividad de trabajadores, lo cual siempre estará detras de un contrato colectivo de trabajo.

4) Diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato Ley.

Es importante determinar la diferencia existente entre ambas figuras jurídicas para comprender lo que las mismas significan. Independientemente de la diferencia que existe en cuanto al concepto, es importante establecer algunas otras diferencias de fondo, siendo las más importantes las siguientes:

1. El contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa y el contrato Ley es un contrato de industria.

2) El contrato colectivo de trabajo puede ser firmado por un sólo patrón y el contrato ley debe otorgarse por varios patrones.

3) El contrato colectivo de trabajo es revisado sesenta días antes de su vencimiento, y el contrato ley debe ser revisado noventa días antes de su vencimiento.

4) El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido y el contrato ley no puede exceder de dos años.

5) Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

El avance y desarrollo de nuestro país, ha tenido etapas muy difíciles en las que el aumento de las necesidades, el desarrollo industrial, la inflación, la devaluación de nuestra moneda, etc., han causado a la clase trabajadora un gran impacto, por lo que ésta a buscado por la vía legal la forma de superar esas situaciones y es por medio del contrato colectivo de trabajo como ha logrado un cierto equilibrio entre los diversos factores de la producción.

El contrato colectivo de trabajo ha sido un logro que desde su creación hasta nuestros días su importancia ha tenido una gran trascendencia, ya que por medio de él, se -

determinan las condiciones en que se presta el trabajo y las cuales en la mayoría de los casos son superiores a las establecidas por la propia ley.

La huelga como figura jurídica contemplada por nuestra ley e instrumento de presión de la clase laboral para lograr la obtención de condiciones dignas y humanas de trabajo, ha sido determinante en la revisión y alcance de esas metas. Es por esta causa que los sindicatos obreros en la gran mayoría de las ocasiones logra para sus agremiados la satisfacción a sus demandas.

Pero no sólo la clase trabajadora se ha visto beneficiada con la implantación del contrato colectivo de trabajo, sino que también la clase patronal ha obtenido ganancias; ya que el trabajador que ha logrado mejorar sus condiciones de trabajo, es más productivo con lo cual el patrón obtiene mayor utilidad, lo cual es su objetivo primordial.

Por los motivos que hemos expuesto concluimos que la vigencia del contrato colectivo de trabajo en nuestros días es el instrumento más eficiente en la lucha por alcanzar una respuesta más favorable a sus necesidades e intereses.

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO CO LECTIVO DE TRABAJO

- 1) Definición de la Cláusula de Exclusión en la Ley Federal del Trabajo.
- 2) Antecedentes Legislativos de la Cláusula de Exclusión - en México.
- 3) La libertad de Trabajo.
- 4) Cláusula de Exclusión de Ingreso.
- 5) Cláusula de Exclusión de Separación.
- 6) La Cláusula de Exclusión Violatoria de las Garantías - Individuales.

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO

Si bien la finalidad de una norma jurídica establecida dentro de un ordenamiento legal, es el de regular una situación de derecho y lograr la protección y satisfacción de los intereses del individuo al cual se aplica, esto no quiere decir que en ocasiones se incurra en situaciones contradictorias. La cláusula de exclusión es una de esas situaciones en donde tratando de proteger el interes de la clase obrera, se le haya perjudicado, ya que se ha atentado contra su libertad de poder elegir la ocupación que siendo lícita satisfaga sus necesidades vitales.

La inclusión de la cláusula de exclusión dentro del contrato coelctivo de trabajo en vez de haber sido un agregado más a los logros de la clase laboral, fue un retraso que los ha perjudicado.

El presente capítulo primeramente trata de explicar lo que es la cláusula de exclusión y posteriormente el porque consideramos que la misma es violatoria de garantías individuales.

1) **Definición de la Cláusula de Exclusión en la Ley Federal del Trabajo.**

Conocer el significado de la cláusula de exclusión, implica saber el origen de este término, de ahí que es primordial el definir el concepto cláusula.

Cláusula: del latín, claudere, cerrar, clausus, cerrado. Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado.

También se entiende por cláusula cada uno de los periodos de que constan los actos o contratos. (50)

Una vez determinado en forma breve lo que significa una cláusula, nos concretaremos a definir lo que es la cláusula de exclusión y de la cual tenemos que: "Consiste en la declaración de que solamente serán aceptados en las tareas los trabajadores afiliados al sindicato pactante; o sea para: lo futuro ya sea culminado entonces el atropello de la libertad sindical y de la de trabajo, con exigencia de des-

(50) CABANELLA, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, t II C-D, décima cuarta edición, Helias-ta S.R.L., Argentina 1979, p. 961.

pido de los no pertenecientes al sindiato". (51)

Se denomina cláusula de exclusión sindical a la cláusula convencional por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados. (52)

Dentro de la Ley Federal de 1931 se definió a la cláusula de exclusión como "Normaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato".

Nuestra Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige, aunque no define a la cláusula de exclusión en forma concreta, si la contempla en su artículo 395, el cual a la letra dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores

(51) Enciclopedia Jurídica Omeba, t III, Cia-Cons, Bibliográfica Argentina, Argentina 1973, p. 13.

(52) CABANELLAS, Guillermo, Op cit, p. 164.

a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya 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.

Del contenido de este artículo se contempla que existe la cláusula de admisión y de separación, de las cuales nos ocuparemos más adelante. (Crf infra p)

2) Antecedentes Legislativos de la Cláusula de Exclusión en México.

Fue Inglaterra la nación que abrió la primera puerta; una ley del parlamento (Trade Disputes Act) reconoció su licitud en el año de 1906. Los Estados Unidos de Norteamérica principiaron a cambiar su postura negativa a partir de la tercera década de nuestro siglo, hasta que finalmente la Ley Wagner de 1935 reconoció expresamente la le

gitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.

La doctrina del derecho laboral mexicano, en su mayoría coinciden en señalar que esta figura jurídica nace a partir del movimiento revolucionario, el cual posteriormente a través de instrumentos jurídicos (como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931), las cuales se encargaron de fijar los derechos y obligaciones de las partes integrantes del es cenario laboral.

Es de notarse que en el desarrollo del país, las legislaciones vigentes en México con anterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su generalidad no admitieron la existencia de las cláusulas de exclusión por considerarlas atentatorias a la libertad individual y de afiliación sindical, ya que esta era la postura doctrinaria al respecto, y aún en las legislaciones extranjeras se encontraba notoria hostilidad por lo que se refería a las cláusulas de exclusión.

Y precisamente la cláusula de exclusión en México no apareció sino hasta que los trabajadores hubieron logrado el derecho de sindicalización y de contratación colectiva por que la lucha inicial del trabajador mexicano, se orientó

fundamentalmente hacia el reconocimiento de la facultad de organizarse en sindicatos.

No obstante, lo señalado con anterioridad el maestro Mario de la Cueva cita que José Ortiz Petriccioli, miembro distinguido de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), nos informó que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia, figuró en el contrato de trabajo que se firmó en el año de 1916, con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. (53)

Este mismo autor también establece que salvo el dato de la industria eléctrica de la cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso que funcionó en nuestro derecho del trabajo, que apareció en la Convención Textil de 1927 y que tuvo validez en toda la República, no hubo con posterioridad regulación de la cláusula.

A excepción de algunos ordenamientos locales, es difícil averiguar si antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 existían ya contratos colectivos que consignaran la cláusula de exclusión con sus características actuales; pero es bien conocido que en el proyecto de ley federal del trabajo, conocido como Proyecto de la Secretaría -

(53) Cit, por DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 309.

de Industria y Comercio de 1931, formuló durante la gestión del Licenciado Emilio Portes Gil, aparecía ya un precepto legislandola, cuando por voluntad de las partes se incluyera - en las contrataciones, este se hizo en el artículo 48 de dicho proyecto en el que se reconoció la licitud de la cláusula de ingreso ya que en este artículo se establecía y se definía a la cláusula de exclusión en los términos siguientes: "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".

Esta disposición desapareció en el proyecto que el mismo presidente provisional envió al Congreso de la Unión quedando solamente el artículo 186 relacionado con el trabajo ferrocarrilero, donde como fuere, se mantenía el propósito de legislar la exclusión.

Sin embargo, se puede afirmar que para el año de 1931, en que se expidió la Ley Federal del Trabajo algunos contratos colectivos establecían ya la cláusula de exclusión.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el movimiento obrero, representado por la CROM objetó ante todo su tendencia a la sindicalización única y habló insistentemente de las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos, de in-

greso y separación.

En el año de 1934, durante el período presidencial del General Abelardo L. Rodríguez, en diversos laudos arbitrales, se estableció la conveniencia de que los contratos colectivos de trabajo consignaran la cláusula de contratación exclusiva y de la cláusula de exclusión estimándolas como aspectos de un mismo propósito. En el laudo arbitral del 9 de junio de ese año, con motivo de la huelga de los sindicatos petroleros del sur de Veracruz en contra de la compañía "Mexicana" de petróleo El Aguila S.A., se estableció que cuando los trabajadores renunciaran o fuesen expulsados del seno del sindicato, éste tiene derecho a pedir su separación y que la empresa quedaba obligada a despedirlas y sin pago de indemnización alguna.

A partir de esta fecha, en virtud de la consagración oficial, la cláusula vino incluyéndose en la casi totalidad de los contratos colectivos de trabajo, con raras excepciones. En algunos casos, las juntas de Conciliación y Arbitraje llegaron a establecer dicha cláusula como obligatoria para las empresas, fundándose en la costumbre industrial generalizada y en lo dispuesto por el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo.

Fue curioso observar que tan luego como se mani -

festó la demanda de la cláusula de exclusión, comenzaron a chocar las opiniones de los diversos sectores de la clase obrera y de los patrones. Así inicialmente, los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México se opusieron con tenacidad a la cláusula, considerándola como un arma de dos filos para la clase obrera. Los líderes reformistas, por su parte lucharon con gran voluntad para que los sindicatos la obtuvieron en sus contrataciones colectivas de trabajo, haciéndola tan amplia como fuera posible. Y por último, los patrones mexicanos y los extranjeros se opusieron a otorgar esta demanda.

Los dirigentes comunistas veían en la cláusula de exclusión un peligro para los trabajadores, especialmente en los años de lucha de la Oposición Sindical Revolucionaria (OSR), porque era previsible que la misma se aplicara no a los traidores, sino a los militantes que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero.

Es evidente que en estos primeros años del sindicalismo mexicano, había entre los dirigentes sindicales un gran interés por el desarrollo específico de la conciencia de clase, situación que finco las bases futuras de la lucha por los derechos de la clase obrera.

Cabe señalar que una vez que la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentara a la cláusula de exclusión de ingreso, se discutió sobre la nulidad de la misma; se carecía de la cláusula de separación, ya que una vez aceptado como trabajador de la empresa podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo hubiese puesto. Apoyados en estas razones solicitaron se adicionara a la ley un artículo más que llevaría el número 236, el cual debería establecer: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

La comisión redactora del proyecto de ley nueva (Ley Federal del Trabajo de 1970) formó un esquema, en el que separó las relaciones individuales de las colectivas. Y se llegó a la conclusión de que de la misma manera que se había utilizado en la ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Se dieron entonces cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales.

3) La Libertad de Trabajo.

El ser humano que habitó primeramente el planeta no conoció la libertad de trabajo, ya que únicamente tenía - que saciar sus necesidades primarias como eran el comer, el vestir y el donde vivir. La satisfacción de esas necesidades que originalmente fue en forma individual se fue convirtiendo en colectivo.

Un factor importante dentro del desarrollo y evolución de la sociedad fueron las guerras, las cuales dieron origen a la esclavitud. De ahí que el resultado de las guerras trajo dos grupos de individuos, los que eran esclavos y los hombres libres.

El esclavo no poseía derechos, desempeñaba trabajos muy duros. Era obligado por su amo, el cual en la mayoría de los casos hacía trabajar al esclavo en forma desconsolada olvidándose de que era también un ser humano; por lo tanto se desprende que este carecía de libertad de trabajo.

Al paso del tiempo se empezaron a dar nuevas formas de agrupamiento sociales como por ejemplo, la que se dió dentro de las ciudades medioevales en que existían las corporaciones en cuyo funcionamiento era incompatible el libre - ejercicio profesional. Ninguna persona podía desempeñar nin

gún oficio si no pertenecía a la corporación o gremio respectivo. El obrero que quería trabajar por su cuenta, no lo podía hacer sino después de haber sustentado un examen para obtener el grado de maestro, el cual muy difícilmente se confería.

Dentro de la historia de México, el maestro de la Cueva señala primeramente a los Aztecas en los cuales podemos afirmar que existía la libertad de trabajo entre aquellos que no eran esclavos. Todo hombre libre tenía facultad de dedicarse a la profesión que le conviniere: milicia, sacerdocio, etc. (54)

Durante el régimen colonial la libertad de trabajo tuvo marcadas restricciones ya que quienes gozaban de la libertad de trabajo eran únicamente los españoles. Los demás grupos étnico-sociales que integraban la población de la Nueva España, no podía ejercer libremente ningún oficio.

También en la Nueva España existían las corporaciones que eran una copia del modelo europeo y en las cuales se controlaba la producción. Aquí los maestros debían de ser españoles, según se estableció en la Ordenanza 1700 rela

(54) DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 572.

tiva a los maestros de escuela.

Dentro de la labor a la tierra y el cultivo no se dió la libertad de trabajo, en el que bajo el ideal de cristianizar e instruir a los indios en lo que se llamó la encomienda, que provocó una explotación sin límite sobre el indígena.

Sin embargo, a finales de la época colonial se empezó a labrar el camino de la libertad de trabajo, ya que en las Reales Ordenes del 26 de mayo de 1770 y primero de marzo de 1798 se estableció que todo hombre tenía derecho para trabajar en su oficio o profesión con tal de haber acreditado su pericia y cumplir con los requisitos de aprendizaje, oficialía o domicilio que exigían las ordenanzas de los gremios. Sin embargo, dichos logros se retiraron por Hernán Cortes mediante el decreto del 18 de junio de 1812, así como las disposiciones del 29 de junio de 1815 y 29 de abril de 1818.

Dentro del México independiente y tomando como ejemplo la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, en donde se contempla la libertad de trabajo se empezaron a dictar leyes fundamentales de acuerdo a las necesidades de nuestro país sin la sujeción de España.

Es de suma importancia el citar y enunciar que -

la Constitución de Apatzingán de 1814, la cual si bien no tuvo una vigencia efectiva y plena dadas las circunstancias que predominaron en ese momento, sí consagró el verdadero sentir y pensar de los insurgentes.

En esta ley, se consagraron garantías individuales y en ellas se enmarcó a la libertad de trabajo bajo las menciones de libertad de comercio e industria en su artículo 38, el cual disponía: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que forman la subsistencia pública".

Es notorio que después de la Constitución de Apatzingán y hasta antes de la Constitución de 1857, no se ocuparon los legisladores por reglamentar o consagrar dentro de un código la libertad de trabajo como un derecho de todo individuo.

Dentro de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 en forma expresa se consagró la libertad de trabajo, la cual se plasmó en el artículo cuarto y el cual establecía: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial, cuando se ataque los derechos de tercero, o por resolución guber

nativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad". (55)

Del análisis de este artículo se desprenden tres situaciones, que eran; el de honesto, el de útil y el de aprovecharse de los productos.

Por honestidad se denotó un contenido moral, en donde la actividad o trabajo no debía ser delictivo; el de útil se daba en relación a obtener una ganancia o provecho para quien trabajaba; y aprovecharse de los productos era el disfrutar y gozar de los beneficios obtenidos con el desempeño de la actividad que desempeñaban.

En la Constitución de 1917 se consagró la libertad de trabajo dentro del artículo quinto el cual a la letra dice; A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada Estado cuáles son las

(55) Cit, por DE BUEN LOZANO, Néstor, Op cit, p. 372.

profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la

denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Del estudio de éste artículo desprendemos que la libertad de trabajo, se concibe como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es el conducto indispensable para el logro de su felicidad o bienestar.

En cuanto al término de licitud expresado en el primer párrafo de este artículo, se debe de entender a esta

como la conducta o acto que no contraviene lo establecido por las leyes, es decir que no viole lo señalado por los ordenamientos jurídicos.

En cuanto al segundo párrafo de este artículo, es de gran importancia el destacar que los Estados de la República han conservado el derecho de expedir leyes propias respecto de las profesiones que requieren título para su ejercicio. Y algunos gobiernos estatales han preferido establecer convenios con el Registro Federal de Profesiones para evitar cualquier conflicto legal que pudiera presentarse respecto al ejercicio profesional que requiera título legalmente expedido.

También en este artículo existen algunas limitaciones a la libertad de trabajo que son cuando: a) Exista resolución judicial derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en delito o falta grave. b) Cuando se pretenda obligar a una persona a realizar servicios sin el pago de una remuneración adecuada y proporcional al servicio. c) Cuando las leyes exigen el desempeño un cargo, como por ejemplo, de las armas, de jurado, carácter consal o electoral, etc. Estas limitaciones o restricciones se establecen en beneficio de un deber al Estado o beneficio de la comunidad que al fin de cuentas es el núcleo

social al que se debe mejorar, ya que en el se habita; lo cual quiere decir que hay libertad de trabajo aún cuando existan ciertas limitaciones.

4) Cláusula de Exclusión de Ingreso.

Algunos autores como Mario de la Cueva al hablar de la cláusula de exclusión establece la existencia de la cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación, situación a la que nos adherimos ya que consideramos que el término exclusión abarca los dos aspectos de la cláusula, de ahí la importancia de determinar a cual de sus facetas nos referimos; aunque algunos autores como Cavazos Flores considera que llamar cláusula de exclusión por separación resulta mala y redundante y que prefiere llamarla únicamente cláusula de exclusión.

Fue en el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio de 1931 dentro de su artículo 48 donde se reconoció por primera vez en la legislación laboral, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario, ya que el artículo establecía: "La cláusula de ingreso es aquella por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes esten sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que -

haya sido voluntariamente aceptada por las partes.

Esta cláusula fue el resultado de la demanda de los trabajadores, la que encontró eco y respuesta en el artículo 48 de dicho proyecto, pero al tener que concurrir la voluntad del patrón, se consideró que rompía con la teoría y fundamento del derecho mexicano del trabajo ya que se condicionaba el ingreso del trabajador a la empresa, a la voluntad del patrón, de ahí que la Cámara de Diputados y Senadores al analizar el contenido de este artículo, suprimieron la parte final del mismo ya que eliminaron "Siempre que haya sido aceptada por las partes".

Este fue un logro obtenido por el sindicato, el cual como agrupación que representa los intereses de la clase laboral adquirió el derecho de proporcionar a la empresa el personal que requería. Este era un derecho que tenía únicamente y exclusivamente el patrón y que paso al sindicato, y al haberse dado ese cambio se trató de explicar por los tratadistas del derecho civil, que en ese momento tenía auge, en razón de que el sindicato representaba los intereses del patrón, situación totalmente falsa, ya que la cláusula no se creó para la defensa del empresario, sino de la clase laboral.

El efecto principal de la cláusula de exclusión -

de ingreso es limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, por lo que se considera que esta disposición va en contra de la "Selección de personal".

En la práctica la cláusula de exclusión por ingreso se reglamenta estableciendo un plazo para que el sindicato cubra la vacante, con el apercibimiento que de no hacerlo la empresa escogería al candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el sindicato se obligue a proponer una terna para que exista una posibilidad de mejor selección por parte de la empresa, lo que consideramos beneficioso tanto para la propia organización sindical como para el patrón.

Esta cláusula también contiene el señalamiento de un término de prueba para el candidato a ocupar la vacante, mismo que, dentro del cual el patrón lo podrá separar del empleo sin tener responsabilidad, cuando el candidato no sea apto para ocupar dicho puesto. si se realiza la separación, el patrón podrá solicitar al sindicato un nuevo candidato.

La otra posibilidad consiste en que el empresario podrá solicitar del sindicato la práctica de un examen de capacitación para tener derecho a ocupar una vacante.

5) Cláusula de Exclusión por Separación.

Esta cláusula tiene su origen en la misma cláusula de exclusión de ingreso, ya que no se admitía la reglamentación de una cláusula para ingresar sin otra para separarse, de ahí que se adicionó el artículo 236 el cual establecía que "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean separados del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

La comisión redactora del congreso se enfrentó con un grave problema al aceptar la cláusula de exclusión por separación, ya que dejaba a la voluntad del sindicato la permanencia de los trabajadores en su fuente de trabajo y más aún para aquellos trabajadores que tenían más de diez años laborando.

Este fue el motivo para establecer en la fracción VII del artículo 246 del proyecto de la Secretaría de Industria los motivos de expulsión y correcciones disciplinarias; esta fracción establecía: "Los estatutos de los sindicatos deberán expresar:... VII: Los motivos y procedimientos de expulsión y de las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros".

La cláusula de exclusión por separación es una -
normación del contrato colectivo que consigna la facultad de
los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separa -
ción del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expul -
sados de la organización de la que forman parte. (56)

La Ley Federal del Trabajo de 1970 consagró en el
último párrafo del artículo 395 la cláusula de exclusión por
separación en los términos siguientes: "Podrá también esta -
blecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros -
que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Para poder aplicar al trabajador el contenido de
este párrafo que hemos citado, es necesario que concurren di
versas circunstancias como son: Que la aplicación de la cláu
sula por separación se de cuando el trabajador renuncie o sea
expulsado del sindicato; que esta cláusula conste en el con -
trato colectivo de trabajo en forma expresa y escrita y que
el trabajador forme parte del sindicato que es titular del -
contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien es importante el determinar lo que sig
nifican los términos renuncia y expulsión, ya que ambos son

(56) Cit, por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit, p. 308.

el fundamento de la existencia de la cláusula de exclusión - por separación.

Por renuncia debemos de entender: Dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función.// Despido resuelto por el propio trabajador.// Abandono.// Dimensión.// Rechazamiento o negativa ante una propuesta, ofrecimiento o petición. (57)

También por renuncia se entiende: "Como el acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte". (58)

En cuanto al término expulsión, éste se define -- como: Lanzamiento, arrojó.// Echazón, despido.// Exclusión.// Baja condenatoria en una asociación.// En general todo acto o medida que se traduce en la separación o alejamiento, con violencia, cuando recae en una persona, obligada así a abandonar, sin derecho a volver. (59)

(57) CABANELLAS, Guillermo, Op cit, p. 683.

(58) DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 315.

(59) CABANELLAS, Guillermo, Op cit, p. 520.

En cuanto a la renuncia, ésta debe de darse en forma libre, ya que si se obtuvo por medio de violencia, esta es nula; el órgano competente del sindicato debe de aceptar la renuncia; la directiva sindical hará del conocimiento del patrón esta renuncia y le solicitará la separación del trabajador del empleo, para lo cual al patrón únicamente le bastará la solicitud del sindicato, en que conste la renuncia del trabajador. Si el trabajador promoviera la nulidad de la renuncia, lo deberá de hacer en el momento en que le sea comunicada la separación del empleo.

Por lo que toca a la expulsión, la misma se contempla en el inciso "g" de la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "La expulsión sólo podrá decretarse en los casos expresamente designados en los estatutos, debidamente aprobados y exactamente aplicables al caso".

La razón de este inciso tuvo su base en que los trabajadores al unirse en el sindicato plasmarían en los estatutos los principios elementales de justicia.

La expulsión será conocida por la asamblea del sindicato, o por la asamblea de la sección correspondiente, aunque la aceptación de la expulsión es sometida a cada una de las secciones del sindicato. Y se aprobará por la mayo -

ría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, no sin antes haber sido oído y ofrecido pruebas - el trabajador afectado, lo cual se hará de acuerdo a los estatutos del propio sindicato.

El acta de la asamblea es el medio de prueba en donde consta que para la expulsión de un obrero como miembro del sindicato, se llevó a cabo por las dos terceras partes de sus socios, ya que en ella deberá constar el nombre y firma de los miembros comparecientes.

Pero si el trabajador expulsado considera que se violaron las normas esenciales o procesales de los estatutos del sindicato, puede recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se demandara al sindicato como demandado principal, ya que es él quien decreta la expulsión y en segundo lugar a el patrón del que se exigira únicamente la reinstalación en el trabajo.

Si el trabajador demuestra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que la renuncia fue por medio de la fuerza o que en la expulsión se violaron las normas esenciales de los estatutos, el laudo deberá ordenar al sindicato que proponga nuevamente al trabajador para que sea reintalado en su fuente de trabajo y se condenará al pago por parte del sindicato de los salarios caídos.

6) La Cláusula de Exclusión Violatoria de las Garantías Individuales.

Es importante el determinar por que consideramos a la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, como violatoria de garantías individuales y por lo tanto anticonstitucional. De ahí que debemos antes que nada definir el término anticonstitucional y del desglose del mismo tenemos que el término Anti significa: "Preposición inseparable que indica oposición y contrariedad. Califica por ello la actitud hostil-activa o ideológica-en relación con un país, una tendencia, una institución, un movimiento o una persona.// Fobia, oposición o antipatía en combinación con la voz complementaria".(60)

Y Anticonstitucional significa: "Lo contrario a la constitución (u) de un Estado. Se refiere de manera especial a las leyes que contrarían la letra o el espíritu de aquel código fundamental; razón por la cual los jueces deben abstenerse de aplicarlas. En los Estados Unidos, de sólido Poder Judicial la declaración de inconstitucionalidad de una ley formulada por la Suprema Corte equivale a una derogación práctica.// Anticonstitucionales son también en el sentido penal, todas las acciones u omisiones castigadas por atacar

(60) CABANELLAS, Guillermo, Op cit, p. 282.

preceptos, derechos e instituciones de indole constitucio --
nal". (61)

No definimos al término Inconstitucionalidad ya -
que el diccionario de etimologías latinas menciona la incons-
titucionalidad en su primera acepción "en, entre" y en acep-
ciones posteriores las de "con, contra, mientras, durante".
Es decir que el vocablo inconstitucionalidad es equívoco por
lo mismo puede significar dentro de la constitución que con-
tra la misma. Por lo contrario el término anti es muy preci-
so. No se presta a confusiones pues significa "contrario a
la constitución".

A través del tiempo el hombre luchó y se esforzó
porque no hubiese esclavitud, trató de que el ser humano tu-
viera los mismos derechos, partiendo para ello de una liber-
tad plena, sin condiciones, en donde la voluntad del indivi-
duo fuese la base para el desarrollo no sólo de su persona,
sino de la misma sociedad en que vive, más ahora es difícil
entender que se haya retrocedido, porque el crear y reglame-
tar la cláusula de exclusión, no ha atentado contra la liber-
tad de trabajo.

Debemos entender que la suma de intereses indivi -

(61) Ibidem. p. 307.

duales dió origen al sindicato, institución que debe representar los intereses de la clase laboral, sin embargo, éste ha perdido la verdadera esencia para lo cual fue creado, porque la lucha de los sindicatos por obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, en vez de ser provechoso para el propio trabajador, ha sido perjudicial.

El mismo sindicato bajo la bandera o el ideal de que esta creado para la defensa de los intereses de los trabajadores, ha transgredido y violado no sólo la Ley Federal del Trabajo, sino más aún, nuestra Constitución Política, que es el ordenamiento jurídico por el que debe regirse no solo agrupaciones como el sindicato, sino la vida en general de nuestro país.

Para que se pueda aplicar la cláusula de exclusión en cualquiera de sus dos aspectos, es importante que esta se encuentre señalada dentro del contrato colectivo de trabajo y que dicho contrato colectivo lo haya celebrado el sindicato obrero con el patrón o sindicato patronal, más sin embargo si el sindicato no está registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no puede celebrar dicho contrato, entonces la pregunta es ¿por que la Ley Federal del Trabajo no requiere autorización para la creación del sindicato?. Por esa razón consideramos que dicha situación atenta contra los derechos de los trabajadores.

La cláusula de exclusión de ingreso viola los derechos de la clase laboral porque condiciona al trabajador - que presta sus servicios en una determinada empresa, a ser - miembro del sindicato titular del contrato colectivo de dicha empresa, atentando con ello contra la libertad de trabajo.

Dentro de la cláusula de exclusión por separación primeramente señalaremos que las causas o motivos que se deben de dar para su aplicación, se tienen que encontrar precisados dentro del contrato colectivo de trabajo, porque en la mayoría de los casos no se da, situación que se presta a malas interpretaciones que por lo general perjudica al trabajador.

Si un trabajador considera que el sindicato del cual es agremiado no lo representa de acuerdo a sus intereses, no puede renunciar a él por miedo no sólo a perder su empleo, que es la fuente de sus ingresos, sino más aún a perder los derechos y prestaciones que su trabajo genero a través del transcurso del tiempo. Es por esta razón que la Ley Federal del Trabajo debería regular esta situación, porque el trabajador que renuncia o es expulsado del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, no puede perder en forma arbitraria los derechos que su trabajo genero con el paso del tiempo. De ahí que el trabajador no puede quedar en estado de indefensión.

Si bien es cierto que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra para los trabajadores la garantía de poder asociarse por medio del sindicato para la defensa de sus intereses, también lo es que con la creación de la cláusula de exclusión esta garantía a perdido validez, porque no se puede obligar a un trabajador a pertenecer afiliado a un sindicato, si no lo desea.

En la actualidad el sindicato obrero a perdido el objetivo por el cual se creó, a tal grado que en muchas ocasiones a beneficiado más a la clase patronal, trayendo consigo un descontento general de los trabajadores.

Que tan desprotegido se encuentra el trabajador y por lo tanto a merced del propio sindicato que supuestamente que quien debe representar sus intereses y quien tiene la obligación de defenderlo, es el mismo quien lo juzga y determina sobre su expulsión tanto del propio sindicato como de la empresa donde presta sus servicios el trabajador. Por lo que consideramos que el sindicato no debe ser juez y parte dentro de un conflicto laboral de esta naturaleza. Nosotros creemos que quien debe de conocer y juzgar sobre la aplicación de la cláusula de exclusión por separación es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en virtud de ser una autoridad laboral; porque de nada sirve que la Ley Federal del Trabajo le haya dado el carácter de autoridad sino cumple

con su función.

No se pretende que la ley laboral sea paternalista y que sobreproteja al trabajador, sino que sea justa y no deje en estado de indefensión al obrero. Es por esa razón que la ley Federal del Trabajo debería derogar la cláusula de exclusión en forma general porque contraviene los intereses de la clase laboral, amén de que dicha cláusula atenta contra nuestra Carta Magna al no permitir que se manifieste la libertad de trabajo, convirtiéndose con ello en una disposición anticonstitucional.

CONCLUSIONES

1. Cláusula de Exclusión tanto de ingreso como por separación deben de estar consagradas dentro del contrato colectivo de trabajo.

2. La Cláusula de Exclusión en su doble aspecto atenta contra la libertad de trabajo, la cual esta contempla da como garantía individual dentro de nuestra Carta Magna.

3. La Cláusula de Exclusión de Ingreso condiciona la actividad laboral a la permanencia del trabajador en el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

4. El sindicato pretendió a través de la cláusula de exclusión de ingreso lograr la consolidación de la clase laboral, situación que aún no se alcanza.

5. El trabajador que pierde su empleo por la aplicación de la cláusula de exclusión por separación pierde injustamente sus derechos y prestaciones adquiridos durante sus años de labor.

6. El contrato colectivo de trabajo debe de establecer en forma precisa las normas o disposiciones en que incurra el trabajador para poder separarlo del sindicato.

7. La Ley Federal del Trabajo viola los derechos de la clase laboral al reglamentar por un lado a la cláusula de exclusión de ingreso y por el otro al establecer que a nadie se pueda obligar a formar parte de un sindicato.

8. El sindicato no debe ser juez y parte para determinar si el trabajador es o no expulsado del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1) ALBA, Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Libreros Unidos Mexicanos, México, 1952.
- 2) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
- 3) BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, - décima octava edición, Porrúa, S.A. México, 1984.
- 4) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, - T. II Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Argentina, 1968.
- 5) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T. - II, El Gráfico, Argentina, 1949.
- 6) CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, Impreso Manuel León Sánchez, - México, 1924.

- 7) CASTORENA J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris, México, 1974.
- 8) DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, T. I. quinta edición, Porrúa, S.A., México, 1984.
- 9) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, cuarta edición, actualizada por Urbano Farias, Porrúa, S.A., México, 1954.
- 10) DE LA CUEVA, Mario, Francisco de Ferrari, et. al, Derecho Colectivo Laboral, Ediciones Depalma, Argentina, 1973.
- 11) DE PINA VARA, Rafael. Elementos del Derecho Civil Mexicano, V. IV, cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 1978.
- 12) GARCIA OLGUIN, Almaquio. La Asociación Profesional en México, tesis, U.N.A.M., México, 1945.
- 13) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México, Alamiliztli, A.C., México, 1969.

- 14) PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión, Ediciones Fidel, México, 1974.
- 15) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, segunda edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
- 16) RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, U.N.A.M., México, 1980.
- 17) ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil, T. IV, décima tercera edición, Porrúa, S.A., México, 1981.
- 18) SIDAOUY, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Porrúa Hermanos y Cía, México, 1946.
- 19) TREJO DELARBRE, Raúl. Historia del Movimiento Obrero en México, Siglo Veintiuno Editores, México, 1984.
- 20) TREVIÑO, Ricardo. El Espionaje Comunista y la Revolución Doctrinaria del Movimiento Obrero en México, Porrúa, S.A., México, 1952.

LEGISLACION

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
novagésima primera edición, Porrúa, S.A.,
México, 1991.
- 2) Ley Federal del Trabajo. Octagésima octava edición, Po-
rrúa, S.A., México, 1991.
- 3) Ley Federal del Trabajo, Prontuarios, Jurisprudencia y -
Bibliografía, comentada por Trueba Urbi -
na, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Quin-
quagésima edición, Porrúa, S.A., México -
1987.

DICCIONARIOS

- 1) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de De-
recho Usual, T. II, C-D, décima cuarta -
edición, Heliasta S.R.L., Argentina, 1973.
- 2) Enciclopedia jurídica Omeba, T. I, "A", Bibliográfica -
Argentina, Argentina, 1984.

- 3) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, S.A., México, 1987.
- 4) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, S.A., U.N.A.M., México, 1987.

OTRAS FUENTES

- 1) Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1966.