

302809



UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A. C.

ESCUELA DE DERECHO

7
24

Con Estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 302809

“Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
Laura Elena Hernández Rodríguez

Director de Tesis:
FRANCISCO SERGIO LIRA CARREON

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES

A) ORIGEN DE LOS SINDICATOS	1
B) NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS	17
C) PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS	25
D) ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS	32

C A P I T U L O II

ENTORNO LEGAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

A) PRINCIPIOS RECTORES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SINDICATOS	39
B) LINEAMIENTOS ELEMENTALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO A SINDICATOS	51
C) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SINDICATOS	56

C A P I T U L O III

CLAUSULA DE EXCLUSION

A) SUPUESTOS GENERALES QUE EXIGE PARA SU APLICABILIDAD.....	63
B) MECANISMOS POR LOS CUALES OPERA LA CLAUSULA DE EXCLUSION	78

C) CONSECUENCIAS DE LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION PARA EL SINDICATO Y PARA EL PATRON.....	85
---	----

C A P I T U L O I V

ANALISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

A) CONCEPTO DE CONSTITUCIONALIDAD, INCONSTITUCIONALIDAD Y ANTICONSTITUCIONALIDAD	90
B) COMPARACION ENTRE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL ARTICULO 123 DE LA CARTA MAGNA Y LOS QUE CONTEMPLA EL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	94
C) ANALISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION	98
D) CONSECUENCIAS POSITIVAS O NEGATIVAS EN CASO DE SUPRESION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION	117
E) PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	119
CONCLUSIONES	121
BIBLIOGRAFIA	125

INTRODUCCION

Los asuntos que tratan del derecho siempre serán de actualidad y el tema que se ha tenido a bien designárenos para el presente trabajo es y será de una actualidad latente, ya que está referido al derecho que regula las relaciones de una clase social que es determinante en el desarrollo económico de los pueblos.

El tema que desarrollaremos en las siguientes páginas, contiene uno de los muchos problemas del Derecho Laboral, trataremos de resolverlo, - según nuestras posibilidades basándonos en los principios de derecho y - constitucionales, para pasar enseguida a dar nuestro punto de vista.

Nuestro trabajo estará dividido en cuatro capítulos, en los primeros tres, hablaremos someramente de los antecedentes, evolución y fines de la asociación profesional y del contrato colectivo tanto en Europa como en México; en el siguiente nos avocaremos de lleno al estudio de las cláusulas de preferencia sindical y de las cláusulas de exclusión, tanto por admisión como por separación.

Trataremos de las instituciones de la asociación profesional y contrato colectivo porque lo consideramos como indispensable en el desarrollo de nuestro tema, pues la asociación profesional es el medio por el cual la clase trabajadora hace frente a los patrones en su lucha por mejores prerrogativas y el contrato colectivo como medio de que se vale la asociación profesional para la consecución de sus fines.

En el estudio que hacemos de las cláusulas de preferencia sindical - y de las cláusulas de exclusión por admisión y por separación, analizaremos su justificación histórica y doctrinaria así como su constitucionalidad o inconstitucionalidad.

No pretendemos agotar el tema con nuestro trabajo, ni mucho menos - que nuestra opinión sea valedera para la solución del problema, más si - deseamos que pueda ser tomada en cuenta, expondremos nuestra opinión - conscientes de nuestras carencias y posibilidades basadas en los estudios e investigaciones que hemos realizado; aceptamos la crítica de los que no estén acordes con nuestra opinión, sabedores que habrá alguien - que la comparta.

Ponemos a consideración de este H. Jurado el presente trabajo, producto del esfuerzo realizado, que quizá no cuenta con todas las técnicas jurídicas necesarias, pero sí con lo más indispensable.

C A P I T U L O I

A N T E C E D E N T E S

A) ORIGEN DE LOS SINDICATOS:

Para poder citar el nacimiento u origen de los sindicatos, es primordial y necesario mencionar al Collegia Romano, así como a los gremios de los artificios o de los oficios que redactaban sus propios estatutos, pero para dejar más explícito el tema en cita, es necesario señalar las distintas etapas en la historia de nuestro país para consolidación del sindicato.

En la Nueva España el régimen fue impuesto por el gobierno de la Metrópoli con un afán de vigilancia en todos los órdenes; dichos gremios dependían económicamente de España. De aquí que las ordenanzas de Gremios dictadas por los Virreyes, tendían a evitar con ayuda de los gremios, la competencia que los obreros o artesanos mexicanos hubieran podido hacer a los de España; consecuentemente, encontramos que nuestros gremios, tanto en su información como en su funcionamiento, dependían de las necesidades y conveniencias de España.

Como su fin, dichas ordenanzas tenían el de procurar que la capacidad de consumo de los habitantes quedase bien distribuida entre los maestros de la ciudad, más no se ocupaban ni por asomo de procurar dar una solución a los problemas de trabajo. Fueron las Leyes de Indias las que consideraron al indio como sujeto de trabajo.

El consumo ciudadano y el de las provincias que en la Ciudad de México se abastecían, hicieron posible el establecimiento de las asociaciones de artesanos, las cuales se rigieron por ordenanzas reguladoras del proceso-productivo; éstas fueron dadas en la Ciudad de México y confirmadas por el Virrey.

Las Leyes de Indias adoptaron el principio de la libertad de trabajo y además protegieron el mejoramiento social y lo anteponen al interés privado de los particulares.

Entre otros, encontramos en el México de aquella época, el gremio de Panaderos, Las Ordenanzas en el Nobilísimo Arte de la Platería, las Ordenanzas de Minería.

Todos los gremios en la Nueva España carecen de facultad legislativa, porque están subordinados al Estado.

"Posteriormente, con la disposición de que debían transformarse en cajas de ahorro, entre otros, un ordenamiento fechado el 5 de julio de 1783 hizo desaparecer los gremios. Las cortes de España de 1813, promulgaron una ley en la que se establecía que todos los españoles y extranjeros, podían libremente establecer fábricas y oficios sin necesidad de licencias o ingresos a un gremio". (1)

(1) CASTORENA, J. Jesús. El Sindicalismo en México. 4a. ed. Porrúa. México. 1969. p. 115.

"En 1815 el Rey Fernando VII pretendió sin lograrlo, restaurar la vida de los gremios, restableciendo el privilegio de las corporaciones".(2)

En México durante la época colonial, tenemos también el surgimiento del movimiento gremial, pero fue debido a la situación política prevaleciente durante esa época, de total subordinación de México hacia España; así tenemos que los gremios de la Nueva España tenían características muy peculiares, como era su total e incondicional subordinación al Estado, el cual los reglamentaba y controlaba en todos sus aspectos. Existía además, una marcada dependencia económica respecto de España, como consecuencia necesaria de la política seguida en las colonias.

"Los gremios emitían normas reguladoras del trabajo, a través de las llamadas Ordenanzas, en las que se establecían las condiciones bajo las cuales se debería desempeñar el trabajo y que constituían una especie de ley a la que se debían apegar los miembros de la organización". (3)

Los principales objetivos de tales ordenanzas eran la obtención de condiciones más favorables a los trabajadores, sobre todo de los indios que eran los que en su mayoría formaban la clase obrera de esa época, y más que nada se trataba de reglamentar las prestaciones de carácter económico, tales como los salarios, los precios, etc. Entre las ordenanzas más importantes que encontramos durante la Colonia tenemos la de Sombrere

(2) Ibidem. p. 118.

(3) Ibidem. p. 119.

ros, la de Herreros o bien unas que se referían a una actividad muy importante del País en aquella época y que fueron las Minas.

De esta manera en México al terminar la etapa Colonial y con el Movimiento de Independencia, fueron suprimidos los Gremios y con ellos las Ordenanzas que se habían dictado por ellos quedaron insubsistentes, y sin haber durante prácticamente todo el siglo pasado, ninguna reglamentación acerca de la metaria del trabajo.

En el México Independiente, el artículo 9° de la Constitución de 1857 garantizó la libertad de asociación, quedando permitida, como situación de hecho, la asociación profesional. La naciente industria y la atracción que surgió entre los campesinos, aunada a la constante elevación del costo de la vida, dieron como resultado el nacimiento de las primeras asociaciones profesionales, que en un principio perseguían fines meramente mutualistas.

"En 1872 la aparición del Círculo de Obreros de México, inició una etapa más definida del Derecho del Trabajo Mexicano. Ya con anterioridad, la Sociedad de Socorro Mutuo marcó la pauta para la formación de Asociaciones de Trabajadores". (4)

Siendo influenciadas por las tendencias y pensamientos socialistas -

(4) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 7a. ed. Porrúa. México. 1970. p. 78.

que para esa época ya circulaban en el ambiente, comenzaron ya no solo a buscar en el régimen mutualista o cooperativista el mejoramiento de su si tuación económica y el cambio radical en la estructura de la sociedad, si no que tendieron a la formación de Sindicatos.

Los gremios fueron sustituidos, aún cuando como ya lo hicimos notar, por características muy diferentes, pero por el mismo motivo, por las Modernas Asociaciones Profesionales o Sindicatos, que a partir de entonces fueron el objetivo en la lucha de la clase trabajadora. En cuanto a la terminología que debe usarse para designar a las agrupaciones obreras, no existe un criterio uniforme, ni tampoco un motivo poderoso que nos obligue a usar uno u otro, ya que por medio de los dos se trata de designar a la misma figura, por lo que se ha usado indistintamente tanto el de Asociación Profesional como el de Sindicato, en las diversas legislaciones, siendo el primero más usual en la doctrina. Sin embargo, podemos considerar a la Asociación Profesional como el género, en tanto que el Sindicato es la especie.

El principio del movimiento sindicalista lo situamos a partir del siglo pasado, en el curso del cual, como ya dijimos, no existía prácticamente ninguna reglamentación de las cuestiones laborales y al suprimirse el régimen corporativo, el trabajador quedó completamente desprotegido y a merced de las arbitrariedades y abusos de que era objeto por parte del patrón, fomentando con ello el capitalismo como producto del liberalismo económico, doctrina que pretende establecer automáticamente el equilibrio económico por el juego natural de las Leyes de la oferta y la demanda.

En un principio la Asociación Profesional era únicamente un organismo de carácter local o sea que solamente reunía en su seno a trabajadores de una determinada empresa, persiguiendo la obtención de la igualdad entre ellos, por medio del establecimiento de un Contrato Colectivo; posteriormente, en virtud de la identidad de fines entre unas y otras, y tratando de formar organismos más poderosos, las asociaciones profesionales se unieron formando las Uniones Nacionales, las Federaciones y las Confederaciones.

Durante el período de la Reforma y aún cuando la Revolución Francesa en 1789, había proclamado la igualdad entre los hombres, ésta no se había podido lograr, pues con el fomento del maquinismo, el obrero era degradado a la categoría de máquina, recibiendo el trato de tal, de manera que el patrón podía hacer uso de él por el tiempo que quisiera y en la forma que más conviniese a sus intereses.

Ante la situación en que se encontraban los trabajadores, no podían continuar aislados los unos de los otros, sino por el contrario la unión entre ellos era ya una necesidad y el único medio a través del cual podrían obtener un mejor trato, más acorde a la pregonada igualdad entre los hombres, lo que no podrían conseguir en una lucha particular, sino de clase enfrentándose al patrón en forma colectiva y no aisladamente.

"En México, aún cuando desde antes de la promulgación de la Constitución de 1857, la libertad de asociación era ya considerada como una consecuencia necesaria en la consecución, más que en consecución, reconocimien

to y ejercicio de las libertades fundamentales humanas, no fue sino hasta 1917 en la Constitución del mismo año, en que se elevó a la categoría de garantía Constitucional la libertad de asociación a través de los artículos 90. y 123". (5)

"El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron la corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el Capítulo de "Las Garantías Individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El 10. de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio; libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas

(5) DE BUEN LOZANO, Néstor. T. I. op. cit. p. 76.

en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias". (6)

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia; y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910; según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural con nueve millones setecientas cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba-

(6) DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. p. 49.

frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas; los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del siglo XX.

Las primeras manifestaciones de coalición obrera en México, las encontramos en los movimientos obreros de 1908 y 1909, en que estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, las cuales por la forma en que fueron solucionadas por el gobierno, produjeron en el pueblo un gran descontento y principalmente entre los trabajadores que ya para esa época sentían la necesidad de organizarse y de intervenir en todos los acontecimientos para ir mostrando su fuerza". (7)

En materia de trabajo, en nuestro País, la regulación de la Asociación Profesional ha experimentado algunos cambios, ya que nuestra Constitución de 1917 facultó a las Legislaturas Estatales para regularlas; posteriormente pasó a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión.

"El día 10. de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor del derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las cla -

(7) SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T. I. 6a. ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1986. p. 91.

ses campesinas y obreras y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; - prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima - de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las - retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deu das de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, - del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; - habitaciones higiénicas para los trabajadores". (8)

En la década última del régimen del General Díaz, el hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de abril de - 1904 a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Ber nardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo inspirada en la Ley Francesa de 1898; la de 9 de noviembre -

(8) Ibidem. p. 92.

de 1906, definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquél que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Queremos destacar que estas manifestaciones de descontento fueron dando la pauta a seguir para que los trabajadores vieran plasmadas sus esperanzas de poder constituir un sindicato.

"Las Asociaciones Profesionales, tanto de oficio como obreras, aparecieron en México en 1911; durante ese mismo año surgió la Confederación Nacional de Artes Gráficas; en 1912 la Casa del Obrero Mundial que fue fundada por dos anarco-sindicalistas, cuyo fin era radicalmente sindicalista y revolucionario; sus métodos de lucha fueron: la huelga general, el sabotaje, el boicot, uno de los fines era acabar por completo con el régimen capitalista y además, pretendían que las empresas reconocieran la personalidad jurídica de los sindicatos". (9)

El primer proyecto de crear un frente obrero unido, lo constituyó la Confederación del Trabajo de la República Mexicana, la cual señaló como fines: la socialización de los medios de producción y la lucha de clases

"En 1912 se firma en la Ciudad de México, un documento que se conside

(9) PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. T. II. 29a. ed. Herrero. México. 1943. p. 170.

ra de importancia, no solamente por ser un eslabón más en la cadena del desarrollo histórico del Contrato Colectivo en México, sino porque trataba de desligar ya totalmente a éste de la doctrina civilista, dejándolo de llamar contrato y otorgándole un nombre propio; el documento a que hacemos referencia, es el llamado "Tarifa Mínima para la Industria Textil".
(10)

Una vez iniciada la Revolución Constitucional, se comenzó a acentuar el desarrollo del Sindicalismo y con ello también empezó a ser más común la existencia de contratos colectivos de las empresas, ocurriendo con ellos un fenómeno parecido al que se suscitó en Europa y que el establecimiento real de estos fue anterior a la reglamentación legal de los mismos, es decir, que primero se dió el fenómeno en la realidad y hasta después las leyes que lo incorporaron definitivamente al régimen jurídico mexicano.

"En la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, se establecían ciertas condiciones del trabajo, según las cuales se acordó la imposición de una multa al patrón en caso de que se negara a tener algún acuerdo con las Asociaciones Profesionales Obreras, lo cual era ya un antecedente de la obligatoriedad para el patrón de celebrar un contrato colectivo y así fue entendido por los Sindicatos Veracruzanos". (11)

"En la Legislación Yucateca, ya también se hace referencia expresa a-

(10) Ibidem. p. 171.

(11) Ibidem. p. 174.

los convenios colectivos industriales: en el Proyecto Zubarán para la elaboración de una legislación del trabajo creado a iniciativa de Don Venustiano Carranza, el cual en 1916 sirvió de base para la legislación coahuilense, con lo que devino en ley positiva, se hace también referencia al "contrato colectivo". (12)

No obstante, la legislación a la que más importancia le podemos atribuir, tanto por la influencia que ejerció sobre todos los Estados del Sur, pues fue a la que siguieron, aún después de haber entrado en vigor la -- Constitución de 1917, como por la trascendencia que tuvo y por ser la más completa y explícita en lo que se refiere a la materia del trabajo en general y al contrato colectivo en especial, es la legislación yucateca.

Fue nuestra Constitución de 1917, la que realiza la Consagración del movimiento que desde 1914 pugnó por crear una legislación obrera; y así establece la libertad de trabajo en su artículo 5o. y en su artículo 123- reglamenta, además de la jornada de trabajo, salario mínimo, normas generales sobre el salario, etc., normas que encuadran dentro del Derecho Individual del Trabajo; también reglamenta en su fracción XVI, a la Asociación Profesional al reconocer tanto a obreros como a empresarios, el derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Y es así como encontramos que nuestra Constitución Política, señala -

(12) CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. 8a. ed.- Porrúa. México. 1961. p. 148.

un mínimo de garantías sociales, las cuales pueden ser superadas en contra los colectivos de trabajo; en ellos se busca afanosamente obtener un equilibrio equitativo entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Son precisamente estos dos artículos los que en esencia sirven de fundamento jurídico a las asociaciones profesionales, pues aún cuando en el primero únicamente se consagra el derecho de reunión y asociación, siempre que se haga con un objeto lícito y en forma pacífica, sin hacer en ningún momento mención de la asociación profesional, podemos considerar a ésta como una especie de la libertad de asociación en general, ya que se hace con un objeto lícito y en forma pacífica, con lo que consideramos sería necesario para que el sindicato tuviera una base de legalidad y fuera también considerado como un derecho garantizado plenamente en la Constitución.

Sin embargo, el artículo 9o. como ya dijimos, contiene la garantía de la libertad de asociación en general, una libertad que puede ser aprovechada por cualquier persona, independientemente de la clase social a la que pertenezca, pero en la Constitución se quiso garantizar un derecho específico, un derecho para que una determinada clase social, la clase obrera, pudiera libremente unirse para defender sus intereses, sin el temor de que su unión pudiera ser tratada de ilegal.

La justificación específica, referida ya en forma concreta a la asociación profesional, fue incluida en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, que hace ya de la Asociación Profesional, una reunión de trabajadores o bien de patrones, cuyo objetivo debe ser necesariamente el in-

terés de los que forman parte de ella, tendiendo a protegerlos y a defenderlos cuando las circunstancias así lo requieran. La mencionada fracción del artículo 123 a la letra nos dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Este derecho fue también incluido en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución al decir: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

El sindicato, podemos señalar que desde sus orígenes hasta nuestros días de alguna u otra forma, han tenido como principio la protección del trabajador y de mejorar tanto sus condiciones de trabajo, como el nivel de vida de estos, aunque no todos lo cumplen.

Esta transformación en cuanto a la función del sindicato, dió lugar a que, como consecuencia de la diversidad de tendencias políticas dentro de la misma clase trabajadora, nacieran a su vez variadas tendencias sindicales que podemos sintetizar en los diversos grupos que a continuación mencionaremos: El anarcosindicalista que pretende la desaparición del ente Estado, sustituyéndolo por los propios sindicatos; el tipo de sindicato comunista que encuentra en la asociación profesional, el instrumento idóneo para la lucha de la implantación de la dictadura del proletariado; por medio del sindicato socialista se pretende la socialización de los medios de producción; el sindicato cristiano que tiene como meta principal el logro de una mutua cooperación entre los obreros y patrones que son parte-

integrante de una empresa; por último, tenemos el evolutivo o tipo estadounidense, puramente profesional que acepta el sistema capitalista. Como vemos cada tipo de sindicato de los que acabamos de mencionar, corresponde a su vez a determinada tendencia política, lo que nos habla claramente de la influencia e importancia que actualmente han llegado a alcanzar las asociaciones obreras en la vida política-social de un país.

Consideramos pertinente hacer notar que en nuestros tiempos los sindicatos existentes, desgraciadamente, no se encargan de proteger en forma efectiva a sus afiliados, y no cumplen la gran mayoría con los estatutos que los rigen, volviéndose los dirigentes de estos sindicatos en incondicionales de los patronos, que de esta manera explotan más y mejor al trabajador, ya que mediante las famosas "cuotas sindicales", se trata de manera utópica de brindar una protección al trabajador.

Es conveniente señalar que la libertad de afiliación sindical en México, se ve limitada en la práctica, ya que toda persona que no pertenezca a un sindicato, en una fábrica por ejemplo, inmediatamente se le considera como trabajador de confianza y no goza de los mismos derechos que un trabajador sindicalizado; planteamiento éste que en un capítulo subsecuente analizaremos.

B) NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS:

Es importante y trascendental en el inciso que vamos a desarrollar co nocer la naturaleza jurídica y principios básicos de los sindicatos en ge neral.

El hombre aunque en un principio se encontró aislado debido a sus limitaciones y deficiencias no podía permanecer en esta situación de soledad, porque sería imposible que se bastara por sí mismo sin que nunca tuviera que necesitar de los demás; el hombre por esa situación de no ser autosuficiente, es un ser social por excelencia y siempre requerirá para alcanzar la satisfacción de sus necesidades plenamente o en mayor medida de otros, la consecución de valores cada vez más altos y sus aspiraciones lo constriñen a asociarse a otros seres para que apoyados mutuamente en la lucha por lograr esos fines lleguen a lo propuesto.

En un principio el trabajador probablemente no sintió la necesidad de asociarse, puesto que no existía la división de clase obrera y patronal, producida para lograr subsistir e intercambiar con otros; pero el trabajador como hombre que es, tiene aspiraciones de obtener fines cada vez más y más elevados.

Llegó el momento en que ya no se podía encontrar igualdad entre todos los hombres, porque algunos tuvieron la necesidad de utilizar la fuerza de trabajo de otros, aportando para ellos sus bienes y capitales; el que aportaba los bienes y capitales les daba un trato injusto y los explotaba en forma inhumana, esta razón fue la causa que los demás consideraran una

necesidad el unirse para defender sus intereses tanto personales, cuanto - de una clase social de la cual eran activos integrantes.

Debido a la falta de conciencia de lucha de clases y de la importancia que tiene el desarrollo económico de un pueblo, sin conocer el derecho por que se carecía de él, el trabajador era obligado a cumplir su trabajo desarollando al máximo sus energías y recibiendo en pago un salario que no - era suficiente ni para la subsistencia de él y su familia.

En su lucha por un mejor equilibrio entre las fuerzas sociales y eco - nómicas y tratando de que se le diera un trato más favorable debido a las - circunstancias que mediaban, debido a que se encontraba en una situación - de desventaja con respecto al patrón, el desamparo por parte del Estado - del cual no recibía ninguna protección y el notorio equilibrio entre estos factores de la producción, capital y trabajo, fue lo que originó la asociación de los trabajadores.

Debido a que los problemas de una época a otra son diferentes, no en - contramos semejanzas muy acentuadas entre las primeras asociaciones de tra - bajadores y las modernas instituciones sindicales, principalmente en lo - que se refiere a su estructura, el origen, el motivo y las causas tanto de una asociación como de otra, se puede afirmar, son semejantes pues se crearon con el objeto principal de la equiparación de las condiciones económi - cas y sociales.

Se nos señala como el más remoto antecedente de la asociación profesio

nal los llamados "collegia" romanos entre los cuales encontramos, el Collegia Artificum vel opificum" (gremios de los artificios o de los oficios", (13) pero tales agrupaciones tenían en un principio más bien un carácter religioso y mutualista y no netamente profesional. Asimismo, podemos citar que, posteriormente al disminuir el número de esclavos se originó una fuerte demanda del trabajo de hombres libres y como consecuencia las profesiones se delimitaron y cada "Collegia" redactó sus propios Estatutos.

Posteriormente de estas Collegia Romanos, se conformaron los "gremios" que eran uniones de los llamados maestros y aprendices, es la primera asociación de la cual se puede hablar con certeza, los maestros tenían el poder para decidir cuando un aprendiz lograba llegar a la maestría y conseguir con ello mejores oportunidades de trabajo.

Como podemos observar en las primeras asociaciones profesionales existía una desmedida injusticia y explotación por parte de los maestros y patronos, razón por la cual para combatir la explotación del hombre por el hombre, se consiguieron los Derechos Sociales: disposiciones que han determinado la libertad del individuo en la sociedad, en tanto que en esta sociedad restringe la libertad individual en provecho de la comunidad, así las garantías sociales consignan los derechos del hombre y protegen a los económicamente débiles frente a los poderosos. Es la realización práctica en el desempeño de la libertad del económicamente débil, frente-

(13) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 9a. ed. Porrúa. México. 1970. p. 189.

a los sujetos fuertes y poderosos.

Los artículos 4º y 5º de nuestra Constitución Política han quedado limitados por las garantías sociales contenidos en el artículo 123, el cual ha determinado sensibles restricciones al principio absoluto de la libertad de trabajo, transformando de esta manera el concepto individualista de la libertad. Y si originalmente fue a favor de los trabajadores como se dictó el derecho del trabajo y si los trabajadores forman el grupo social, de aquí que, la libertad de asociarse sea una garantía social, por medio de la cual se lucha por la defensa, organización y mejora del grupo asociado.

La ley de 1931 definía la asociación profesional o sindicato como la reunión o agrupación de trabajadores o patrones de una misma profesión, -oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La ley actual nos dice escuetamente en el artículo -356, que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, -agregándose en el artículo 357 que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituirse en sindicatos, sin necesidad de autorización -previa.

La razón de este cambio es sencilla: obedece primordialmente como se expresó en la Exposición de Motivos, al hecho de reducir al interés profesional de patrones o trabajadores, la constitución de agrupaciones, como una derivación.lógica de la amplitud que se ha otorgado al llamado De-

recho Colectivo del Trabajo, al que se pretende darle mayor importancia - que al individuo, dado que la mejor defensa del trabajador la debe consti- tuir un sindicato bien organizado, bien dirigido y orientado efectivamen- te hacia la protección del agremiado. Además, resulta casuista e innece- saria la aclaración de que las organizaciones debían serlo de una misma - profesión, oficio o especialidad o diversas profesiones, oficios o espe- cialidades, por cuanto que en la vida moderna y dado el avance del indus- trialismo y de la empresa misma, ya no es posible pensar en actividades - concretas, sino variables y multiplicadas a las diversificaciones que ha- sufrido el maquinismo y el servicio personal. De ahí que debemos reducir los elementos de toda asociación profesional a dos: uno a la agrupación- que puedan realizar libremente los trabajadores o patrones, el otro, a la finalidad explícita de ser para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Con ello se evitó el exclusivismo de la ley ante- rior de la agrupación de oficios o especialidades específicas, como po- drían ser las incluidas en gremios ferrocarrileros, de textiles o de pe- troleros; para otorgar mayor amplitud a la sindicalización, esto es, al- propósito ya enunciado de hacer que el mayor número de trabajadores se - asocien en beneficio de su interés laboral.

Los sindicatos o asociaciones profesionales en nuestro Derecho del - Trabajo sólo pueden ser de cinco órdenes o clases:

GREMIALES: Que son los formados por individuos de una misma profe- sión, oficio o especialidad, por ejemplo, los torneros, tablajeros, alba- ñiles, panaderos, etc.

DE EMPRESA: Los formados por individuos de varias profesiones, ofi -
cios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa, -
por ejemplo, aviadores, mecánicos, oficinistas, choferes, mozos, etc. de -
la Compañía Mexicana de Aviación o de Aero México; choferes, conductores,
mecánicos, empleados, etc., de la Compañía de Transportes Eléctricos del -
Distrito Federal.

INDUSTRIALES: Formados por individuos de varias profesiones, oficios
o especialidades que presten servicios en dos o más empresas industriales,
por ejemplo, los trabajadores de la Industria Textil; de la Industria -
Azucarera, de la Industria Cinematográfica; así como las empresas de Pe -
tróleos Mexicanos; de Ferrocarriles Nacionales de México, que son de va -
rias especialidades u oficios, pero que trabajan conjuntamente en empre -
sas industriales de este tipo.

LOS NACIONALES DE INDUSTRIA: Que son como los anteriores, pero que -
abarcan dos o más entidades de la Federación.

DE OFICIOS VARIOS: Que son aquellos que se forman con trabajadores -
de diversas profesiones, por ejemplo, albañiles, canteros, carpinteros, -
electricistas, etc.

Pero adentrándonos al tema materia de nuestro estudio y para poder -
precisar la naturaleza jurídica de los sindicatos, es necesario señalar -
las diversas opiniones de algunos Tratadistas, ya que dependiendo del ti -
po de sindicato que sea, se determina su naturaleza jurídica, ya que no -

es la misma para todos.

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro "El Nuevo Derecho del Trabajo", señala que la naturaleza jurídica de los sindicatos es: "la de luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista". (14)

Cabe mencionar que este autor le da el sinónimo a la asociación profesional con el de sindicato.

En forma genérica podemos concluir diciendo que la naturaleza jurídica de los sindicatos es la protección de los intereses de los trabajadores y patrones, desde el punto de vista económico, social, asistencial y cultural.

Consideramos importante señalar los conceptos de asociación civil, asociación profesional, sociedad civil y sindicato, así como sus diferencias de estos conceptos:

Asociación Civil: "Es el contrato en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico". (15)

(14) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 8a. ed. Porrúa.- México. 1987. p. 357.

(15) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 11a. ed. Porrúa. México. - 1983. p. 104.

Asociación Profesional: "Es una asociación de trabajadores o de patrones que pertenecen a la misma profesión, oficio o especialidad o a profesiones, oficios o especialidades similares o conexas que persiguen el mejoramiento y defensa de los intereses comunes". (16)

Sociedad Civil: "Es el contrato mediante el cual los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial". (17)

Sindicato: "Esta palabra deriva del griego *Sundikē*, idea de administración y atención de una comunidad". (18)

Nestor de Buen Lozano define este concepto como: "La persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (19)

Para concluir podemos decir que el sindicato es una persona moral con personalidad jurídica propia, toda vez que esté debidamente constituida.

Para señalar de manera genérica las diferencias entre los conceptos antes señalados, consideramos apuntar lo siguiente:

(16) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 395.

(17) DE PINA, Rafael. op. cit. p. 532.

(18) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. 7a. ed. Porrúa. México. 1988. p. 689.

(19) Ibidem. p. 695.

La asociación civil persigue un fin meramente común y que no esté prohibido por la ley para ayudar a otros.

En cambio asociación profesional es un método para proteger al hombre y no un fin en sí misma.

Mientras la sociedad civil es un contrato entre dos o más personas - que combinan sus esfuerzos para realizar un fin común de carácter preponderantemente económico.

Ahora bien, analizando la definición de sindicatos encontramos que se diferencia de los demás porque no es un contrato, sino que existe una manera libre para formar parte de éste y no tiene un fin económico, sino - que se da una protección de intereses de clase, es decir, de la clase trabajadora teniendo como principios la unidad, la exclusividad, la autonomía y la democracia para una mejor proyección de sus fines.

C) PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS:

El Derecho de Asociación Profesional se consagra en la fracción XVI - del originario artículo 123 de la Constitución Política para la defensa - de los intereses comunes de los agremiados, como derecho social de los -- trabajadores y patrimonial de los empresarios, por que a la luz del precepto constitucional interpretado a nuestra manera, los patrones pasan a ser la personificación de categorías económicas, puesto que representan - cosas o bienes. El sindicato obrero es expresión del derecho social de - asociación profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo

por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 señala que: "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de la ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, - si no se registra el sindicato por las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración - del contrato colectivo de trabajo.

Conforme al artículo 366 el registro de los sindicatos sólo podrá negarse en los casos siguientes:

- I. Si el sindicato no tiene por finalidad la defensa de los intereses comunes;
- II. Si no tiene más de 20 socios;
- III. Si no exhibe la documentación respectiva.

Hay que tener en cuenta que el derecho de asociación profesional, conforme al artículo 123 Constitucional, no debe tener restricciones.

Como dispone la parte final del precepto anterior, si después del tér

mino de sesenta días de haberse solicitado el registro del sindicato y la Junta no hubiere decretado el mismo o la autoridad del trabajo correspondiente en caso de jurisdicción federal, los representantes del sindicato presentarán una solicitud dentro del término de tres días requiriendo a las autoridades encargadas del registro, en sus respectivos casos, para el efecto de que se les expida la constancia respectiva, que producirá efectos jurídicos del registro. En caso de que no se expida la constancia, la personalidad del sindicato para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro y requerimiento, pues ésta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de sindicalización.

Para poder precisar la personalidad jurídica de los sindicatos, es necesario hacer mención de las teorías de algunos Tratadistas de cómo nace dicha personalidad.

Savigny en la teoría de la presión, señala que: "es la ley la que crea la cualidad de una persona jurídica". (20)

Es decir, de acuerdo con este autor es el poder soberano el que de manera tácita o expresa autoriza o consiente tal carácter.

La teoría de Beseler y Gierke, se puede resumir en que: "el reconocimiento de la personalidad jurídica tiene un valor declarativo". (21)

(20) SAVIGNY, Cit. por DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 361.

(21) DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 720.

Para Ferrara el reconocimiento tiene un valor constitutivo: "porque no se dice ya con tal fórmula que el Estado cree las colectividades u organizaciones de hombres; éstas existen en la vida social producida por el espíritu de asociación y por la voluntad de los fundadores, pero no son todavía personas jurídicas. No son -aclara Ferrara- ni personas jurídicas iniciales, ni en incubación, ni en el devenir como se ha pretendido, sino a lo más, simples aspiraciones a la personalidad, aspiración, nótese bien, que puede no pasar de ser un deseo. Se confunde el sustrato con la forma que debe modelarlo, cuando se identifican las asociaciones y organizaciones con las personas jurídicas. Recuerden que aquéllas son pluralidades de hombres que sólo a través de la personalidad llegan a ser unidades jurídicas. Por consiguiente, se deben distinguir las agregaciones humanas -existencias ya dadas, reales cuanto se quiera- de la forma jurídica de la personalidad que la reviste, la cual es un producto puro del Derecho Objetivo... el reconocimiento produce precisamente la personalidad, concede la forma unitaria, imprime ese sello jurídico a las organizaciones sociales y éste es un efecto nuevo, que antes no existía y que las partes por sí solas eran impotentes para producir". (22)

El Maestro mexicano Mario de la Cueva, en el segundo tomo de su obra Derecho Mexicano del Trabajo, señala que la facultad de las autoridades del trabajo para aceptar o negar el registro de un sindicato no es arbitraria, ni significa el registro que la asociación profesional quede subordinada al Estado. Sin embargo, las autoridades pueden sólo exigir la-

(22) Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. p. 696.

comprobación objetiva de los requisitos correspondientes, pero su función no es la de simples depositarios de la documentación. "Ahora bien, dice De la Cueva- la falta de registro produce la ausencia de personalidad jurídica, situación que, a su vez, significa la inexistencia del ente jurídico y, consecuentemente, la imposibilidad jurídica de ejercer las atribuciones que corresponden a la asociación profesional que goza de personalidad jurídica... Por cuanto concierne al derecho del trabajo, carecerá de capacidad la agrupación, y, por tanto, no podrá representar los intereses colectivos, esto es, no podrá reclamar el cumplimiento de las normas legales que tutelan los intereses colectivos, tales como la celebración del contrato colectivo de trabajo, la representación ante las autoridades, la comparecencia en juicio, la integración de organismos estatales, etc.." (23)

La Ley Federal del Trabajo en su articulado distingue dos momentos distintos en la vida de los sindicatos que nos ayudan a distinguir el nacimiento de la personalidad jurídica de éstos.

En el artículo 364 de esta Ley señala su constitución y dice: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otor -

(23) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 374.

que éste.

El artículo 365 y siguientes se refieren al registro de los sindicatos y preceptúan:

Artículo 365: Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de su miembros.

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

Artículo 368: El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Por último, el artículo 374 señala: "Los sindicatos legalmente constitutivos son personas morales y tienen capacidad para:

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

nes correspondientes".

Del texto de los preceptos mencionados claramente se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. Además el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato "legalmente constituido", - en una clara referencia al artículo 364. Nada dice de que deba estar, además registrado.

Nosotros consideramos que tanto los sindicatos registrados por las autoridades conforme a la ley, así como aquellos que por cualquier circunstancia no hubieren sido registrado por las autoridades encargadas de esta actividad administrativa laboral, dentro de los términos que al efecto se les señale, deben gozar de personalidad jurídica para todos los efectos - que sean procedentes conforme a nuestro Derecho del Trabajo, porque basta únicamente que estén debidamente constituidos y no necesariamente registrados.

Nuestra teoría general impulsa el derecho de asociación profesional, - para el efecto de que el trabajador, a su vez se integre en el estado de Derecho Social comprendido en nuestra Constitución Social, que es distinto al Estado político o burgués que estructura la Constitución Política.

Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores tienen una personalidad social característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización.

D) ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS:

La estructura de los sindicatos se refiere a la constitución de éstos, es decir, cómo se conforman, ya que conforme a las nuevas disposiciones laborales respectivas, los sindicatos se constituyen en los términos siguientes:

Artículo 364: Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Los documentos que deberán remitirse por duplicado a las autoridades encargadas del registro de los sindicatos, son los siguientes:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presentan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán auto

rizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos (artículo 365).

El régimen estatutario de los sindicatos se consigna en los preceptos que siguen, según el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo:

Los Estatutos de los Sindicatos contendrán:

- I Denominación que le distinga de los demás;
- II Domicilio;
- III Objeto;
- IV Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V Condiciones de admisión de miembros;
- VI Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplina rias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al pro

cedimiento y de las que ofrezca el afectado.

- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los

- bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea;

Artículo 372: No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

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

Cabe mencionar la estructura de los sindicatos patronales, ya que el derecho de asociación profesional se hizo extensivo a los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, no con el objeto de crear un grupo organizado de la clase capitalista para combatir a los obreros y abatir los salarios, sino para que en defensa de sus intereses patrimoniales lucharan en el campo de la producción económica para conseguir un equilibrio equitativo mediante la creación de un derecho autónomo que supera las garantías sociales de los trabajadores y a fin de que éstos pudieran compartir los beneficios de la producción, de la riqueza material, de la civilización y de la cultura, a través de la contratación colectiva del trabajo.

La clase patronal siempre ha estado organizada en sociedades civiles y mercantiles, así como en centros patronales, cámaras de comercio y cámaras industriales, por cuanto que sus derechos son esencialmente patrimoniales.

La nueva Ley del Trabajo, en el artículo 361, reglamenta el derecho de asociación patronal de manera específica:

"Los sindicatos de patronos pueden ser:

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

Para la formación de estos sindicatos los patronos estarán obligados a cumplir con todos los requisitos que establece la ley, hasta obtener el registro correspondiente, para los efectos de que se les reconozca su personalidad jurídica con todas las consecuencias legales.

Conforme a los artículos 381, 382, 383, 384 y 385 de la nueva Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen derecho de formar federaciones y - confederaciones, pudiendo retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque - exista pacto en contrario, sus estatutos deberán contener, en esencia, la denominación y domicilio de los miembros de los mismos, las condiciones de adhesión de nuevos miembros y la forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Las federaciones y confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo acompañar a la solicitud de - registro la copia autorizada del acta de la asamblea respectiva.

En el caso de federaciones y confederaciones, cuando no se otorgue el - registro en los términos establecidos para los sindicatos, también queda -

rán registradas automáticamente, ipso jure, como si se tratara de sindicatos.

Las federaciones y confederaciones tienen personalidad social para representar a sus sindicatos miembros en la defensa de los derechos de los mismos y por consiguiente su acción defensiva es ilimitada para que la clase obrera alcance su destino histórico: socializar la vida humana.

De manera genérica los datos antes señalados son los que a groso modo conforman la estructura de los sindicatos en nuestro País.

Podemos concluir diciendo que el movimiento sindical ha cobrado tal fuerza en la actualidad, que ha llegado inclusive a adquirir fuerza política, su lucha, pues en el presente, ya no solamente se enfoca en contra del empresario, sino que también sirve de medio para la transformación de la sociedad y del Estado, en la búsqueda de una mayor justicia social y en forma especial de una vida más digna y un trato más justo en favor de la clase trabajadora.

"Actualmente en México, aún cuando hay organizaciones independientes, la mayoría de las agrupaciones obreras se encuentran reunidas en una gran organización llamada Confederación de Trabajadores Mexicanos C.T.M. En la realidad sindical actual en México, existen dos tipos de sindicatos, los llamados Sindicatos Amarillos, que se encuentran apenas en formación y los denominados Sindicatos Blancos o de paja; los primeros no buscan una transformación inmediata del sistema capitalista, ni son partidarios de la lucha de clases, pues encuentran la solución al problema social en-

el colaboracionismo, es decir, en la ayuda mutua que debe existir entre los diversos factores de la producción y en el reparto equitativo de los beneficios, proclamando la existencia de un beneficio común, que debe ser el propósito de los grupos de trabajadores y patrones. El sindicato blanco, opuesto al anterior, cubre aparentemente todas las formalidades de formación de un sindicato, pero realmente están auspiciados y sostenidos por la clase patronal que los utiliza con el fin de impedir el libre movimiento obrero; es el llamado sindicato de paja". (24)

(24) Cfr. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart, Victor Rusomano. U.N.A.M. 1988. pp. 319 a 321.

CAPITULO II

ENTORNO LEGAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

A) PRINCIPIOS RECTORES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SINDICATOS:

La libertad ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre. Ha luchado -y aún lo hace- por lograrla. Sin embargo, al convertir a la libertad en el dogma fundamental de la superestructura jurídica: el Código Napoleón sería su más precisa expresión, el hombre dió origen a la explotación inicua de sus semejantes. El *laissez faire, laissez passer*, fórmula estatal de liberalismo, llevó implícito el nacimiento del sistema capitalista, con todas sus consecuencias. Hoy, quienes aún defienden al liberalismo económico, así sea atenuado por el reconocimiento de los derechos sociales, invocan la libertad como el supremo valor. Los que adoptan una postura socialista aducen, con toda razón, que la libertad capitalista es la libertad de morir de hambre.

"En México no fue sino hasta 1917, que se elevó a la categoría de garantía Constitucional la libertad de asociación en los artículos 9º y 123 aunque antes de la promulgación de la Constitución de 1917, la libertad de asociación era considerada como una consecuencia necesaria en el reconocimiento y ejercicio de las libertades humanas fundamentales". (25)

(25) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. - 11a. ed. Porrúa. México. 1988. p. 90.

El artículo 9° de la Constitución General de la República de 1917, - consagra el derecho de reunión o asociación siempre que se haga en forma pacífica y con objeto lícito sin mencionar en ningún momento la asociación profesional, pero podemos considerar a ésta como una especie de la libertad de asociación en general, ya que se hace con objeto lícito y en forma pacífica, este artículo junto con el 123 son los que en esencia son fundamento jurídico de las asociaciones profesionales.

La garantía de libertad contenida en el artículo 9° como ya dijimos, habla de la libertad de asociación en general y que puede ser aprovechada por cualquier persona, pero en la Constitución se quiso garantizar un derecho específico, un derecho para una determinada clase social, la obrera, para que pudiera libremente unirse y defender sus intereses y sin que esta unión pudiera ser tratada ilegal.

El artículo 123 Constitucional habla ya en forma concreta de la asociación profesional y su justificación específica se encuentra enclavada en la fracción XVI del mismo y que hace de la asociación profesional una unión de patrones o de trabajadores, que tiene como objeto principal el interés de los que son parte de ella, tendiendo a protegerlos y defenderlos cuando medien circunstancias que lo hagan necesario. La fracción XVI del mencionado artículo 123 nos dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Este derecho como era necesario fue incluido en la Ley Federal del Trabajo que en el artículo 354 dice: "La ley reconoce la libertad de asociación de trabaja

dores y patrones", y en su artículo 357 nos habla de que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituirse en sindicatos sin autorización previa.

Como hemos venido observando en el desarrollo de este trabajo, tanto el derecho de reunión como el de asociación, constituyen una defensa del hombre frente al Estado, o sea, una conquista de la democracia y tanto en el capítulo de garantías individuales, como en el de garantías sociales de nuestra Constitución Política, se encuentran garantizados los derechos de asociación, en los artículos 9° y 123.

Sin embargo, en cuanto al caso particular del artículo 123 Constitucional, al garantizar el derecho de asociación profesional encontramos que éste es un derecho de clase, de la clase trabajadora y de la clase patronal; es pues, un derecho particular, que es un derecho general que puede ser ejercitado por cualquier sujeto.

Esta garantía social, también constituye, un derecho frente al Estado; o sea, por una parte es un derecho de clase frente al derecho de otra clase, el derecho que a los patrones, los empresarios, los capitalistas, tra^{en}ten con ella para que así se obtengan satisfactorios logros en cuanto al aspecto colectivo de su derecho. Y es derecho frente al Estado, ya que es necesaria la intervención del orden jurídico para que presione y exija al empresario la celebración de contratos colectivos con la clase obrera (por ejemplo, a través de una sentencia colectiva que sustituye el contrato colectivo de trabajo, cuando éste no ha podido lograrse a través de la

huelga o por medio de una negociación directa).

Consideramos que no es posible establecer un concepto universal del sindicalismo en la medida que la misma institución, regulada por distintos sistemas legislativos, presenta diferencias esenciales. Sin embargo, si se analizan con cuidado las formas distintas en que es contemplado el sindicalismo en la medida que hay un factor común innegable: la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, se puede llegar a la conclusión de que hay un fondo común a toda organización sindical. Este se refleja en ciertas tendencias que, a efecto de darles forma en una intención sistemática, pueden traducirse en un catálogo de principios de la actividad sindical.

Los principios rectores de que trata el artículo 123 Constitucional en materia de sindicatos son, básicamente de estructura, que sirven de apoyo para la realización de los fines, de naturaleza trascendental, variable de acuerdo a los matices que pueda presentar el sindicalismo.

Es difícil manejar los conceptos de "principios" y "fines" si se pretende obtener una suficiente claridad conceptual. Porque puede ocurrir que se confundan unos con otros, de tal manera que lo que constituye, simplemente un punto de partida, por ejemplo, la autonomía frente al Estado o frente al patrono, se pueda considerar que constituye una finalidad. El lema: "por la libertad sindical, podría dar esa idea. En realidad la libertad sindical no es un fin, sino un principio, porque los sindicatos no nacen con el objeto de ser libres. La libertad, que puede ser un pro-

pósito, no significa más que el medio adecuado para lograr los verdaderos fines del sindicalismo. Estos serán distintos de acuerdo a la ideología que sustente al movimiento sindical: reivindicaciones económicas, participación en la gestión de la empresa, supresión de la propiedad privada - de los medios de producción, etc...

De lo dicho se desprende ya una conclusión. Los principios pueden - constituir un punto de partida, o, por el contrario, una meta intermedia. En esa medida los principios podrían ser, de alguna manera, propósitos o fines intermedios a realizar, que no valen por sí mismos, sino en cuanto permitirán realizar el fin último. Tal vez un ejemplo aclare las ideas.- Si un grupo de inconformes pretende llevar a cabo un movimiento revolucionario, es innegable que tendrá que lograr, previamente, el cumplimiento - de determinados requisitos: organización, dinero, armamento, propaganda, etc... Estos no son fines, sino los elementos para llegar al propósito - final o para ser más preciso, "medios" cuya obtención hará factible el alcanzar la última meta, es decir, la toma del poder.

Hay legislaciones en las que los sindicatos han recibido el reconocimiento jurídico y que, además, consagran los principios fundamentales por lo que la acción sindical podrá dirigirse, solamente, a la realización de los últimos propósitos. Nuestro derecho, en términos generales, se encuentra en esa situación. En otros casos los trabajadores tienen que recorrer un camino más largo.

Viene a complicar un poquito las cosas la cuestión, innegable por otra

parte, de que hay discrepancias importantes e inclusive contradicciones, en algunos de los principios fundamentales. Puede pensarse que el sindicato, dentro de una línea marxista, sustente la tesis del internacionalismo proletario o que, por el contrario, en una línea congruente con los intereses de la burguesía, se declare nacionalista radical. La C.T.M. en nuestro país, es un ejemplo vivo de esa doble posición. Su lema, al ser fundada por Lombardo Toledano fue: "Por una sociedad sin clases" en la línea marxista. Al ser expulsado Lombardo y tomar su lugar Fernando Amilpa, en época del presidente Alemán, cambió el lema por el muy nacionalista e indiscutiblemente compatible con la línea burguesa de: "Por la emancipación de México". Esta posible discrepancia permite, sin embargo, una doble clasificación en la que se incluyen los principios de una tendencia y sus contrarios.

Podemos señalar de manera genérica que los principios rectores del artículo 123 Constitucional, son principios comunes a todos los sindicatos que enumeramos de la siguiente manera:

1) Principio de Unidad: "Con el principio de unidad ocurre que puede tener dos significados diferentes. El primero, al que nos queremos referir en este inciso, podría expresarse diciendo que en el sindicato la fuerza fundamental depende la conjunción de los trabajadores para integrar, en base a ello, un instrumento tan eficaz como lo puede ser el patrón, gracias a su mayor poder económico. El axioma "la unión hace la fuerza" podría expresar adecuadamente este principio.

Dentro de un régimen jurídico que acepta el pluralismo sindical la -

unión puede dirigirse hacia la formación de organismos diferentes. En el caso contrario la pretensión es integrar un solo organismo de defensa de los trabajadores por determinado sector. A esta pretensión la denominamos "uncidad" y después la desarrollaremos.

La unión de los trabajadores constituye el principio fundamental en que descansa la vida sindical. Responde, tal vez, al sentimiento espontáneo a que se refería Lennin, pero es evidente que no podría concebirse organización sindical que no se fundase en la unión de los trabajadores". - (26)

II) Principio de Exclusividad: Señala García Abellán que: "el principio de exclusividad sindical presupone, explícita o implícitamente un sindicalismo de clase o, más exactamente, presupone que el sindicato comporta el dogma de lucha y no el ejercicio de derechos de la profesión y la colaboración pública. En otro sentido García Abellán expresa el mismo principio señalando que implica que el sindicato esté integrado sólo por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos. Se trata, puntualiza el mismo autor, de una configuración "bélica" del sindicato". (27)

Si partimos del supuesto de que estamos tratando sólo del sindicalismo obrero, puede parecer ocioso el principio de exclusividad, tal como lo presenta García Abellán. Sin embargo, creemos que este principio que -

(26) DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. p. 635.

(27) GARCIA AVELLAN. Citado por DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. p. 79.

presume como punto de partida el sindicalismo de clase, en realidad tiene otro significado, al menos entre nosotros.

La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación de sus miembros y además, respecto de todos los trabajadores de la misma profesión si es gremial, o de la empresa o industria, si es simplemente el mayoritario, la administración también exclusiva del interés profesional.

La exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea del sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también de los individuales. La ley, sin embargo, atribuye a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales (artículo 375).

III) Principio de Autonomía: La autonomía significa, en lo esencial, la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico. El comportamiento está determinado en cambio por la libertad.

La autonomía se plantea siempre en función de relaciones: con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales, de la misma o de superior jerarquía (federaciones y-

confederaciones).

Es evidente que la autonomía se liga con el principio de la unidad - sindical. Parece ser que en la medida en que los sindicatos se unifiquen, perderán autonomía. A mayor autonomía, obviamente corresponderá menor - fuerza y en una curiosa paradoja se puede producir el fenómeno de que la - absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener - la fuerza suficiente y que ello conlleve la pérdida de la autonomía.

En nuestro país los sindicatos de empresa que no se adhieren a las -- centrales registradas son contemplados con desconfianza por éstas, ya que en ocasiones representan el resultado de una maniobra patronal. Así la - autonomía frente a otros organismos sindicales puede implicar la auto- - noma o dependencia frente al patrón.

IV) Principio de Democracia: Si excluimos los sistemas corporativos de los que fue el español el modelo más evidente y contemplamos las for - mas sindicales apoyadas en el principio de libertad sindical, especialmen - te delineado en lo esencial en el Convenio 87 de la O.I.T., resulta evi - dente que la organización democrática constituye una nota permanente del - sindicalismo. Esta idea expresaría el principio de que el gobierno síndi - cal ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.

Nuestro derecho positivo está construido, a este propósito, en base a la idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado - VIII del artículo 371 que al referirse a las asambleas dispone sin dejar -

margen para una fórmula diferente que las "resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos".

Para García Abellán el principio que reseñamos y que él denomina no - muy a nuestro gusto "principio de democraticidad", se expresa en postula- dos diferentes. Así, el principio considerado postula -dice García Abe- llán- la atribución de iguales derechos e igual tutela jurídica de éstos- a todos los miembros del ente profesional, postula igualmente la consagra- ción del régimen de las mayorías y minorías en la actividad sindical in- terna y externa; postula también la provisión de cargos por elección me- diante, generalmente, sistemas de representación proporcional". (28)

La realidad de la vida sindical es, lamentablemente, bastante diferen- te de un sistema democrático. Ello no debe extrañarnos; ya en otra oca- sión, al abordar a niveles más altos este mismo tema, señalamos lo siguien- te: El siglo XX se caracteriza por la apariencia democrática. Se pre- sume la voluntad popular en elecciones para designar gobernantes, las - más de las veces amañadas; se habla de movimientos populares donde sólo- existen intereses de un grupo oligárgico. En el orden internacional, - los organismos creados después de la última guerra viven en función de - una supuesta democracia que generalmente agrupa a personas físicas afines en sus regímenes de gobierno, los más de ellos divorciados del verdadero-

(28) Citado por GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9a.ed. Porrúa. México. 1977. p. 282.

sentir de sus pueblos... que secundan a las grandes potencias, en función de intereses personalísimos. Lo que es notorio por ocurrir en las esferas internacionales.

En resumen podemos señalar que los principios rectores del artículo 123 Constitucional en materia de sindicatos fueron los anteriormente expuestos y que de manera sucinta son:

- 1º El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado Moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.
- 2º Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.
- 3º La intervención del Estado en las relaciones entre trabajo y capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.
- 4º El Estado burgués en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, trabajo y capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentaje de utilidades para los trabajadores.
- 5º Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario pro

teccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los -
trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso la-
boral en el que impera el principio de desigualdad de las partes
con todas sus consecuencias sociales.

- 6° El Derecho de los trabajadores de participar en las utilidades -
de las empresas, es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo
insignificante de la plusvalía.
- 7° Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga,
en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque
tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el
cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de
la producción.

El artículo 123 Constitucional es eminentemente revolucionario, cons-
tituyendo México junto con Rusia las primeras Cartas Constitucionales del
Trabajo en el mundo.

B) LINEAMIENTOS ELEMENTALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO A SINDICATOS:

En México la Ley Federal del Trabajo reconoce varios tipos de sindicatos los cuales son: los sindicatos gremiales, que son los formados por - trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, los sindica-tos de empresa formados por trabajadores que presten su servicio a una sola empresa, los industriales que agrupan a trabajadores que presten sus - servicios en dos o más empresas de una rama industrial; los nacionales - de industrias, son igual que el anterior nada más que abarcan empresas situadas en dos o más entidades federativas; y por último, nos habla de - los sindicatos de oficios varios que tienen una formación especial.

Actualmente en México la clase trabajadora se encuentra unida en Federaciones y Confederaciones, las cuales forman el llamado congreso del tra**ba**jo. Entre las federaciones y las confederaciones que se destacan tene**mos**: la Confederación de Trabajadores Mexicanos CTM, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC, etc.

Actualmente la realidad sindical en México señala que existen varios- tipos de sindicatos que son, los amarillos, los blancos, los revoluciona-rios; los sindicatos amarillos no buscan la transformación inmediata del sistema ni son partidarios de la lucha de clases, pues quieren encontrar- la solución de sus problemas en el colaboracionismo; que es la ayuda mu- tua que debe de existir en los diversos factores de la producción y el reparto equitativo de los beneficios proclamando la existencia de un beneficio común, que debe ser el propósito de patrones y trabajadores.

El sindicato blanco o comunmente llamado de paja, cubre aparentemente las formalidades contenidas en la Ley Federal del Trabajo, pero que realmente son auspiciadas por la clase patronal que los utiliza para impedir el libre movimiento obrero.

Por último los sindicatos revolucionarios que son una minoría y que están conscientes de la lucha de clases y no transigen en sus ideas luchando denodadamente en favor de los intereses de sus agremiados y de toda la clase trabajadora, con el objeto de que realmente haya una justicia social efectiva.

Como ya sabemos la Ley Federal del Trabajo señala algunos lineamientos que son elementales en la vida y formación de un sindicato o de los sindicatos en general.

Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, de personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente notificada al sindicato demandado, para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue perti

nentes y aportar, en iguales condiciones que su contraparte, las pruebas - de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada.

Ahora bien, de conformidad con las disposiciones contenidas en el capítulo tercero del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, el patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tiene obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo. Si dentro de la misma empresa, existen trabajadores que pertenezcan a varios Sindicatos, tales como Sindicatos de Empresas, de Industria o Nacionales de Industria, y concurren a solicitar la firma y titularidad del contrato colectivo, éste deberá celebrarse con la Organización Sindical que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Si concurren a demandar la firma del Contrato Colectivo, Sindicatos Gremiales, en ausencia de los del tipo antes señalado, el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los Sindicatos Mayoritarios que representen a los profesionales, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada Sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. La fracción II del artículo 388 prevé la hipótesis de concurrencia entre Sindicatos Gremiales y de Empresa o de Industria, caso en el cual las Organizaciones Gremiales podrán celebrar un contrato colectivo para su profesión cuando el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del Sindicato de Empresa o Industria. Las disposiciones anteriores regulan los casos de concurrencia entre varios Sindicatos para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, pero no son aplica -

bles cuando dentro de una empresa ya existe celebrado un contrato colectivo con el Sindicato titular del mismo, de manera que si un Sindicato Gremial pretende la titularidad de un contrato colectivo ya celebrado con un Sindicato de Empresa o Industria o Nacional de Industria, carece de acción para ello, en virtud de que el contrato celebrado, por disposición del artículo 396 regula la totalidad de las relaciones de trabajo en el seno de la empresa o establecimiento en que se aplique, ya que el Sindicato Gremial sólo puede representar el interés profesional de una parte de la totalidad de los trabajadores, sujetos al ordenamiento general de un contrato colectivo cuya titularidad se pretende, por lo que si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que un Sindicato Gremial carece de acción para reclamar la titularidad de un contrato colectivo celebrado entre el patrón y un Sindicato de Empresa, de Industria o Nacional de Industria, tal resolución no es violatoria de garantías.

En los artículos 364, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un procedimiento meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la autoridad laboral correspondiente. Por tanto, ésta no puede aplicar los preceptos que rigen el procedimiento establecido para la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, sino que debe ceñirse exclusivamente a lo que disponen los preceptos mencionados, siendo ilegal que se ordenen diligencias de oficio con fundamento en lo que dispone el artículo 765 de la citada Ley Federal del Trabajo.

El artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, revela como -

ningún otro, la tendencia sindicalista de dicha Ley que se apoya en el artículo 123 Constitucional, para que en cada empresa no haya sino un solo sindicato integrado por todos sus trabajadores, a fin de evitar la existencia de divisiones entre los mismos, que sólo traerán como consecuencia debilitarlos ante el patrono, con mengua de sus derechos; y por tal motivo, se formuló un beneficio nuevo y exclusivo consagrado en dicho artículo, que tiende a fortalecer al sindicato mayoritario en las industrias que en él se señalan, ya que si se atiende a los antecedentes de pugnas intergremiales en nuestro país se admite que en estas industrias y en especial la ferrocarrilera, es en la que se han desarrollado con mayor fuerza y perjudicado tanto a los trabajadores como a las empresas, y aún cuando es inconcuso que el artículo 186 que se trata no puede llegar a lesionar derechos adquiridos que tengan actualmente los elementos libres y pertenecientes a sindicatos minoritarios que se encuentren prestando servicios a los ferrocarriles, debe tenerse en cuenta que, en relación a aquellos obreros que ya hubieren sido reducidos legalmente, no pueden prevalecer los derechos de antigüedad establecidos en el artículo 111 del Reglamento Contrato de 1925, en virtud de que el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo es una disposición especial y de orden público.

Como hemos venido observando estos son algunos de los lineamientos que nuestra Ley Federal del Trabajo contemplaba y sigue regulando en la actualidad en materia de sindicatos.

C) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SINDICATOS:

"En México ocurrió un fenómeno diferente en el desarrollo del Contrato Colectivo, pues éste nunca atravesó en nuestro país por la etapa de prohibición tal como sucedió en Europa; ésto se debió a que en nuestro país nunca se consideraron ilícitas la coalición ni la asociación profesional, aun cuando no se tienen noticias de la celebración de un contrato de cuya existencia pudiera desprenderse la reglamentación legal del mismo durante la época colonial, existiendo sólo algunos datos, cuyo conocimiento no nos ayuda a afirmar nada, ya que se trata de datos aislados, que de ninguna manera nos pueden asegurar una generalidad, pues como ya dijimos, prácticamente el siglo pasado transcurrió sin una reglamentación legal de las cuestiones de trabajo, siendo el convenio más antiguo de condiciones colectivas de trabajo, el del mes de enero de 1875, para los mineros de Pachuca". (29)

Fue a principios del siglo XIX en que el trabajador comenzó a tener conciencia de que la explotación de que estaba siendo objeto por parte del patrón debía terminar, pues las condiciones de trabajo eran establecidas unilateralmente, en perjuicio del obrero, por lo que éste comenzó a luchar por la obtención de un trato más justo, aún cuando sus luchas, por lo general encontraban poco apoyo por parte del gobierno, que siempre otorgaba su respaldo a la clase patronal, encontrándose de esta manera el obrero, sin medios y totalmente desamparado en su lucha contra los abusos de la clase patronal.

(29) CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. 9a. ed. Diana. México. 1980. p. 78.

A principios del siglo, el 20 de noviembre de 1906, cuando ya se practicaba el Reglamento de Trabajo en la industria de Hilados y Tejidos, surgió el más importante que fue el llamado Reglamento de las Fábricas de Hilados y Tejidos de Puebla, que vino a establecer las condiciones de trabajo en estas empresas dedicadas a la industria textil en México.

Diversas definiciones de contrato colectivo fueron dadas por las legislaciones de los Estados en materia laboral, y así tenemos que la Ley del Trabajo de Chiapas del 11 de mayo de 1915 lo definió de la siguiente manera: "con el nombre de contrato colectivo de trabajo, se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo". (30)

El 13 de octubre de 1920 se promulga la Ley del Trabajo de Coahuila; y en ella se hace una enumeración de los elementos personales que intervienen en la elaboración del contrato colectivo, y que son los que quedan sujetos a su cumplimiento, y son: "I) Patronos y obreros que hubieren con ferido mandato especial por escrito para celebrar el contrato; II) Los patronos y obreros presentes a la hora de concertar el contrato; III) Patronos y obreros que ingresen a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y registrado el contrato; IV) Las corporacio-

(30) Ibidem. p. 94.

nes que no hubieren celebrado el contrato, si hacen saber a los contratantes la decisión de adherirse a él". (31)

Analizando las definiciones anteriores, no encontramos realmente ninguna diferencia fundamental entre una y otra, puesto que en ambas encontramos como objetivo primordial del contrato colectivo de trabajo, el establecimiento de las condiciones bajo las cuales se ha de desarrollar la prestación de los servicios, agregando únicamente la ley de 1970, que estas condiciones regirán en una o más empresas o establecimientos.

Encontramos también como un elemento esencial e invariable en todas las definiciones que acabamos de enumerar, la existencia previa a la celebración del contrato, de una asociación de obreros organizados bajo la forma de sindicato; este es un elemento imprescindible en la celebración del contrato colectivo, y sin él sería materialmente imposible la existencia del mismo, pues solamente un sindicato puede realizarlo, en cambio, los patrones pueden estar organizados en sindicatos, o bien ser solo uno el que celebre el contrato con los trabajadores de su empresa.

En cuanto a la inclusión del contrato colectivo dentro del texto constitucional y su obligatoriedad por parte del patrón se han suscitado diversas polémicas, pues aparentemente la Constitución de 1917, no hace mención expresa del mismo, y no lo trata dentro de las garantías sociales; -

(31) DELGADO MOYA, Rubén. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho de Huelga. 6a. ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1964. p.224.

muchos han pretendido aprovecharse de esta situación afirmando que el contrato colectivo si puede ser de celebración obligatoria para el patrón.

Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Suprema Corte, avocándose a la interpretación del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución de 1917, coincidieron en afirmar, que si bien no se había tratado expresamente el contrato colectivo, éste se debería de considerar incluido dentro de los contratos de trabajo a que hace alusión el mencionado precepto, el inicio del apartado "A"; además el derecho de huelga, concedido a los trabajadores en la fracción XVII del mismo artículo, sería un derecho inejercitable y prácticamente inoperante, que no serviría absolutamente de nada, si fuese únicamente para establecer condiciones individuales de trabajo, pues su objetivo debe ser el establecimiento de condiciones colectivas en una empresa o grupo de empresas, lo que no se puede concebir sin la existencia de un grupo de normas que contengan esas condiciones y que son en esencia lo que constituye el contrato colectivo de trabajo. Por lo tanto, aún cuando en la Constitución no se haga mención expresa del contrato colectivo, debemos considerarlo incluido en ella, atribuyéndole de tal manera obligatoriedad para el patrón, en caso de que así se lo exijan sus trabajadores.

Además de la justificación jurídica que acabamos de mencionar, tratando de establecer la obligatoriedad del contrato colectivo, consideramos que no es solamente esa razón lo que nos lleva a atribuirle tal carácter, sino también la circunstancia de que de no hacerse así, nuevamente sobrevendría una situación de desventaja para el trabajador, ya que así, po -

drían los patrones celebrar individualmente contratos de trabajo, en los que podran establecer las condiciones que a sus intereses convinieran, en virtud de que no existirían ningún ordenamiento, como lo es el contrato colectivo, al cual debiera someterse su voluntad en beneficio de ambas partes, y no lo celebraría con un organismo, como lo es el sindicato, que se encarga de velar por el respeto a los intereses del trabajador.

También aduciremos razones de lógica, pues nuestra Constitución, a través del artículo 123, no podía sustraerse a considerar la celebración del contrato colectivo, como una garantía de las masas de trabajadores, pues ello iría en contra de la esencia misma de la disposición, netamente protectora del trabajador, así pues, aun cuando no haya mención expresa del contrato colectivo en nuestra ley fundamental, no podemos considerarla por las razones expuestas, como un derecho de clase fuera de la Constitución.

En conclusión diremos que el contrato colectivo es una ley no parlamentaria, sino convencional, ya que si bien no emana de un órgano legislativo constitucional, proviene de un acuerdo de voluntades existentes entre los factores de la producción; no proviene de un precepto, aun cuando en su desarrollo prácticamente lo sea; el mismo Carnelutti nos habla de "un híbrido que tiene cuerpo de contrato y alma de ley"; para Mazzoni lo fundamental en el contrato colectivo, es regular las condiciones de trabajo, crear una norma, un derecho objetivo; en México, el contrato colectivo, constituye derechos y obligaciones para los contratantes, y un conjunto de reglas a que se ajustarán los contratos individuales.

"El contrato colectivo, es una parte del derecho colectivo de trabajo en general, de tal manera que los objetivos que se pretendan alcanzar con su implantación, son un reflejo de los fines que se persiguen por medio del Derecho Colectivo laboral, y es por eso que expondremos en una forma somera los objetivos perseguidos por éste, y posteriormente los fines concretos del contrato colectivo: (32)

El principal objetivo que persigue el derecho colectivo del trabajo, es la búsqueda de los medios para proporcionar una existencia más digna para el trabajador, integrante de una clase social determinada, para la que pretende la obtención de ciertas ventajas y prerrogativas que contribuyen en forma determinante para la realización del individuo, evitándole frustraciones y carencias que no pudiese satisfacer y que podrían ser determinantes en su comportamiento y en su vida social y que pudieran orillar a marginarse de esa sociedad en la que no puede obtener los medios necesarios de subsistencia, buscándolos por cualquier otro camino posible, incluso el delito, que lo convierte en un ser antisocial.

Es la protección del trabajador considerado como individuo, como persona humana, sujeto de derechos y obligaciones, el principal objetivo del derecho colectivo de trabajo, su realización, la satisfacción de sus necesidades más indispensables, y aquellas que tiendan a proporcionarle ciertas distracciones, la preservación de su libertad y la protección de sus derechos, finalidades todas ellas que se pretenden hacer realidad mediante la-

(32) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. 10a. ed. Porrúa. México. 1976. p. 105.

aplicación de disposiciones tanto constitucionales como de la ley laboral.

Se pensará tal vez, que mediante la doctrina del individualismo liberal, bien podrían hacerse efectivos estos fines, pues en él los trabajadores podrían concurrir libremente junto con la clase patronal a la búsqueda de sus derechos, quedando al estado, el papel solamente de estado gendarme o simplemente vigilante de que tales relaciones no dieran lugar a conflictos, sin existir ningún régimen jurídico, a cuyas reglas debían someterse las relaciones obrero-patronales y ningún organismo que las sancionara.

En resumen queremos señalar que el Derecho del trabajo busca establecer una igualdad económica entre los factores de la producción a través de los sindicatos y del contrato colectivo con los que se pretende igualar la fuerza económica de los patrones con la unión de trabajadores.

aplicación de disposiciones tanto constitucionales como de la ley laboral.

Se pensará tal vez, que mediante la doctrina del individualismo liberal, bien podrían hacerse efectivos estos fines, pues en él los trabajadores podrían concurrir libremente junto con la clase patronal a la búsqueda de sus derechos, quedando al estado, el papel solamente de estado gendarme o simplemente vigilante de que tales relaciones no dieran lugar a conflictos, sin existir ningún régimen jurídico, a cuyas reglas debían someterse las relaciones obrero-patronales y ningún organismo que las sancionara.

En resumen queremos señalar que el Derecho del trabajo busca establecer una igualdad económica entre los factores de la producción a través de los sindicatos y del contrato colectivo con los que se pretende igualar la fuerza económica de los patronos con la unión de trabajadores.

C A P I T U L O I I I

C L A U S U L A D E E X C L U S I O N

A) SUPUESTOS GENERALES QUE EXIGE PARA SU APLICABILIDAD:

La doctrina y las legislaciones más extendidas muestran una hostilidad con respecto a las cláusulas de exclusión y de ingreso. Se las tiene por contrarias al sistema de libre afiliación sindical e indirectamente como limitativas de la amplitud del derecho de sindicalización. De ahí que el debate jurídico en torno a las cláusulas de exclusión y de ingreso no puedan prescindir de su encuadramiento en el ámbito más amplio del derecho de sindicalización y de la libertad de afiliación sindical. A ello obedece que en el capítulo precedente nos hubiéramos referido a estas situaciones, porque la juricidad de las cláusulas de exclusión y de ingreso y su mayor o menor legitimidad para el sindicalismo, no pueden ser consideradas como problema del ordenamiento positivo, con independencia del derecho y de la libertad ya examinados. Cláusula de exclusión, cláusula de ingreso, libertad de afiliación sindical y derecho de sindicalización forman aspectos de necesaria vinculación en el campo del derecho sindical.

En efecto, el problema conviene abordarlo desde el punto de vista de su constitucionalidad e inconstitucionalidad a la vista del derecho consignado en el artículo 123, apartado "A", fracción XVI y además a la luz de las disposiciones reglamentarias que fueron los artículos 234 y 235 de la Ley del Trabajo de 1931, cuyo texto en lo conducente, se repite en el artículo 358 de la ley vigente, el que señala:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

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

"El más remoto antecedente de las cláusulas de exclusión, lo debemos encontrar necesariamente, al nacimiento de la asociación profesional y así encontramos que ya durante el régimen corporativo existía cierta tendencia a excluir de las fuentes de trabajo, a los trabajadores que no se encontraran afiliados a la corporación, lo cual constituía una especie de prevención por medio de la cual se pretendía evitar el agotamiento total de las fuentes de trabajo existentes. Las cláusulas de exclusión en esta época, desaparecen con la prohibición de las Asociaciones Profesionales". (33)

Siguiendo la exposición hecha por el Doctor Mario de la Cueva, en México, "las cláusulas de exclusión no son incluidas en forma regular al celebrarse un contrato colectivo, sino hasta la autorización legal que de ellos se hace a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, instrumento legislativo en el que a su vez se basó la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, y en la que también está incluida la disposición relativa a las cláusulas de exclusión". (34)

(33) ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. 4a.ed. Hara. Madrid. - 1929. p. 159.

(34) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 375.

Sin embargo, ya con anterioridad a la promulgación de la mencionada ley de 1931, con la Constitución de 1917, en que se consideraba ya como una garantía el derecho de asociación y de asociación profesional en México, se establecían en forma regular cláusulas de exclusión antes de 1917, como las asociaciones profesionales no se reconocían legalmente, no era posible la celebración de contratos colectivos, y por lo tanto, no existía el medio para el establecimiento de las cláusulas de exclusión.

"En las legislaciones laborales de los Estados, salvo algunas excepciones, fueron prácticamente desconocidas las cláusulas de exclusión, pues siguiendo un criterio de protección al trabajador, prohibían terminantemente que se ejerciera presión alguna sobre el trabajador que no perteneciera a ninguna organización sindical, con el fin de obligarlo a ingresar a algún sindicato y en tal sentido se pronunciaron las legislaturas de Veracruz de 1918, la de Michoacán de 1921, la de Querétaro en 1922 etc." (35)

En 1928 en la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, encontramos el intento del establecimiento de la cláusula de exclusión de ingreso, en virtud de que en esta ley se establecía que: "cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustitutos desde luego, de acuerdo con su reglamento interior, y con el registro de colocaciones, debiendo -

(35) DELGADO MOYA, Rubén. Análisis del Derecho del Trabajo y la Cláusula de Exclusión Sindical. 5a. ed. Porrúa. México. 1976. p. 124.

el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado". (36) Sin embargo, más que una cláusula de exclusión, encontramos en la disposición transcrita cierta semejanza entre las actuales cláusulas de preferencia sindical, pues su redacción corresponde en forma casi perfecta a la del artículo 154 de la actual Ley Federal del Trabajo.

En el proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria en el año de 1931, se otorga ya licitud a la cláusula de exclusión de ingreso, pues el mismo en su artículo 48 señalaba que: "la cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como a trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes". Este precepto fue trasladado a la Ley Federal del Trabajo de 1931 al artículo 49, pero en él, aún cuando se establecía la licitud de la cláusula de exclusión por admisión, no se hace ninguna referencia a la cláusula de exclusión por separación, por lo que deducimos que hasta entonces seguía sin existir, al menos jurídicamente ésta última.

En el proyecto de la Secretaría de Industria, se establecía como requisito esencial para la existencia de la cláusula, el que las partes la aceptaran voluntariamente, pero esta característica fue posteriormente suprimida, agregándose a solicitud de los trabajadores, la cláusula de exclusión por separación, por considerar que era complemento necesario de -

(36) Ibidem, p. 129.

la de ingreso, y que vino a constituir el texto de la ley de 1931, en su artículo 236; sin embargo, otra solicitud por la que se pretendía suprimir el principio establecido en el artículo 234 de la misma ley, consiste en que "a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", no fue escuchada y en forma inexplicable, ya que se encuentra en franco conflicto con las cláusulas de exclusión, tal principio, quedó subsistente, y es lo que actualmente da lugar a la discusión.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se volvieron a incluir las cláusulas de exclusión, pues en el artículo 395 textualmente dice: "En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Se deja subsistente además, la disposición en que se establece la libertad sindical, con lo que el problema suscitado por la ley de 1931, persiste en la actual; pero el estudio de tales disposiciones, así como su crítica, la dejaremos para posteriores líneas, ya que por el momento solamente pretendemos ocuparnos de la evolución histórica y jurídica de las cláusulas de exclusión por admisión y por separación.

En algunas legislaciones laborales de Iberoamérica tales como las de Honduras y de Nicaragua, son aceptadas las cláusulas de exclusión, aunque con determinadas limitaciones; existen sin embargo otras como la de la República del Salvador en las que son rechazadas abiertamente, sin dejar lugar a ninguna especulación, pues expresamente dice que: "Cualquier

cláusula de exclusión del contrato colectivo de trabajo, se tendrá por no escrita, y por lo tanto, el patrono podrá emplear en su empresa, trabajadores que no pertenezcan a sindicato alguno". (37) Como se ve, no hay lugar a dudas respecto al rechazo de que es objeto la cláusula de exclusión en esta legislación.

Sobre este punto, en Europa también encontramos algunas regímenes jurídicos en los que se rechazan estas disposiciones, y así tenemos que la orden gubernamental vigente de Surinam, Suiza, considera que toda estipulación por la cual el patrón se obligue en un convenio colectivo de condiciones de trabajo a no emplear sino a miembros de una Asociación Profesional determinada, así como toda cláusula que implique una discriminación respecto a personas de determinada raza, creencia religiosa o doctrina política, es nula de nulidad plena, porque ataca el principio de la libre asociación profesional y de la libertad de trabajo. Hay gran semejanza entre las razones que se aducen en esta legislación y las de algunos doctrinistas en México para rechazar el establecimiento de las cláusulas de exclusión.

También la ley Española del 24 de abril de 1958, se muestra contraria a la existencia de las cláusulas de exclusión, pues en su artículo 3º señala expresamente que: "...serán nulos y no surtirán efecto alguno los pactos o cláusulas que... impliquen disminución de la libertad in

(37) GUTIERREZ VILANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos Personales Jurídica y la Cláusula de Exclusión. Harla. España. 1976.- p. 328.

dividual y de los derechos sociales que al trabajador correspondan". (38) La libertad de trabajo de acuerdo con nuestra Constitución, es una garantía individual y la facultad de Asociación es un derecho de la clase trabajadora según lo dispone el artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, por lo que debemos de considerar que se trata de un derecho social.

De todas las legislaciones a que hemos hecho referencia, son muchas las que rechazan el establecimiento de cláusula de exclusión, sobre todo basándose en que implican una violación tanto a la libertad de trabajo como a la de asociación profesional.

Son diversos los términos que para designar a las cláusulas de exclusión se han utilizado, encontrándose entre los más comúnmente usados en el orden jurídico y doctrinario en México, los de Cláusulas de Exclusión o bien el de Cláusulas de Consolidación Sindical; en otras legislaciones ha sido utilizado el término de cláusulas de Exclusividad Sindical. Aunque, como ya en algunas ocasiones a través del desarrollo de este trabajo, hemos afirmado que la terminología usada no tiene importancia, siempre y cuando no altere el sentido de lo que trata de designar, estudiaremos cada uno de los términos señalados.

Se les designa con el término de cláusulas de exclusión, en atención a los efectos que su implantación dentro de una empresa a través del con-

(38) Ibidem. p. 349.

trato colectivo, llega a producir, es decir, el objetivo perseguido por medio de estas cláusulas y que necesariamente se traducen en la exclusión, marginación o separación del trabajador no sindicalizado, con lo que se da lugar a una especie de discriminación del mismo, haciéndolo a un lado cuando de la obtención del empleo se trata, o separándolo del mismo, por el sólo hecho de retirarse de un organismo que probablemente ya no satisfaga los intereses de su clase; éstos efectos producidos por la cláusula de que nos ocupamos, es lo que da el nombre a la misma.

El término de cláusulas de consolidación sindical, se ha utilizado, atendiendo a que de acuerdo con la opinión de muchos tratadistas la finalidad primordial atribuida a estas cláusulas, es el fomento del sindicalismo, tratando de inclinar al trabajador a incorporarse a alguna asociación profesional, con lo que podrá obtener mayores prestaciones y una seguridad en la obtención del éxito en su lucha contra los abusos de que trata de liberarse. Aceptamos desde luego esta finalidad, no podemos negar que estas cláusulas sean un medio para fomentar el sindicalismo y también debemos aceptar que es el sindicato una de las formas de presión con la que cuenta el trabajador en su lucha contra el capital, pero de ninguna manera debe tomarse este argumento para justificar la existencia de las cláusulas que tratamos, pues el sindicato es una fuerza del trabajador y no una forma de presión contra el mismo; además de que el sindicalizarse o no, es un derecho de la clase obrera y nadie puede privar al trabajador de ese derecho.

En lo que se refiere al término de cláusulas de exclusividad sindical,

tiene en cierto modo la misma connotación que los dos anteriormente señalados, ésta última forma de designación de las cláusulas de que nos ocupamos, nos puede dar la idea de la existencia de un privilegio que se establece a través del contrato colectivo, consistente en la obtención o conservación del trabajo, y del cual no puede gozar desde luego, el trabajador libre, pues se trata de un privilegio del que exclusivamente pueden gozar los trabajadores que pertenezcan a alguna organización sindical, creando de esta forma una obligación cuyo cumplimiento correrá a cargo -- del patrón.

En fin, según ya lo dijimos líneas arriba, siempre hemos restado importancia a la terminología que se use para designar alguna institución, siempre y cuando el término utilizado, no sea determinante para cambiar el sentido de la institución de que se trate. En el caso de las denominaciones que acabamos de estudiar, ninguna de ellas, según su acepción, puede referirse a una institución distinta de las que estudiamos, pues en última instancia todas tienen el mismo significado; sin embargo, hemos optado por el empleo del término cláusulas de exclusión, en virtud de que es el utilizado en forma más generalizada, tanto en la doctrina mexicana como en la extranjera.

En cuanto a los tipos de cláusulas de exclusión que podemos encontrar tenemos dos, que son: Las cláusulas de exclusión por admisión o ingreso, y las cláusulas de exclusión por separación, la primera señalada por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y la segunda por el artículo 236 de la misma ley, y consignadas ambas, en el artículo 395 de la

Nueva Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970.

Doctrinariamente la cláusula de exclusión por admisión, es una obligación contraída por el patrón, y consignada en el contrato colectivo, la cual consiste en el deber de utilizar únicamente los servicios de los trabajadores miembros del sindicato contratante y los cuales deberá proponer éste.

La finalidad principal que se persigue, al establecerse esta cláusula en el contrato colectivo de determinada empresa, es limitar la facultad del patrón de elegir libremente a los trabajadores que le ha de prestar sus servicios, medio del que fácilmente podría valerse para debilitar el movimiento de sindicalización dentro de su empresa, creando un derecho a favor del sindicato, que redunde en beneficio del trabajador sindicalizado y una obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento podría producir la huelga.

La aplicación de esta cláusula se encuentra limitada únicamente a los trabajadores que, al momento de la celebración del contrato colectivo, pertenezcan a la organización sindical titular del mismo, y así lo establece la propia ley al decirnos en su artículo 395 que: "Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios 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".

De acuerdo con la disposición anterior, estos trabajadores de ninguna manera verían afectada su situación dentro de la empresa en que presten sus servicios, por la inclusión en el contrato colectivo de la cláusula de exclusión, sin embargo, si podrían ser objeto de la cláusula de preferencia sindical al momento de presentarse un ascenso, en caso de que la ley no exigiera para la aplicación de cláusula de preferencia sindical la no existencia de la cláusula de exclusión, pues de acuerdo con lo señalado por el artículo 154 de la ley, no podrá existir cláusula de preferencia si existe cláusula de exclusión en la empresa.

Nos referiremos ahora al tipo de cláusula que es la cláusula de exclusión por separación, y consiste en la obligación que contrae el patrón, impuesta por el contrato colectivo y consistente en el deber de separar del trabajo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato. Esta cláusula se encuentra consignada en la última parte del artículo 395 de la ley.

Las consecuencias jurídicas que se pueden producir al incumplimiento por parte del patrón de la cláusula de exclusión, se encuentran señaladas en la fracción IV del artículo 450 de la ley, y consistirían en la huelga por parte de los trabajadores, pues el incumplimiento en la aplicación de esta cláusula, implica el incumplimiento del contrato colectivo en general, y la huelga es el medio para exigir la observancia o revisión del mismo.

Como requisito indispensable para la aplicación de esta cláusula, el

trabajador deberá pertenecer al sindicato, pues de otra manera éste no podría exigir que fuera despedido, ya que ninguna facultad tendría para expulsarlo de la organización sindical si el trabajador no perteneciera a ella, ni tampoco podría renunciar él mismo. Además del hecho anterior, debe el patrón cerciorarse de que la solicitud que le presente el sindicato sea auténtica y de que en el contrato colectivo se encuentre consignada la cláusula relativa, pues en caso de que el patrón despida al trabajador sin haberse cerciorado de las circunstancias anteriores, él será el único responsable de las consecuencias que sobrevengan a causa del despido.

Como la expulsión del trabajador del sindicato trae como consecuencia su separación de la empresa, se debe también tener mucho cuidado en comprobar que la expulsión se resolvió después de que hubo de cumplirse con los requisitos señalados por la fracción VII del artículo 371 de la ley.- Tales como que la causa de expulsión sea un caso expresamente señalado en los estatutos del sindicato, que se haya resuelto la expulsión por una mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato, que para tal efecto se haya reunido la asamblea de trabajadores y que se haya escuchado al trabajador. El patrón separará a los miembros que hayan sido expulsados o que hayan renunciado al sindicato.

Al igual que la cláusula de exclusión por admisión, la cláusula de exclusión por separación, forma parte del contrato colectivo y por lo tanto su incumplimiento produce necesariamente violación al mismo, de tal manera que cuando se presente el caso de incumplimiento de la cláusula de ex-

clusión por separación, su observancia se podrá exigir a través de la huelga.

Nos pronunciamos en favor de la opinión del Doctor Mario de la Cueva, según la cual la cláusula de exclusión de ingreso requiere de un reglamento más adecuada, dejándosele al patrón ciertas facultades para rechazar a determinados trabajadores, aún cuando sean propuestos por el sindicato, pues éstos en un momento dado podrían ser perjudiciales a la marcha y progreso de la empresa.

Históricamente se ha pretendido encontrar cierta justificación a la existencia de las cláusulas de exclusión, basándose ante todo en que se trata de un medio de la clase obrera, en contra de la oposición que existía tanto por parte del Estado como de los patrones a la existencia de organizaciones de trabajadores, pues éstas, aún después de reconocida su legitimidad, fueron objeto de constantes ataques por parte de los patrones que los desconocieron y se valieron de diversos medios para tratar de hacerlas desaparecer y entre esos medios el más comúnmente usado, consistía en emplear los servicios de trabajadores libres, haciendo a un lado a los trabajadores sindicalizados.

A esta actitud de la clase patronal y muchas veces del mismo Estado, el trabajador respondió exigiendo el establecimiento de la cláusula de exclusión de ingreso, pero como también el patrón se valía de otros medios para debilitar a las asociaciones obreras, tales como el ofrecimiento de determinados privilegios como mejores sueldos, mejores puestos, etc. a

los trabajadores que se separaran de la organización sindical, a la cual pertenecían, los trabajadores exigieron la implantación de las cláusulas de exclusión por separación.

Una afirmación que nadie puede negar, es que nunca ha existido y seguramente nunca llegará a existir, una solidaridad y mutua y espontánea colaboración entre las diversas clases sociales, pues éstas en un impulso humano natural, siempre tratarán de afirmar su superioridad sobre las demás, lo cual trae como consecuencia la existencia de constantes pugnas, la mayoría de ellas encaminadas únicamente a lograr colocarse en un plano superior a las demás, a tal actitud no podían ser ajenas la clase obrera y la clase patronal, ésta última siempre tratando de evitar que los trabajadores adquirieran fuerza que en un momento determinado podría ocasionar algunos perjuicios, por lo que siempre han estado en contra del establecimiento de asociaciones profesionales, pues éstas constituyen la fuerza más poderosa con que cuenta la clase obrera.

Es por lo anterior que los trabajadores, también en un impulso natural, determinado y ocasionado por la constante lucha de clases, ha respondido tratando de obtener mayores beneficios y un mejor trato por parte del patrón, pugnando por la creación de ciertas instituciones como el contrato colectivo, y dentro del contrato colectivo, ciertas cláusulas como la de exclusión, que son una defensa del trabajador frente a la actitud antisindicalista del patrón, y que tienen como finalidad primordial, el asegurar la existencia de las asociaciones profesionales, éste fue el motivo del nacimiento de estas cláusulas, constituían una necesi-

dad de la clase obrera en su lucha contra el patrón, pues se encontraban desamparados ante ellos y sin ningún medio para luchar en contra de las maniobras patronales tendientes a acabar con el movimiento sindical.

No podemos dejar de admitir que la finalidad que se atribuye a las cláusulas de exclusión, es perfectamente justa, ni tampoco podemos negar que es a través de la agrupación, de la unión de los integrantes de determinada clase social, como se puede lograr con mayor facilidad, la obtención de los objetivos que se han propuesto, puesto que entonces se estaría luchando por un interés de clase y no un interés particular.

No obstante lo anterior es una justificación desde el punto de vista doctrinario, histórico, pero el problema en su aspecto legal no encuentra la misma justificación, y aún cuando será hasta el próximo capítulo en que trataremos acerca de la inconstitucionalidad o constitucionalidad de esta cláusula, podemos adelantar algo diciendo que: "la cláusula de exclusión sindical vulnera el principio de asociación profesional y el de libertad de trabajo, ya que constituye una presión de tipo político con el fin de orillar a un trabajador a pertenecer a un sindicato". (39)

Por la aplicación de estas cláusulas se está obligando al individuo a realizar un acto que no desea, lo cual no puede evitar, puesto que se encuentra en juego el medio por el que obtendrá aquello que va a procurar -

(39) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. T. II. p. 208.

su subsistencia y la de los que de él dependan, o sea el trabajo, por el que va a obtener un salario.

B) MECANISMOS POR LOS CUALES OPERA LA CLAUSULA DE EXCLUSION:

Para iniciar el desarrollo de este inciso, hemos considerado práctico y necesario, hacer la transcripción de las disposiciones tanto legales como Constitucionales para determinar los mecanismos por lo que opera la cláusula de exclusión sindical.

En primer lugar el artículo 5° de la Constitución nos dice que: "A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

A su vez el artículo 123 en su fracción XVI, también consagra un derecho específicamente a favor de la clase obrera y la patronal al establecer que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales.

En el mismo artículo 123, solo que en la fracción XXII, se garantiza el respeto al derecho mencionado en el párrafo anterior, que favorece al trabajador, en los siguientes términos: "El patrono que despida a un

obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sin dicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con - el importe de tres meses de salario..."

En la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la-- Constitución Política de la República, también encontramos algunas disposiciones relacionadas con el tema que nos ocupa, y que a semejanza de los preceptos constitucionales enunciados, tienden a proteger la libertad sin dicual del trabajador y también la que corresponde a la clase patronal.

El artículo 357 del ordenamiento legal laboral, se refiere al derecho en general que asistan tanto al trabajador como al patrón, al establecer- que: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindi catos sin necesidad de autorización previa".

En el artículo 358 se consagra la protección a la garantía estableci- da en el 357, pues en él la ley señala que: "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier esti pulación que establezca multa convencional o que desvirtúe de algún modo- la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

Actualmente en nuestra legislación laboral encontramos dos tipos de - cláusulas de exclusión: el primero que se denomina cláusulas de exclusión por admisión o ingreso y el segundo cláusulas de exclusión por separación, ambas cláusulas se encuentran consignadas en el artículo 395 de la Ley Fe

deral del Trabajo de 1970, la Ley Federal de 1931, las consignadas por separado, pues la primera las establecía en el artículo 49 y la segunda en el artículo 236.

La cláusula de exclusión por admisión doctrinariamente es una obligación contraída por el patrón, y consignada en el contrato colectivo, la cual consiste en la obligación de utilizar únicamente de los trabajadores miembros del sindicato y los cuales son propuestos por él.

Una de las finalidades que se persigue al establecer la cláusula en el contrato colectivo de determinada empresa, es limitar la facultad del patrón a elegir libremente los trabajadores que han de prestar sus servicios, medio por el cual podría fácilmente valerse para debilitar el movimiento sindical o de plano desaparecerlo de su empresa, creando un derecho a favor del sindicalizado, que redunde en beneficio del trabajador sindicalizado y una obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento puede dar paso al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores para obligarlo al cumplimiento.

Encontramos también una limitación en la aplicación de esta cláusula establecida en el artículo 395 que nos dice: "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 ya presten sus servicios 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..." de lo que se depende de esta cláusula

la se limita a los miembros del sindicato contratante o que pide revisión que celebra o que pide se incluya la cláusula de exclusión.

El artículo 450 en su fracción 4a. de la Ley Federal del Trabajo vigente, no señala las consecuencias jurídicas que se producen por el incumplimiento por parte del patrón de la cláusula de exclusión, el que consiste en la huelga de los trabajadores, pues el incumplimiento de la aplicación a esta cláusula impide el cumplimiento del contrato colectivo en general y de manera individual el medio para exigir el cumplimiento o la revisión del mismo, es la huelga.

La cláusula de exclusión por separación consiste en la obligación que contrae el patrón, impuesta por dicha cláusula establecida en el contrato colectivo, en el deber que tiene de separar del trabajo al obrero que renuncie o sea expulsado del sindicato, la cláusula se encuentra en el artículo 395, último párrafo.

La consecuencia de la expulsión del trabajador de la organización sindical, es la separación de la empresa, debe de tenerse también cuidado en comprobar de que la expulsión se resolvió después de la observancia de los requisitos señalados por el artículo 371 en su fracción séptima, tales como que la causa de expulsión sea por un caso expresamente señalado por los estatutos del sindicato, que para tal efecto se haya reunido la asamblea de trabajadores, que la resolución haya sido tomada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, como lo señalamos anteriormente.

En tratándose de que el trabajador renuncie al sindicato, se deberá comprobar plenamente por el mismo, que el trabajador no haya sido objeto de ningún medio para obligarlo a separarse de él, y que la separación haya sido producto de la voluntad libremente manifiesta, sin coacción exterior ninguna, en una palabra, que la renuncia haya sido verdadera.

La cláusula de exclusión por admisión al igual que la cláusula de exclusión por separación, son parte integrante del contrato colectivo y por lo tanto, su incumplimiento produce necesariamente la violación del mismo, por lo que ya hemos dicho con relación a la segunda, su observancia se podrá exigir por medio de la huelga.

El Dr. Mario de la Cueva opina que: "La cláusula de exclusión por admisión, requiere una reglamentación más adecuada, dejándole al patrón ciertas facultades para rechazar a determinados trabajadores, aún cuando sean propuestos por el sindicato, pues éstos, en un momento dado podrían ser perjudiciales a la buena marcha de la empresa. No estamos de acuerdo con esta opinión, pues lo que se debe de considerar por el patrón, es su eficiencia en el trabajo y si no lo es, lo puede rechazar y exigir al sindicato otro con los requisitos exigidos para que desempeñe bien el mismo y que la empresa tenga buena marcha y progreso". (40)

Históricamente se ha pretendido encontrar justificación a la existen

(40) Ibidem. p. 376.

cia de las cláusulas de exclusión basándose ante todo de que se trata de un medio de la clase obrera, para contrarrestar y en contra de la oposición que existía tanto por parte del Estado como por los patrones, a la existencia de organizaciones de trabajadores, pues aún de reconocida su legitimidad, éstas fueron objeto de constantes ataques, por parte de los patrones que las desconocieron, valiéndose de diversos medios para tratar de desaparecerlas, el medio más comunmente usado consistía en emplear los servicios de trabajadores libres, a los trabajadores sindicalizados los hacían a un lado.

El trabajador a esta actitud de la clase patronal y muchas veces del mismo Estado, respondió exigiendo el establecimiento de las cláusulas de exclusión de ingreso, pero la clase patronal maquinó otros medios para debilitar las asociaciones obreras, consistentes algunos como el ofrecimiento de determinados privilegios, como mejores sueldos, mejores puestos, etc. a los trabajadores que se separaran de la organización sindical, a la cual pertenecían, la exigencia de la implantación de las cláusulas de exclusión por separación, fue la respuesta de los trabajadores a esta actitud de los patrones.

En resumen podemos señalar que: la cláusula de exclusión de ingreso, tiene por objeto el obligar al empresario a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato.

De esta manera, encontramos una amplia similitud con las estipulaciones que eran aplicadas por las corporaciones en la Edad Media, según he-

mos expuesto ya ampliamente en capítulos anteriores.

Esta cláusula tiende a lograr una total unificación de la clase trabajadora, evitando que se torne en instrumento patronal que imponga las condiciones de trabajo que el empresario imponga arbitrariamente por faltar organismos obreros que vigilen el respeto a la dignidad de los trabajadores y aseguren el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

El principal efecto de la cláusula de exclusión de ingreso, es como ya lo hemos desarrollado, la limitación que impone al empresario en su facultad para escoger libremente a su personal. Esta limitación se hace patente en la realidad, en la forma siguiente: Cuando en la empresa -- exista una vacante, el empresario está obligado a dar aviso al sindicato de la vacante existente, para que el sindicato le envíe al trabajador -- que la ocupe, no pudiendo el empresario faltar a esta obligación de dar aviso al sindicato ni tampoco contratar a un trabajador libre.

La obligación del patrón de dar aviso al sindicato está consagrada -- en la fracción XI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que a -- la letra dice: "Son obligaciones de los patronos: "XI...poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, -- las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse".

Puede llegar a pactarse en el contrato colectivo, que si el sindica-

to no envía en un corto plazo de 72 horas a un trabajador para que ocupe el puesto, el empresario podrá emplear a un trabajador libre.

Así pues, el empresario puede llegar a señalar en el contrato colectivo para su protección, un período de prueba, el que servirá para que el trabajador que ha sido propuesto por el sindicato, demuestre que es apto para desarrollar la actividad que dentro de la empresa ha quedado vacante. Esta facultad queda perfectamente justificada, dado que no puede aceptarse por ineptitud, impericia o incluso mala fe del trabajador propuesto, y se ponga en peligro la estabilidad de la empresa y se dañe así una fuente de trabajo en la cual laboran otros más trabajadores que también podrían salir perjudicados.

Consideramos necesaria la creación por parte de los sindicatos de escuelas, seminarios o programas de mejoramiento y capacitación que abarque, si no la totalidad, si al menos la mayoría de las especialidades técnicas existentes, para que de esta manera sus agremiados puedan obtener en primer lugar un trabajo mejor remunerado y además un más rápido ascenso.

C) CONSECUENCIAS DE LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION PARA EL SINDICATO Y PARA EL PATRON:

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador-

de elegir, entre varios sindicatos el que prefiera. Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas estas ideas podemos citar a Francia y a los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo periodo en que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de dos principios: La defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por una parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo. Por otra parte, la propia Corte, sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato, o porque se rehusaba a ingresar en él. En la ley de 27 de abril de 1956 quedaron consagrados estos principios: "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente y aún condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa". (41)

"Entre nosotros el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931, que fue enviado al Congreso, consagraba el principio de libertad sindical y así fue aprobado, estableciéndose en el artículo 234, lo siguiente: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie-

(41) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9a. ed. Porrúa. México. 1977. p. 281.

se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Más aún, el legislador, que mostró suma cautela al señalar sanciones de inexistencia, consideró de tanta importancia el respeto al principio contenido en el artículo transcrito que en el siguiente artículo 235, ordenó "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta. Debemos aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda negativa". (42)

A pesar de lo anterior, las Cámaras adicionaron estos preceptos con otro artículo que tomó el número 236, en que se anula el principio de libertad sindical, pues se establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". (43)

En la Ley actual se dejaron íntegramente los preceptos del anterior Ordenamiento, pues el artículo 357 nos dice: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. El siguiente precepto o sea el 358 ordena: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso

(42) Ibidem. p. 282.

(43) Ibidem.

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

Sin embargo, en el artículo 395 se autoriza la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación, ya que textualmente se dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezca privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte de un 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".

Consideramos que en la actualidad las dos cláusulas de exclusión en la práctica se han prestado a los abusos más censurables y en ocasiones bochornosos. La de ingreso, lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección importantes. En algunos contratos colectivos, se ha atemperado ese rigor, estableciéndose que si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene el derecho de llenarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión.

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales, sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen faltas al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura sindical y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional.

La cláusula citada, tiende a ser en muchas de las ocasiones una especie de yugo para el trabajador que lo ata y apega al sindicato, ya que el patrón en muchas de las veces utiliza o compra a los dirigentes sindicales para que por medio de esta cláusula, no se cumplan con los verdaderos derechos del trabajador que en relación al trabajo se refiere.

En resumen quiero señalar que la cláusula de exclusión por separación es meramente un arma de presión en poder del sindicato contra el trabajador, razón por la cual en el capítulo subsecuente analizaremos con más detalle.

C A P I T U L O I V

ANÁLISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

A) CONCEPTO DE CONSTITUCIONALIDAD, INCONSTITUCIONALIDAD Y ANTICONSTITUCIONALIDAD:

Para dar una buena definición de los conceptos antes mencionados va a ser necesario intercalarlos, porque con la definición de uno trae aparejada la de los otros.

Para comprender los términos constitucionalidad y su contrario la anticonstitucionalidad, habrá que partir del conocimiento del primado de la Norma Suprema sobre las demás leyes que de ella se derivan.

Miguel Lanz Duret afirma que el principio fundamental sobre el que descansa nuestro régimen constitucional es la Constitución, por cuanto "sólo la Constitución es suprema en la República. Ni el gobierno federal, ni la autonomía de sus entidades, ni los órganos del Estado que desempeñan y ejercen las funciones gubernativas... son en nuestro Derecho constitucionales soberanos..." (44)

De la Constitución se derivan la legalidad (constitucionalidad) o

(44) LANZ DURET, Miguel, Cit. por ALVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo.- 4a. ed. Haro. Madrid. 1929. p. 170.

ilegalidad (inconstitucionalidad) de las leyes ordinarias. Máxime si se trata de Constituciones rígidas, en sus diversas modalidades, cuyo apego debe evitar la contradicción de un pretendido poder constituyente permanente, en principio rechazable y cuyo abuso puede transformarlo en flotador de reformas circunstanciales, de proyección derogable. De aquí el acierto de la concisión y generalidad de los preceptos constitucionales propiciadores de la estabilidad y firmeza constitucional. Deberán recurrirse las leyes orgánicas para su adaptación a las nuevas necesidades sociales. Cuanto mayor sea la vigencia del articulado constitucional, más fuerte será su validez y demostrabilidad.

Así que en resumen y de manera sucinta queremos señalar que constitucionalidad significa vivir con apego a la Constitución y sobre todo estar de acuerdo con los preceptos que dicha Carta Magna establece.

Es preciso distinguir los términos constitucionalidad, inconstitucionalidad y anticonstitucionalidad. Del primero deberá entenderse ante todo el precepto al que se le hace referencia. Pero además, el jurista, intérprete o ejecutor del derecho puede captar la idealidad que anima el denominado espíritu de una Constitución. La inconstitucionalidad está en consonancia con esta última aseveración. Se trata de algo quizá no concreto pero que está ahí, en la captación de los rasgos peculiares e idiosincráticos del pueblo de un Estado, mientras que la anticonstitucionalidad ha de estar referida a un precepto concreto y determinado. Así, las leyes ordinarias u orgánicas no pueden, desde el punto de vista formal, ser anticonstitucionales. Es más, ni siquiera inconstitucionales,-

es decir, no pueden ser contrarias ni a precepto preciso ni a la voluntad del legislador (pueblo). No han de contradecir a los lineamientos concretos específicos y, en su caso, al significado del contenido constitucional.

En la inconstitucionalidad se hace referencia a la no coincidencia con los términos de la Constitución, es decir, no se está de acuerdo con la existencia de una Constitución y mucho menos con sus preceptos.

"La inconstitucionalidad de una Ley implica afianzar la supremacía de la Constitución sobre los demás ordenamientos jurídicos de ella derivados. Origina el control jurisdiccional sobre leyes y la facultad a los ciudadanos de un país de impugnar los actos de las autoridades cuando estos van en detrimento de la Constitución. En su consecuencia, son causa de conflicto. Se presupone que es entre los poderes ejecutivo y judicial donde tiene aquél mayor cabida, por un abuso de autoridad o error, en perjuicio del afectado". (45)

"La anticonstitucionalidad es un término muy preciso, ya que el vocablo "anti" significa la no coincidencia con la Constitución, es decir, se está en contra de la misma o que no le interesa observar en lo absoluto a una Constitución y por ende los ordenamientos constitucionales carecen de sentido". (46)

(45) Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. C-CH. Porrúa. México. 1985.- p. 274.

(46) Ibidem, p. 276.

En resumen queremos señalar después de haber analizado las definiciones anteriores que, la inconstitucionalidad significa una violación o transgresión a un precepto constitucional y por lo tanto, hay que demostrarlo, es decir, que se está llevando en contra de la Constitución. Por lo tanto, la anticonstitucionalidad supone la omisión del régimen constitucional y la no observancia de los preceptos constitucionales considerados como obligatorios.

Por el contrario, el derecho constitucional es el faro luminoso de la vida institucional del pueblo y del Estado. De aquí la importancia de mantener el dualismo Constitución-democracia, máxime con las garantías de sistemas que como el parlamento protegen con mayor eficacia el derecho de los pueblos a participar en la vida política y controlar la actuación de los gobernantes; ello a pesar de que la Norma Suprema o Código Político, es el menos dinámico de los derechos, pues las dificultades de reforma facilitan su rango jerárquico y la estabilidad, demostrabilidad y fijeza de sus preceptos. En estas condiciones se firman las instituciones políticas y las garantías individuales y sociales. Y ello, no tanto por el aspecto formal del contrato de los gobernantes con los gobernados, sino porque es la esencia jurídica que regula todas y cada una de las manifestaciones sociales. "La declaración de inconstitucionalidad de la ley presenta diversos instrumentos o sistemas, -- unos diferentes y otros semejantes, en las Constituciones comparadas".- (47)

(47) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Haro. Buenos Aires, Argentina. 1958. p. 278.

**B) COMPARACION ENTRE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL ARTICULO -
123 DE LA CARTA MAGNA Y LOS QUE CONTEMPLA EL ARTICULO 395 DE LA-
LEY FEDERAL DEL TRABAJO:**

El artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XVI preceptúa tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, - asociaciones profesionales, etc.

Como se puede observar el artículo en cita consagra la garantía a favor de la clase trabajadora y la patronal, respetando el derecho de asociación.

La libertad de asociación profesional reconocida en la fracción XVI del apartado "A" del artículo citado. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta, puesto que la libertad sindical no es absoluta y que en el caso de referencia, el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa lo siguiente:

Artículo 395: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus ser-

vicios 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.

Como se puede advertir, de lo anterior podemos colegir diciendo que, lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo contrarfa además lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 que contiene el principio de la libertad de sindicalización, por cuanto que tiende a impedir el libre ejercicio de la misma en su aspecto negativo; aún podemos tachar de nulidad tal cláusula, pues encuadra perfectamente en el supuesto de la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 que establece: "La nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores". (48)

En resumen queremos decir que en la cláusula de exclusión se ponen las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley, que impone al empresario la obligación de contratar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato titular de dichos instrumentos o a separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados

(48) MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. T. II. 7a. ed. Porrúa. México.- 1980. p. 49.

de la organización profesional.

"En sentido estricto, la cláusula de exclusión, exclusión por separación, es la normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaba parte. Es ésta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo". (49)

La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.

Su aplicación está condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el contrato colectivo y a que el trabajador que sea expulsado o que renuncie se encuentre afiliado al sindicato titular.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que -

(49) Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., p. 276.

contengan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas (artículo 395, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

En la comparación de los preceptos tanto Constitucional como laboral, encontramos un contrasentido, ya que en el primero el trabajador goza de una libertad de asociación y en el segundo, esta libertad se limita y - aunque en teoría debería de aplicarse o se aplica, en la práctica vemos que desgraciadamente no pasa así, pues continuamente se observan casos - en los que los obreros que laboran en las fábricas del país no gozan de los mismos derechos de aquéllos que sí están sindicalizados.

La disposición del artículo 395 contraria también las siguientes Garantías Individuales que más adelante explicaremos:

1° La libertad de trabajo reconocida en el artículo 5° Constitucional, al impedírsele al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia.

2° La libertad política de asociación reconocida en el artículo 9° Constitucional. A este respecto, se ha cuestionado que la libertad genérica de asociación es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3° La prohibición constitucional de hacerse auto justicia (artículo 17 Constitucional). Esta observación se ha rebatido afirmando que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.

C) ANALISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION:

Para iniciar el desarrollo de este inciso, hemos considerado práctico y necesario hacer la transcripción de las disposiciones tanto legales como Constitucionales que en un momento determinado se pueden ver afectadas por la aplicación de las cláusulas de que tratamos, y que pueden ser determinantes al momento de decidir sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las mismas, pues en ellos se consagra siempre alguna garantía.

En primer lugar, el artículo 5° de la Constitución nos dice que: "Aninguna persona se le podrá impedir 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, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

A su vez el artículo 123 en su fracción XVI, también consagra un derecho específicamente a favor de la clase obrera y la patronal al esta -

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

En el mismo artículo 123 sólo que en la fracción XXII se garantiza el respeto al derecho mencionado en el párrafo anterior, que favorece al trabajador en los siguientes términos: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."

En la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de la República, también encontramos algunas disposiciones relacionadas con el tema que nos ocupa, y que a semejanza de los preceptos constitucionales enunciados, tienden a proteger la libertad sindical del trabajador y también la que corresponde a la clase patronal.

El artículo 357 del ordenamiento legal laboral, se refiere al derecho en general que asisten tanto al trabajador como al patrón, al establecer que: "Los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

En el artículo 358 se consagra la protección a la garantía establecida en el 357, pues en él la ley señala que: "A nadie se le puede obli

gar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Cual -
quier estipulación que establezca multa convencional o que desvirtúe de
algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá -
por no puesta".

El problema de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión-
ha sido largamente debatido, dándose opiniones tanto en uno como en --
otro sentido, a cual más de todas valiosas y de importancia para la re-
solución del problema; sin embargo, la discusión es más enconada y las
opiniones más diversas cuando se trata de resolver el problema relativo
a las cláusulas de exclusión por admisión, pues en lo que se refiere a-
la de exclusión por separación, los criterios prácticamente se han uni-
ficado, proclamándose por la inconstitucionalidad de la misma, tanto en
la doctrina como en las diversas leyes se ha rechazado esta cláusula.

Considerada la libertad de asociación como un derecho, y que como -
derecho reviste dos aspectos tanto el negativo consistente en la facul-
tad de asociarse y que tiene su necesario correlato en sentido negativo
consistente en facultad de no asociarse, y además apoyarlo en la liber-
tad de trabajo, se da un argumento que sostiene la inconstitucionalidad
de las cláusulas de exclusión por considerarla violatoria de las garan-
tías mencionadas.

El argumento anterior, los sostenedores de la constitucionalidad de
las cláusulas de exclusión responden que éstas se justifican con las fi
nalidades que persiguen y que caracterizan principalmente en la inten -

ción de proteger a las asociaciones profesionales frente a la clase patronal que pretende la desaparición de las mismas: se pretende a través de las cláusulas de exclusión, la consolidación del sindicato, organismo creado para velar por los intereses de la clase trabajadora, por lo que no podemos admitir que se use como medio de presión en contra del trabajador, sino como garantía de un grupo social frente a otro.

Ya en alguna parte de este trabajo lo hemos dicho y ahora lo volvemos a repetir, que de ninguna manera negamos la finalidad que se pueda perseguir, a través de la implantación de estas cláusulas y que desde el punto de vista doctrinario estamos de acuerdo con ella, pero creemos que a pesar de todo, el problema reviste dos aspectos, o sea que no solamente se pretenda justificarlas doctrinariamente, sino desde el punto de vista legal, encontrando su apego y respeto a las garantías sociales consagradas en la Constitución, así como su conformidad respecto de los preceptos de la ley del Trabajo.

Consideramos que estas cláusulas se encuentran en discordancia con los preceptos mencionados, sobre todo porque limita la libertad de asociación profesional, aún cuando, como lo dice el Doctor Mario de la Cueva, "los detractores de la cláusula de exclusión están colocados en una situación jurídica inadmisibles", (50) no creemos que esta aseveración sea del todo acertada, ya que ante todo se debe estar apegado a derecho, y respetando las garantías individuales y sociales consagradas por la Constitu-

(50) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 306.

ción, sin pretender sacrificar unas por otras, sino tratando de adecuar-
unas y otras. Además, el derecho de asociación profesional es un derecho
general y por lo tanto, una garantía social; de manera que la actitud -
individualista que se pretende atribuir a los detractores de estas cláusulas,
no existe realmente, puesto que se pretende el respeto de una ga-
rantía social.

"Tanto la doctrina como las diversas legislaciones extranjeras, se -
han pronunciado en forma casi invariable en contra de las cláusulas de -
exclusión, sobre todo de la exclusión por separación, que como ya diji -
mos, ha sido la más duramente atacada, aún por aquellos que opinan en fa
vor de la de admisión. En Francia, por ejemplo, ha sido francamente re-
chazada la cláusula de exclusión por separación, aún cuando la de exclu-
sión de ingreso también ha sido duramente atacada, pero sin unificarse -
las opiniones". (51)

En Bélgica se sostiene, según transcripción que hacemos, la opinión-
citada por Mario de la Cueva, que servirá para orientar nuestro criterio,
respecto a lo que se piensa en este país en lo que se refiere a las cláu-
sulas de exclusión: "Existen actos determinados de presión, que presen-
tan una especial gravedad. Constituye un acto de presión evidente el -
uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar la li
bertad de asociación. Sería desnaturalizar el espíritu del contrato de-
trabajo, aplicarlo a fines para los que no ha sido constituido. Cuando-

(51) Ibidem. p. 308.

el patrono notifica al obrero que no lo enrolará o le despedirá si no se afilia o se parta de una asociación determinada, usa el contrato como un medio de coacción para impedir al obrero use como mejor le convenga de una facultad que le reconoce la Constitución de ese país". (52) La opinión que hemos transcrito, se ajusta perfectamente a nuestro criterio, y creemos que expone claramente el problema suscitado por las cláusulas de exclusión y que se encuentran consignadas en el contrato de trabajo.

Tanto en la doctrina jurídica española como en el viejo Derecho Alemán, citados también por Mario de la Cueva, "existe un criterio opuesto a la admisión de la licitud de las cláusulas de exclusión, tomando también como base de su postura, la violación a la libertad de asociación profesional, tanto en su sentido positivo como negativo, declarándose por lo tanto, partidario de su no aplicación". (53)

"En México tanto la cláusula de exclusión de ingreso como la de exclusión por separación, han sido incluidas dentro de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto, se admite la licitud de las mismas, sólo que según lo que podemos deducir de la lectura de los artículos 352 y 358 de nuestra ley, y que hemos transcrito al inicio del presente capítulo, encontramos una notoria contradicción entre lo establecido por uno y por otro, y los efectos que pueden producirse en la realidad mediante la aplicación de las cláusulas de exclusión, que se encuentran consignadas-

(52) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 310.

(53) Cit. por VELASCO, Gustavo R. La Legislación del Trabajo desde el punto de Vista Social y Económico. Hara. México. 1987. p. 202.

en el artículo 359 de la misma Ley". (54)

Estas disposiciones que acabamos de mencionar, corresponden esencialmente a lo que se disponía en los artículos 235 y 236 de la Ley Federal del Trabajo en 1931, así como al 49 de la propia ley; en principio se establece un derecho de que pueden hacer uso tanto los trabajadores como los patrones consistente en la facultad de agruparse en sindicatos tanto unos como otros, garantizándose también la libertad sindical en el sentido de que "a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", aún más, se agrega que cualquier disposición que viole lo anterior se tendrá por no puesta, con lo que afecta de nulidad a todo acuerdo existente en tal sentido, desde sus inicios, ésto en nuestro concepto bastaría para no admitir la existencia de las cláusulas de admisión, sin embargo, no sucede así, como más adelante veremos.

Como decíamos no obstante el establecimiento de tales derechos en las disposiciones mencionadas, así como la protección que se establece para los mismos en la propia ley, el artículo 395, inviste de licitud a las cláusulas de exclusión, que en nuestro concepto violan tales derechos, tanto en caso de separación del sindicato, como en caso de que el trabajador por alguna causa se niegue a afiliarse a la asociación profesional, no alcanzamos a captar el objeto que pueda perseguir la ley, reconociendo primero un derecho, el de asociación profesional y revistiéndolo posteriormente de licitud las maneras por las que se puede hacer impo

(54) VELASCO, Gustavo. op. cit. p. 203.

sible el libre uso de ese derecho; esto nos parece una contradicción en la ley que en un momento dado grave perjuicio en contra del derecho que, primero le es otorgado al trabajador, pero del cual puede ser privado - posteriormente por un medio señalado en la misma Ley.

1) Constitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión. Se ha pretendido encontrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión, en una supuesta limitación a la libertad de trabajo - establecida en el artículo 5° Constitucional, sin embargo, nosotros no - creemos que sea esta disposición la que sufra la violación considerando - que: "Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en determinada - empresa, o sea, nadie puede obligar a una persona en nuestro derecho po - sitivo, a que le dé trabajo, o bien, la negativa de un empresario no vio - la los derechos de las personas que reciban la negativa". (55)

La anterior observación hecha por el Doctor Mario de la Cueva la en - contramos acertada y sólo podríamos hablar de una violación a la garan - tía establecida en el artículo 5° Constitucional, en el supuesto caso -- de que a una persona se le obligue a desempeñar algún trabajo por el - cual no siente ninguna inclinación y por el contrario le desagrada, por - ejemplo, una persona es obligada a dedicarse al trabajo del ferrocarril, cuando el que le agrada es el de la agricultura, o cuando habiéndose ob - tenido título de Abogado, se le obligue a dedicarse a la ingeniería; es en estos casos cuando se estaría violando la libertad de trabajo y es -

(55) Ibidem. p. 206.

que lo que se trata de proteger con esta garantía es la inclinación del individuo a desempeñar las labores que más estén de acuerdo con sus aptitudes, conocimientos, capacidad y ambiciones, pues es el medio de realización del individuo y a través del cual consigue los fines que se ha propuesto.

Nuestra afirmación de que la cláusula de exclusión por admisión es inconstitucional, se funda no en que se trate de una violación a la libertad de trabajo, sino que su aplicación trae como consecuencia una violación a la libertad de asociación, tanto considerado como un derecho en general, que compete a todo individuo, como cuando hablamos de la libertad de Asociación Profesional, que favorece exclusivamente a la clase trabajadora o patronal; la primera se encuentra consagrada en el artículo 9º de nuestra Constitución, y la segunda en el 123, fracción XVI de la misma Constitución.

"Todo derecho lo podemos considerar bajo dos aspectos: podemos encontrar en él la posibilidad de conducirnos de dos formas distintas cuando vayamos a hacer uso de él; el reconocimiento de tal derecho, tiene un doble efecto: primero que se tiene la facultad de hacerlo efectivo; segundo, que se puede rehusar a él y no ejercitar la facultad que nos concede, pudiendo incluso ser ignorado por la persona a quien favorece".

(56)

(56) SALAZAR, Rosenda. Historia de las Luchas Sindicales en México. V. III. 3a. ed. España Universal. México. 1972. p. 184.

Ese mismo doble aspecto de que hablamos en el párrafo anterior, lo podemos encontrar tanto en la libertad de asociación en general, como en la libertad de asociación profesional. La libertad de asociación consiste en el derecho de coaligarse, de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, la libertad de asociación profesional será en el caso específico inherente a una determinada profesión, es decir, es una especie de la libertad de asociación y es con base en esto que consideramos que la cláusula de exclusión por admisión viola tanto una como otra, por lo tanto, a fin de darle más fluidez al desarrollo de nuestro trabajo, de ahora en adelante únicamente nos hemos de referir a la libertad de asociación profesional.

Como derecho decíamos el de asociación profesional reviste dos aspectos, pues mientras que por una parte otorga la facultad de asociación al trabajador, esta facultad tiene a su vez un correlativo, un efecto necesario consistente en la facultad de rehusarse a formar parte de ninguna asociación, sin que nadie lo pueda obligar por ningún medio a hacer uso de tal derecho; éste es el derecho considerado tanto en su aspecto positivo, asociarse, como negativo, rehusar libremente a asociarse, o retirarse, cuando así lo desee de la asociación profesional.

Así pues, consideramos que la cláusula de exclusión de ingreso, si implica una violación a la libertad de asociación profesional, considera ésta en su aspecto negativo, ya que mediante ella se obliga al trabajador a entrar a formar parte de un sindicato, aún en contra de su propia voluntad, es una especie de coacción, y en caso de que el trabajador

no se apegue a ella, le será imposible obtener el trabajo, el cual es el medio que le proporciona la subsistencia y perderlo sería perder la fuente de ingresos que le sirve para sostenerse a sí mismo y a su familia.

Si el trabajador y nos referimos únicamente a él porque es al que - afectan las cláusulas de exclusión y no al patrón, tiene derecho, tal y como lo establece la constitución a coaligarse formando sindicatos, debe también tener el derecho a no hacerlo, y ese derecho no se le debe coartar por ningún motivo y en ningún caso, salvo los señalados por nuestra Carta Magna, y es por tal razón que consideramos a la cláusula de exclusión de ingreso, violatoria de la Constitución y, consecuentemente de lo dispuesto en los artículos 357 y 358 de la Ley del Trabajo.

Mario de la Cueva se inclina por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso, "considerando que los derechos individuales no deben ser ilimitados, sino que deben encontrarse restringidos por la existencia de derechos sociales, a los que en un momento determinado se debe dar preferencia; no negamos lo acertado de esta afirmación, pero no la podemos admitir como argumento a favor de la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, y tampoco, lo podemos aceptar como una regla general, pues si bien los derechos sociales ponen cierto límite a los derechos individuales, se debe buscar la manera de que no los excluyan totalmente de no sacrificar el uno por el otro, sino de tratar de que coexistan ambos por medio de una mejor legislación en donde se respeten ambos derechos". (57)

(57) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 212.

También se toma como argumento de la cláusula de exclusión por admisión, la finalidad que con su implantación se persigue y que es la lucha por la consolidación del sindicato, tratando de orillar a los trabajadores a unirse para defender sus intereses frente a la clase patronal; ya nos hemos referido con anterioridad a este objetivo atribuido no solamente a la cláusula de ingreso, sino también a la de separación y hemos manifestado nuestro acuerdo con tal finalidad, pronunciándonos a favor de ella.

Sin embargo, nosotros consideramos que al hablarse de legitimidad de determinada institución a la que se pretende revestir de tal característica, se trata de dar a entender que la mencionada institución se encuentra apegada a la Ley y a la Constitución, respetando lo establecido en ellas; creemos, no obstante que, éste no es el caso de la cláusula de exclusión de ingreso, aún cuando su objetivo el que ya dijimos consideramos laudable, sea la consolidación de las asociaciones profesionales, la defensa de los trabajadores en contra de las maniobras del patrón tendientes a eliminar las agrupaciones obreras y que se traducirían en la contratación de trabajadores libres, lo cual debilita la fuerza de las asociaciones profesionales dentro de una empresa.

Cuando se cita como argumento de legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, la finalidad que con su establecimiento se persigue, creemos que se está confundiendo el término, pues tal finalidad lo único que logra es una justificación de la cláusula de ingreso, pero de ninguna manera la reviste de legalidad, ya que en nuestro concepto, exis

ten ciertas disposiciones tanto constitucionales como de la Ley del Trabajo, que con la aplicación de la cláusula que estudiamos serían violadas.

El problema se presenta complicado y la solución no parece sencilla, pues no podemos negar que el objetivo perseguido con el establecimiento de la cláusula es favorable al trabajador, pero tampoco debemos perder de vista que las consecuencias que se pueden presentar violan ciertos de rechos de asociación y permanencia en el trabajo, por lo que debemos ser cuidadosos con la solución del problema. Adoptando una postura radical-extremista, la solución sería despojar a la sindicalización del carácter de derecho y transformarlo en un deber con el que debe cumplir el trabajador, pues dejando de existir como tal, también dejaría de existir la violación, con lo que el problema quedaría solucionado; pero aquí encontramos el inconveniente de que el ingreso a la asociación sería obligatorio, y tal vez el trabajador no cumpliera satisfactoriamente con la misión que se le encomendara, haciendo a la larga, nugatoria la existencia de sindicatos.

Tal vez la solución más adecuada podría ser la de dejar al patrón, la facultad de emplear a trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando éstos no concurren a solicitar el empleo, junto con trabajadores pertenecientes al sindicato y propuestos por el mismo, pues en tal caso, el patrón considerándolos a ambos en igualdad de circunstancias, estaría obligado a emplear al último, es decir, que se dejaría subsistente la cláusula de preferencia sindical, con la que se respetaría tanto el dere

cho del sindicato de proponer su candidato a obtener el empleo, como el derecho del trabajador libre, ya que la sindicalización sería un requisito para obtener el empleo y no una obligación para el trabajador, que al no cumplirla no tiene ninguna posibilidad de trabajo, esto se lograría con los puestos no controlados por el sindicato, otorgándole de esta manera cierta libertad de elección al patrón, que ya no está supeditado únicamente a lo que el sindicato le proponga, pues en caso de que éste no propusiera a ningún trabajador, el patrón emplearía un trabajador libre. La solución sin embargo, ya dijimos, no nos satisface plenamente, pues de cualquier manera sigue existiendo cierta presión que constriñe al trabajador a sindicalizarse, por lo que la solución es únicamente en parte y no resuelve totalmente el problema.

II) Constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación.- Contrario a lo que ocurre con la cláusula de exclusión por admisión, en lo que se refiere a la de separación, prácticamente no existe discusión, pues es opinión casi generalizada, la de que se debe rechazar su constitucionalidad, fundándose principalmente en que estando garantizada la libertad negativa de asociación por la Ley Fundamental, no puede una ley ordinaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, desvirtuar tal derecho.

"Mediante la cláusula de exclusión por separación, convenida y aceptada en el contrato colectivo, el patrón adquiere una obligación que le es impuesta por el sindicato y que consiste en separar a los trabajadores de su trabajo, cuando hayan caído en alguna de las situaciones siguientes: A) Haber renunciado a seguir formando parte del sindicato; y

B) Haber sido expulsado del mismo por haber incurrido en alguna de las fallas señaladas en los estatutos". (58)

En el primer caso, el trabajador en forma voluntaria decide separarse del sindicato, es decir, que está haciendo uso de su libertad negativa de asociación profesional, pero el ejercicio de ese derecho se ve -- prácticamente desvirtuado por la sanción a que se hace acreedor el trabajador, y que consiste en la pérdida del empleo.

En el segundo aspecto que nos presenta esta cláusula podemos incluso encontrar la existencia de una doble sanción en contra del trabajador, - pues además de la que le impone el mismo sindicato, consistente en su expulsión del mismo, se le condena también a la pérdida de su trabajo, lo que ya en sí es una sanción demasiado grave, por alguna falta a los estatutos del sindicato.

Si como afirman los defensores de la cláusula de exclusión por separación, ésta tiene como finalidad evitar el desmembramiento de la asociación profesional, su aplicación sería posible, sólo cuando el obrero, - sirviendo a los intereses del patrón y de acuerdo con él, se separa del sindicato, o bien cuando es expulsado del mismo por alguna maniobra tendiente a servir a los intereses del patrón, es decir, cuando se demuestra que se encontraba en el seno del sindicato, únicamente como medio por el cual el patrón pretendiera que se desmembrara la organización.

(58) ALVAREZ, Oscar. op. cit. p. 171.

Aún en los casos señalados en el párrafo anterior, la cláusula de exclusión por separación es contraria al principio de justicia y al derecho, en virtud de que se establecen sanciones en forma unilateral, es decir, que aún cuando haya solución entre el trabajador y el patrono tendiente a perjudicar al sindicato, solamente el primero está sujeto a recibir el castigo, quedando libre de toda sanción el empresario, o sea se descarga la responsabilidad totalmente sobre el trabajador, lo cual es francamente injusto, pues crea una situación de desigualdad desventajosa para el trabajador, aún cuando ésta es la parte más débil en las relaciones obrero-patronales.

Existe contradicción manifiesta entre las cláusulas de exclusión por separación y la libertad positiva y negativa de asociación profesional; cuando el trabajador rehusa a seguir perteneciendo a un sindicato, está haciendo uso de su libertad negativa de asociación y no puede ser obligado a permanecer en esa asociación y este derecho se encuentra garantizado por la Constitución, de tal manera que ninguna ley secundaria, puede limitarlo; ahora bien, solo los actos ilícitos están provistos de sanción por el Estado y esa sanción de que están provistos, se señala en las leyes, pero ya la separación voluntaria de un sindicato por parte del trabajador, de ninguna manera es un acto ilícito, sino totalmente lo contrario, es el ejercicio de un derecho y esto no debe ser objeto de ninguna sanción, por lo que consideramos que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, está violando la libertad negativa de asociación.

En el segundo caso, cuando la cláusula se aplica por expulsión del

sindicato, la propia Constitución reconoce la existencia de grupos sociales y estos grupos sociales tienen la facultad de exigir a sus miembros el cumplimiento de las obligaciones sociales que contraen al ingresar al grupo y en caso de que no lo hagan así, se harán acreedores a las sanciones aplicables, y que en el caso concreto de que nos ocupamos consisten en la expulsión del trabajador de la organización sindical.

Los trabajadores son responsables de los daños y perjuicios que con su conducta causen al sindicato, y por lo tanto, quedan obligados a la reparación del daño, pero éstas sanciones son internas, es decir, solo es posible aplicarlas dentro del grupo, pero de ninguna manera tiene la asociación derecho de aplicar sanciones externas, pues en virtud de la autonomía de que goza, puede regular las actividades internas del trabajador, pero nunca puede legislar sobre las relaciones jurídicas externas; en otras palabras, la asociación profesional está facultada para decretar la expulsión del trabajador de la propia asociación, pero su opinión no debe ser determinante en el despido del trabajador de la empresa.

La fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución, prohíbe al patrón que despida al trabajador sin causa justificada, y no puede ser considerada como tal el ingreso a una asociación profesional, pues esto sería solo el ejercicio de un derecho, y como derecho en su aspecto negativo, el patrón no podría despedir al trabajador que se separe del sindicato, ya que ésta no sería una causa justificada; las cláusulas de exclusión, son acuerdos entre el sindicato y el patrón, pero esto no quiere decir que a través de ellas se pueda violar la Constitución, ni -

tampoco crear causas justificadas de despido, de que se pueda valer el patrón para separar al trabajador.

El Doctor Mario de la Cueva cita otra pretendida justificación de la cláusula que estudiamos y la cual él mismo rebate y por medio de la cual se afirma que: "los contratos de los trabajadores se encuentran sujetos a condición resolutoria, consistente en la obligación por parte del trabajador de observar determinada conducta social y permanecer en la asociación profesional; sin embargo, tal cláusula estaría afectada de nulidad, pues consistiría en la renuncia del trabajador a su libertad de asociación y a sus derechos, a fin de obtener el trabajo, pues está expresamente prohibida por la Constitución en su artículo 5º, párrafo tercero, - el establecimiento de pactos o convenios que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".
(59)

La cláusula de exclusión por separación, contraría además, lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 que contiene el principio de la libertad de sindicalización, por cuanto que tiende a impedir el libre ejercicio de la misma en su aspecto negativo; aún podemos tachar de nulidad tal cláusula, pues encuadra perfectamente en el supuesto de la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 que establece la nulidad de cualquier estipulación que "...implique renuncia de algún derecho consa-

(59). DE LA CUEVA, Mario. Cit. Por ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Participación de Utilidades en el Derecho del Trabajo. 3a. ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1990. p. 113.

grado en favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los -
trabajadores".

Como vemos los argumentos de que se valen los diversos autores para tachar de inconstitucionalidad la cláusula de exclusión por separación, - son prácticamente los mismos que nosotros esgrimimos para tratar de demostrar la inconstitucionalidad también de la cláusula de exclusión de ingreso, pues nosotros tanto en uno como en otro caso, consideramos violada la libertad de asociación profesional, pues mientras en un caso se constriñe al trabajador a que se afilie, ya que de lo contrario no obtendrá el empleo, en el otro se obliga al trabajador a permanecer en el síndicato, so pena de la pérdida del empleo.

Nosotros seguiremos sosteniendo la inconstitucionalidad de ambas - cláusulas, aún cuando sabemos que tal vez, en determinado momento, nuestros argumentos sean tratados como de un individualismo exagerado, como dice Mario de la Cueva, y aún cuando tal vez estemos pecando de dispositivistas, al pretender encuadrarnos perfectamente a la ley, y principalmente a la Constitución, pero nos preguntamos ¿un trabajador sindicalizado a la fuerza, será capaz o tendrá la suficiente voluntad para cumplir con la parte que le corresponde de la función social que está encaminada a desempeñar el sindicato, o será solamente un cuerpo más al momento de decidir sobre la titularidad del contrato colectivo?, excepcionalmente - puede serlo.

Se nos ocurre también preguntar ¿son éstas las cláusulas de exclu -

sión la fórmula adecuada para la consolidación del sindicato? Nosotros creemos que no, el sindicato se consolida cuando el trabajador se da cuenta de que es una parte dentro de un grupo social, y que como integrante de ese grupo, está obligado a dedicar sus esfuerzos y su lucha a la obtención de ciertos objetivos, favorables no sólo para el sindicato, ni para los trabajadores miembros de ese sindicato exclusivamente, sino para toda la clase obrera.

Nos repugna pensar que el trabajador llegue a considerar al sindicato, como un trampolín para ingresar a una empresa o permanecer en ella, pues eso sí sería desvirtuar el objetivo primordial de las asociaciones profesionales, ya que en tal caso, sí estaría el trabajador persiguiendo un fin personal y egoísta, sacrificando el objetivo social del sindicato; no debe de ninguna manera situarse al trabajador en la disyuntiva de sin dicalizarse o no obtener el empleo, o bien, permanecer en el sindicato bajo la amenaza de ser separado de su trabajo en caso de no hacerlo.

D) CONSECUENCIAS POSITIVAS O NEGATIVAS EN CASO DE SUPRESION DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSION:

Las consecuencias que pueden darse en caso de supresión de la cláusu la de exclusión desde nuestro muy particular punto de vista y de acuerdo con nuestra tesis, deben ser positivas y son las siguientes:

I. Si se suprime tal cláusula los sindicatos de trabajadores ya no tendrán derecho a pedir y obtener del patrón su intervención jurisdicc

nal ni medianamente parcial, la separación del trabajo de sus miembros - que renuncien o sean expulsados del sindicato cuando exista tal cláusula en el contrato respectivo.

II. La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es válido que su ejercicio implique la sanción de pérdida del empleo.

III. Con la supresión de la cláusula en cita, el contrato colectivo de trabajo dejaría de utilizarse como instrumento para resolver los problemas internos de asociación, ya sea profesional, obrera u otra, ya que se pierde y se desnaturaliza su esencia.

IV. Si se suprime la misma, no se sujetaría al trabajador a pertenecer o no al sindicato, ya que la cláusula mencionada es contraria a la libertad de asociación y pensamiento.

En resumen queremos señalar que con la supresión de dicha cláusula se pretende erradicar el totalitarismo estatal aplicado a la clase obrera, ya que como dijimos anteriormente, los sindicatos han convertido a las cláusulas de exclusión en un instrumento de presión en contra de sus miembros.

Asimismo, los líderes sindicales se abstendrían de la venta de plazas y sobre todo se combatiría el charrismo sindical, ya que el patrón estaría en posibilidad de contratar a gente aunque no estuviere afiliada

al sindicato. Combatiendo de esta manera el nepotismo que existe en los sectores productivos del país.

Finalmente, consideramos que se terminaría con el riesgo que encierra la cláusula de exclusión frente al uso de ella, los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal.

E) PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Consideramos que debe modificarse la redacción del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Artículo 395: En el contrato colectivo de trabajo, se establecerá que el patrón admitirá como trabajadores a todas las personas mayores de 18 años, sin exclusividad del sindicato contratante. Y posteriormente en el plazo de treinta días contados a partir de su ingreso el trabajador de manera libre y responsable, decidirá si se afilia o no al sindicato contratante, gozando aquél de los mismos derechos y obligaciones que los afiliados. El patrón no podrá separar del trabajo al trabajador que haya pertenecido al sindicato y que posteriormente renuncie a éste.

De lo anteriormente expuesto se desprende y se colige que si el trabajador se afilia al sindicato tendrá obligaciones de trabajo con el patrón, a la vez que por dicha afiliación adquiere también obligaciones -

para con el sindicato; si no se afilia sus obligaciones laborales serán exclusivamente hacia el patrón, ya que el sindicato se vería impedido de exigirle el cumplimiento de obligaciones a favor de éste, siendo claro - que al igual que los trabajadores de confianza, recibirían todos los beneficios que por el contrato colectivo de trabajo reciban del patrón los trabajadores sindicalizados.

Como se puede observar en nuestra propuesta, creemos que debe prevalecer y respetarse el principio de libertad de asociación.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La Asociación Profesional, es un elemento esencial en la celebración del contrato colectivo. Sus primeras manifestaciones las encontramos en el régimen corporativo con el nacimiento de los gremios, producto de la necesidad de unión entre los trabajadores, con el fin de lograr un mejoramiento en su existencia y medios más idóneos para la satisfacción de sus necesidades, lo que no lograría viviendo aislado de los demás.
- SEGUNDA:** El movimiento sindicalista se inicia a partir del siglo pasado. Los sindicatos vienen a sustituir a los antiguos gremios y aún cuando en principio fueron de carácter local, se unieron formando federaciones y confederaciones que poco a poco fueron adquiriendo derechos en favor de los trabajadores e inclusive fuerza política; llegando a pretender cambiar, no solamente la situación en que se encuentran los trabajadores, sino el orden social y el Estado, surgiendo tantos tipos de sindicatos como tendencias políticas. En México, la mayoría de las organizaciones sindicales están afiliadas a la C.T.M. y están agrupadas en el Congreso del Trabajo.
- TERCERA:** A pesar de las diversas definiciones de Contrato Colectivo que fueron dadas por las diversas legislaciones de los Esta

dos, en todas se hace contar el elemento esencial del contrato, y que es el objetivo para el que se realiza, consistente en el "establecimiento de las condiciones de trabajo" y que también constituye la parte medular de las definiciones dadas por las leyes de 1931 y 1970.

CUARTA: Las cláusulas de exclusión en sus dos formas, por Admisión y por Separación, se encuentran reglamentadas por el artículo 395 de la actual Ley Federal del Trabajo, correspondiente al 49 y 234 de la ley anterior, y una vez aceptadas en el contrato colectivo, imponen al patrón la obligación bien de admitir en su empresa únicamente a trabajadores sindicalizados, o de separar de su trabajo al obrero que se separe o sea expulsado del sindicato. En muchas legislaciones son rechazadas estas cláusulas, fundándose en que constituyen una violación a la libertad de asociación profesional.

QUINTA: Histórica y doctrinariamente se ha esgrimido como justificación de estas cláusulas, el argumento de que sirven para fomentar el sindicalismo, y son una respuesta en contra de la actitud de la clase patronal, contraria a la implantación de asociaciones profesionales, a las que pretendía debilitar principalmente por medio de la contratación de empleados libres, así con el abastecimiento del Estado, tendiente siempre al fomento del capitalismo.

SEXTA: La discusión acerca de la constitucionalidad o inconstitucio

alidad de las cláusulas de exclusión es bastante enconada, dándose argumentos tanto en uno como en otro sentido, sin embargo, las diferencias se acentúan más en lo que se refiere a la cláusula de exclusión por admisión, pues en cuanto a la de exclusión por separación, los criterios casi se han unificado, admitiéndose su inconstitucionalidad.

SEPTIMA: Estamos en contra de la cláusula de exclusión por admisión, fundados en que el derecho de asociación señalado por la Ley Laboral y por la propia Constitución, reviste dos aspectos: el positivo, facultad de asociarse y el negativo rehusar asociarse, el cual consideramos violado por esta cláusula.

OCTAVA: El artículo 358 de la Ley del Trabajo, prohíbe que se obligue a un trabajador a: "formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" y nosotros creemos que, la de admisión es una cláusula por la que se está constriñendo al trabajador a sindicalizarse. Creemos que la legitimidad, es apego absoluto a las disposiciones legales y constitucionales, que no existe en este caso en el que a lo más, podemos hablar de cierta justificación.

NOVENA: La cláusula de exclusión por separación, es casi unánimemente calificada de inconstitucionalidad, por considerarla violatoria del derecho de asociación, por creer que no puede ser considerada como una causa justificada de despido; in-

justa porque impone una sanción excesiva para el trabajador, en caso de que hubiera coludido con el patrón para perjudicar al sindicato, por lo cual fue separado del mismo, sanción que no se aplica al patrón.

DECIMA: Nosotros nos pronunciamos contra ambas cláusulas, considerándolas inconstitucionales, y aún cuando se hable de justificación no creemos que sean el medio adecuado para la consolidación del sindicato, pues éste no se logra teniendo una gran cantidad de miembros, sino imbuyendo a esos miembros, con conciencia clara de la lucha de clases, y de que deben pugnar por la reivindicación de los derechos de la clase obrera; que no se considere al sindicato únicamente como agencia de colocaciones y seguridad de empleo, sino como instrumento de la clase obrera, para la obtención de un trato más justo, humano y equitativo.

DECIMA PRIMERA: Proponemos como solución que se deje al patrón la facultad de emplear trabajadores libres, cuando no haya sido propuesto ninguno por el Sindicato, pues en este caso, considerándolos en igualdad de circunstancias, se deberá preferir al sindicalizado, respetándose de esta manera el derecho del Sindicato a proponer candidato a ocupar el empleo, y el patrón en un momento dado, queda en posibilidad de emplear a trabajadores libres dentro de su empresa.

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

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. 4a. ed. Hara. Madrid. - 1929.
2. ALVAREZ, Oscar. La Cuestión Social en México. Porrúa. México. 1950.
3. ALVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo. 4a. ed. Hara. Madrid. 1929.
4. ALVAREZ FRISCIONE, Alfonso. La Participación de Utilidades en el Derecho del Trabajo. 3a. ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.
5. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Hara. Buenos-Aires. 1958.
6. CAMIRO, Maximiliano. Ensayo Sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.- 9a. ed. Diana. México. 1980.
7. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. 5a. ed. Porrúa. México. 1982.
8. CASTORENA, J. Jesús. El Sindicalismo en México. 4a. ed. Porrúa. México. 1969.
9. CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. 8a. ed. México. 1961.
10. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. 7a. ed. Porrúa. México. 1970.
11. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. 7a. ed. Porrúa. México. 1988.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 11a.

- ed. Porrúa. México. 1988.
13. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 4a. ed. Porrúa. México. 1970.
 14. DELGADO MOYA, Rubén. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho de Huelga. 6a. ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1964.
 15. DELGADO MOYA, Rubén. Análisis del Derecho del Trabajo y la Cláusula de Exclusión Sindical. 5a. ed. Porrúa. México. 1976.
 16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9a. ed. Porrúa. México. 1977.
 17. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los sindicatos, Personalidad Jurídica y la Cláusula de Exclusión. Harla. España. -- 1976.
 18. MOZART RUSSOMANO, Victor. Cuestiones Laborales. U.N.A.M. 1a. ed. México. 1988.
 19. MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. T. II. 7a. ed. Porrúa. México. -- 1980.
 20. PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. T. II. 2a. ed. Herre-ro. México. 1943.
 21. SALAZAR, Rosenda. Historia de las Luchas Sindicales en México. V. III. 3a. ed. Espasa-Universal. México. 1972.
 22. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones e Derecho del Trabajo. 10a. - ed. Porrúa. México. 1978.
 23. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T. I. - 6a. ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1986.

24. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. 4a. ed. Porrúa. México. 1990.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 8a. ed. Porrúa. México. 1987.
26. VELASCO, Gustavo R. La Legislación del Trabajo desde el Punto de Vista Social y Económico. Hara. México. 1987.

LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México. 1992. Ultima Edición.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Porrúa. México. 1992. Ultima Edición.

OTRAS FUENTES

1. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 11a. ed. Porrúa. México. -- 1983.
2. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. T. II. 9a. ed. Porrúa. México. 1977.