

301809
114
25



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**COMENTARIOS SOBRE LA PRAXIS DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION EN EL SINDICALISMO MEXICANO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GERARDO NAVARRO MAGDALENO

Primera Revisión: Lic. Abelardo Arguello Ortega
Segunda Revisión: Lic. Eduardo Boyoli Martín del Campo

TELLO CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



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.

**COMENTARIOS SOBRE LA PRAXIS DE LA CLAUSULA DE
EXCLUSION EN EL SINDICALISMO MEXICANO**

PAG.

INTRODUCCION _____	1
---------------------------	---

CAPITULO I.- TEORIA Y PRACTICA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1.- Antecedentes Históricos _____	4
A).- Inglaterra _____	6
B).- Francia _____	8
C).- Alemania _____	9
D).- México _____	11
2.- Tipos de Sindicalismo _____	18
A).- Sindicalismo Coadyuvante _____	18
B).- Sindicalismo Revolucionario _____	21
3.- La Libertad Sindical _____	23
A).- Derecho de Sindicalización y de Afiliación _____	26
4.- La Autonomía Sindical _____	28
A).- Autonomía Sindical frente al Estado _____	29
B).- Autonomía Sindical frente al Patrón _____	31

CAPITULO II.- CONCEPTUALIZACION JURIDICA DEL SINDICATO

1.- Definición de Sindicato _____	33
2.- Clasificación de los Sindicatos _____	35

	PAG.
A).- Sindicatos de Trabajadores _____	36
B).- Sindicatos de Patrones _____	39
3.- Constitución del Sindicato _____	40
4.- Registro del Sindicato _____	48
A).- Solicitud del registro ante la autoridad competente _____	49
B).- La negativa al registro _____	51
C).- El registro automático _____	52
D).- Cancelación del registro _____	53
5.- Capacidad Jurídica del Sindicato _____	54
6.- Obligaciones y prohibiciones del Sindicato _____	56
7.- Disolución del Sindicato _____	57
8.- Constitución de Federaciones y Confederaciones _____	58

CAPITULO III.- LA CLAUSULA DE ADMISION

1.- Concepto _____	61
2.- Antecedentes _____	62
3.- Su aplicación _____	65
4.- Libertad Individual de Sindicación _____	69
5.- El Derecho de preferencia y la cláusula de admisión _____	74
6.- Objeciones de Inconstitucionalidad _____	80

CAPITULO IV.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1.- Concepto _____	84
2.- Antecedentes _____	85

PAG.

3.- Procedimiento de aplicación _____	87
4.- Obligaciones del patrón frente a la cláusula de exclusión _____	97
5.- Objeciones de Inconstitucionalidad _____	101

CONCLUSIONES _____	112
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA _____	117
--------------------	-----

INTRODUCCION.-

La cláusula de exclusión en el sindicalismo Mexicano, ha sido un tema discutido por los diversos especialistas en la materia, que los ha llevado a conclusiones contradictorias, respecto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de esta, en su aplicación.

La cláusula de exclusión no es otra cosa, sino la facultad de los sindicatos de solicitar del patrón la separación del empleo de alguno de sus miembros, que renuncien o sean expulsados de dicha organización; y la obligación derivada del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón en cumplir tal solicitud.

El sindicalismo ha ido alcanzando logros en beneficio de la clase trabajadora y uno de esos logros es precisamente la inclusión de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo; el cual es el conjunto de normas que regulan las relaciones existentes entre sindicatos y patrones.

La aplicación de la cláusula de exclusión en el sindicalismo Mexicano, ha despertado comentarios favorables, de quienes defienden los intereses sindicales, toda vez que esta es considerada por ellos, como una garantía social colectiva, que tiene como finalidad consolidar la estructura sindical, por medio de la afiliación obligada del trabajador a una determinada organización sindical.

Del otro lado de la balanza se encuentran algunos otros autores, quienes emiten votos en contra de la aplicación de la cláusula de exclusión, argumentando que la misma, más que -----

defender los intereses de los trabajadores, los perjudica, ya que se les obliga a pertenecer y acatar los estatutos sindicales, para mantener su empleo, lo cual puede considerarse violatoria de garantías individuales.

Esta diversidad de criterios es lo que me motivo a la elaboración de este trabajo, tratanto de esclarecer el conocimiento, beneficios o perjuicios que implica la aplicación de la cláusula de exclusión.

Tratando de encontrar una conclusión a este problema, creí conveniente en primer término realizar un estudio sobre la teoría y práctica del movimiento sindical, como las formas de organización de la clase trabajadora desde sus antecedentes históricos en algunos países de Europa y en México, hasta la reglamentación actual del sindicato, derivada de la norma fundamental, estudiando sus tipos y los principios de libertad y autonomía sindical.

Una vez abordando el tema del movimiento sindical, era necesario, antes de estudiar la cláusula de exclusión, conceptualizar al sindicato como tal, desde el punto de vista jurídico y en términos de la Ley Federal del Trabajo, aspecto que se estudia en el capítulo segundo, en el cual se explica la definición, constitución, clasificación y registro del sindicato, aspectos que deben conocerse antes del nacimiento de este a la vida jurídica, para estudiar una vez ya constituido, su capacidad jurídica, obligaciones y prohibiciones, disolución, así como las Federaciones y Confederaciones, que no es otra que la unión de sindicatos.

Una figura paralela a la cláusula de exclusión, es la llamada cláusula de admisión, que el estudio en el capítulo tercero, siendo esta, la obligación que tiene el patrón de contratar única y exclusivamente a trabajadores que sean miembros de una organización determinada, con la cual ---

tenga celebrado un contrato colectivo, dentro de este capítulo se explica desde el concepto y antecedentes, hasta las diversas opiniones que se han emitido respecto a la inconstitucionalidad de esta cláusula, que es un antecedente inmediato de la cláusula de exclusión.

En el capítulo cuarto me introduzco en el tema específico de mi tesis, estudiando el concepto y antecedentes de la cláusula de exclusión, su aplicación y las obligaciones que de ella se derivan para el patrón.

El punto central de este trabajo es el lograr determinar teórica y prácticamente si la aplicación de la cláusula, implica violaciones constitucionales, por lo que se analizan diversas opiniones de especialistas en materia laboral y constitucional, que me llevan a las conclusiones que sobre la misma sostengo.

Pretendo que este trabajo, sirva para mejorar en parte la situación actual de sindicato, y la protección al principio de seguridad en el empleo, que sin duda hará más competitivos a nuestros trabajadores y contribuirá al mejoramiento de las relaciones laborales.

CAPITULO I.- TEORIA Y PRACTICA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.-

El movimiento obrero tiene sus orígenes a partir de la formación de la llamada Sociedad Industrial, cuando desaparece la forma de producción Feudalista y aparece el obrero en escena, todavía mitad campesino y mitad artesano, futuro obrero que nace a la par de la Burguesía.

El movimiento obrero es uno de los principales protagonistas del siglo XVIII y XIX ya que le da vida a una parte esencial de la sociedad, como lo es la clase trabajadora, ya que esta participa en el proceso de producción de la Sociedad y sus luchas por contrarrestar los efectos de la explotación son el punto de partida para la transformación de estos dos siglos.

Antes de la creación de los modernos sindicatos en donde el obrero ya tiene una conciencia de clase definida, los trabajadores buscaron y practicaron diferentes formas de asociarse, para obtener mejoras tanto económicas como sociales en sus centros de trabajo.

Se deben distinguir tres tipos de acción utilizada por los trabajadores en esa época que son: Mutualismo, Cooperativismo y Coasindicalismo.

MUTUALISMO.-

El Mutualismo nace como una acción de defensa que no intenta modificar las condiciones de trabajo, sino obtener una protección desde dentro de la propia agrupación, y con los

mismos recursos aportados por sus integrantes, para solventar las necesidades individuales así como familiares por el empeoramiento de las condiciones de vida.

"El mutualismo es un movimiento de cooperación por parte de la clase trabajadora que a buscado solventar los costos inmediatos que representan las necesidades urgentes de sus agremiados, mediante el esfuerzo colectivo, esta forma de asociación se practicó hasta el siglo XIX". (1)

COOPERATIVISMO.-

El movimiento cooperativista adquiere su importancia a partir de la primera mitad del siglo XIX, los máximos representantes de éste movimiento son Charles Fourier, en Francia y Robert Owen en Inglaterra.

Los principios del cooperativismo eran demasiado ambiciosos para la época en que surgió, ya que no solo buscan la reivindicación económica sino que luchaban porque los trabajadores se convirtieran en propietarios de tierras, almacenes y fábricas.

El Mutualismo y el Cooperativismo fueron las primeras formas de organización del movimiento obrero, que crearon una conciencia de solidaridad entre los trabajadores y que sirvió de pauta para que sus ideales fueran retomados y posteriormente superados por los modernos sindicatos.

(1) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa 1988, p. 2981

COASISINDICALISMO.-

Es en Francia en donde se dan los primeros brotes de Sindicalismo, estos surgen en el año de 1830, creándose mutuales que se liberan de los principios de las uniones de compañeros y así se crean:

- A) Sociedad Filantrópica de obreros sastres
(Primera mutual no perteneciente al tipo de unión)
- B) Sociedad de los tejedores de París
- C) Caja de Socorros mutuos y de previsión
(De los impresores y tipógrafos)
- D) Sociedad fraternal de obreros

A) INGLATERRA.-

Si bien es cierto que desde los inicios de la Revolución Industrial tanto en Inglaterra como en otros países, hubo movilizaciones y organizaciones obreras que exigían mejoras en las condiciones de trabajo así como en los salarios, estas fueron reprimidas por la fuerza pública que siempre apoyo a la clase burguesa; ya que los gobiernos habían expedido leyes desde los inicios del trabajo asalariado, en donde se prohibía cualquier asociación o coalición de trabajadores.

Por tal motivo la organización del movimiento obrero se llevaba a cabo en forma clandestina, ya que las restricciones de la ley en lo referente a todo intento de agrupación de la clase trabajadora la consideraba como un acto de delincuencia.

Así pues la necesidad de los trabajadores de asociarse para buscar mejoras en las condiciones de trabajo y satisfacer las necesidades más elementales de subsistencia, a pesar de las restricciones de la ley de 1799, dio origen a la primera agrupación sindical de la clase obrera.

Francis Place, empleado de una sastrería inicia el movimiento de la clase obrera inglesa en 1825. a pesar de las protestas de los capitalistas y de los sectores más conservadores, obtiene que el parlamento declare abolidas las leyes que prohibían la asociación de los obreros, así pues Inglaterra es el primer país que reconoce el derecho de los obreros a asociarse en defensa de sus demandas.

Si bien es cierto que la ley inglesa reconoció el derecho de asociación del obrero para organizar sus demandas en relación a la disminución de la jornada de trabajo y a obtener un salario remunerador, no autorizó el ejercicio de la huelga, paros, marchas, mítines, por parte de la clase trabajadora, aún con esto estímulo la organización de la clase obrera.

En los años que siguieron a 1825, las Uniones por oficios que se organizaron en la clandestinidad se reorganizaron y a su vez se crearon otras Uniones en los oficios que no existían, y estas a su vez se organizaron en federaciones nacionales de trabajadores de las industrias más importantes; y así es como surgen las federaciones de los obreros de la construcción, de las hilanderas, de los metalúrgicos y de los mineros.

Estas primarias organizaciones sociales, constituyen la célula que posteriormente se desarrollaría y daría origen a las organizaciones sindicales que el obrero formaría.

"Tomando en consideración que la existencia de estas organizaciones fue un paliativo para mejorar las condiciones de trabajo, no se quiere decir que hubo un cambio radical en las condiciones sociales y económicas en que vivía la clase trabajadora, más sin embargo fue el primer paso del largo camino que llevaría a la clase obrera de ese país y de todo el mundo a su organización como clase y a un reconocimiento de sus derechos, que anteriormente las leyes le habían negado".(2)

B) FRANCIA.-

En 1789, año de la Revolución Francesa, por primera vez los trabajadores como parte del pueblo le dan un giro a la historia Europea y del mundo; ya que es el punto de partida de las ideas, la conciencia y la organización de los obreros en el continente Europeo.

En este año se pone fin al poder monárquico absoluto de XIV siglos, y se destruye toda una estructura de privilegios, imposiciones de la nobleza feudal y de explotación; surge la burguesía, la cual ya controlaba el poder económico y político del país y finalmente aparece la clase proletaria.

En el siglo XVIII, Francia es una nobleza brillante y culta que imponía sus costumbres a toda Europa, tenía un régimen de derecho divino; el Rey recibía todo su poder de Dios y por consiguiente solo le rendía cuentas a el mismo Dios.

(2) Confederación de Trabajadores de México, Historia del Movimiento Obrero, Secretaría de Educación de la CTM, México 1983, Tomo 4, p. 33

En virtud de que existían prohibiciones respecto del derecho de asociación o reunión, los obreros al igual que en Inglaterra se organizaban en forma clandestina y llegaron a realizar algunas huelgas por mejoras salariales, de alojamiento, o de honorarios, apoyados por agrupaciones secretas que se denominaban Compagnonnages (Unión de Compañeros), que no solo funcionaban en alguna fábrica, sino en regiones fabriles y en ocasiones contactaban con obreros de otros países.

La Revolución Francesa dejó un legado fundamental al movimiento obrero, lo cual fue la necesidad de una democracia política y por consiguiente la participación en la actividad política, para que el obrero pudiera evitar los abusos del estado en beneficio de unos cuantos.

En esa época, a los intelectuales revolucionarios de Francia se les unieron los representantes de la clase obrera inglesa y ambos lucharon por los objetivos de la Revolución Francesa, aportando la idea de solidaridad internacional en la lucha por la democracia y los derechos de los trabajadores.

C) ALEMANIA.-

Los obreros alemanes sufrían condiciones de extrema explotación en las fábricas y talleres en donde laboraban al igual que la clase obrera de Inglaterra y Francia; en virtud de que en Alemania existía un exceso de mano de obra en relación con el empleo existente en esa época, lo cual favorecía la reducción de los salarios y la prolongación de la jornada de trabajo.

Alemania fue el primer país en aprobar una ley que protegía a los niños y jóvenes que

laboraban en minas y fábricas; esto se hizo con el fin de que el gobierno pudiera contar con reclutas para el gobierno. "... el duro trabajo en las minas y la explotación a que se ven expuestos niños y jóvenes, les provoca un mal estado de salud que no los hace aptos para el reclutamiento militar".(3)

Las primeras organizaciones de obreros en Alemania que se crearon fueron las fundaciones de autoayuda o mutuales, las cuales buscaban de alguna forma solucionar las condiciones de pobreza en que vivían los trabajadores, por medio de las aportaciones económicas de sus agremiados.

Para reducir los intentos de asociación de la clase obrera, en 1835 mediante la ordenanza general del trabajo de Prusia, se establece que toda organización gremial así como toda acción de huelga es ilegal; más sin embargo las organizaciones obreras se siguen organizando en forma clandestina para luchar contra los patrones y la nobleza alemana, y exigir mejoras en las condiciones de trabajo.

En 1847 por iniciativa de Karl Marx y Federico Engels, se crea la liga de comunistas, teniendo como programa el Manifiesto del Partido Comunista, redactado por ambos en el año de 1848.

Así pues tenemos que el movimiento obrero en esta época es muy significativo ya que se sentaron las bases para la creación de la moderna organización sindical de la clase obrera, la cual siempre ha estado ligada al proceso general de toda Sociedad; lo que se demuestra con los acontecimientos más relevantes de los obreros que fueron los iniciadores de los primeros movimientos sociales del proletariado Inglés, Frances y Aleman.

(3) Ibidem p. 49

D) MEXICO.-

El primer movimiento de organización de la clase obrera se dio en el siglo XVI y la forma elegida por los trabajadores fue el Gremio, los cuales ya presentaban una organización jerárquica por categorías, que iban desde el aprendiz hasta el alcalde; a su vez estos Gremios estaban integrados por una o más Cofradías.

La Cofradía era una asociación de socorro mutuo, integrada por artesanos de un mismo oficio y que tenía como finalidad:

- a) Reunir a sus miembros bajo un sentimiento de piedad para rezar a Dios y pedir por el bien moral de los vivos.
- b) Establecimiento de instituciones de beneficencia pública, destinadas a socorrer a los compañeros o cofrades menesterosos, ancianos, enfermos y lisiados.

Desde su inicio, los Gremios recibieron el apoyo de las autoridades civiles, ya que los reconocieron como entidades jurídicas, económicas y sociales, así pues para el siglo XVIII, que es su época de apogeo, ya existían más de 200 y el mayor número estaba asentado en la Ciudad de México.

Después de la guerra de Independencia, al expedirse la Constitución de 1824, la cual consignaba la libertad e igualdad civiles, los trabajadores consideraron que su organización económica como Gremio perdía su razón de ser tanto teórica como prácticamente, motivo por el cual buscaron otra forma de organización obrera.

A partir de la Constitución de 1857, la cual contemplaba en su artículo 9º: a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; lo cual motivo al trabajador a crear un movimiento social de tipo mutualista, el cual se desarrollo de 1867 a 1884.

"En las Mutualidades estaban presentes aún algunos vestigios del Gremio, por ejemplo el de socorro mutuo entre sus agremiados, pero no el que le daba su fuerza fundamental que era la defensa cerrada de sus miembros contra la competencia y la reglamentación de las jerarquías; sin embargo, la Mutualidad representa el siguiente paso de la clase trabajadora hacia la constitución de la verdadera organización del proletariado, el Sindicato". (4)

En virtud de que la organización Mutual tenía bastantes limitaciones, surge la idea de los artesanos, de emprender una forma de organización denominada Cooperativa; las cuales tenían una organización más combativa que los Gremios, ya que se empiezan a manejar ideas relativas a la necesidad de presión por parte del trabajador hacia el patrón, buscando reivindicaciones y concretamente el uso de la huelga.

Así pues el día 16 de Septiembre de 1870, bajo una mezcla de organizaciones Mutualista y Cooperativista, nace el Gran Círculo de Obreros de México, gracias a las libertades civiles otorgadas por el gobierno de Benito Juárez.

El Gran Círculo de Obreros oriento y reunió los esfuerzos aislados de la clase trabajadora en esta nueva organización; ya que contaba con estatutos y con objetivos claros y delineados entre los que se pueden mencionar:

(4) Ibidem, p. 29

- 1.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera.
- 2.- Proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas.
- 3.- Relacionar entre sí a toda la Gran Familia Obrera de la República.
- 4.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones - - sociales.
- 5.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.

A fines de 1876, al tomar el poder Porfirio Díaz mediante un levantamiento armado en contra de Lerdo de Tejada, uno de sus primeros actos de gobierno fue allanar el local del Círculo de Obreros y de otras asociaciones obreras, logrando disolver este primer movimiento organizado y precursor del proletariado nacional.

Sin embargo la explotación y miseria que sufría la clase trabajadora, motivo nuevas formas de organización y lucha, las cuales surgieron subterráneamente debido a la persecución del Porfiriato a todo intento de organización obrera, así pues fueron apareciendo diferentes Uniones, Círculos y Ligas de trabajadores que operaron en la clandestinidad y pugnaban por los derechos de orden económico y reivindicativo del obrero.

A pesar de las negativas de reglamentar el trabajo obrero y de seguir reprimiendo toda organización proletaria, dentro del gobierno de Porfirio Díaz estallaron más de 250 huelgas, en donde los Círculos Obreros planteaban entre otras cosas; luchar contra las disminuciones arbitrarias del salario por parte del patrón, exigir mejores sueldos, eliminar el pago por medio de vales y la disminución de la jornada de trabajo.

A finales de 1887 las primeras y más importantes intentos de organización sindical tuvo lugar en Nuevo León, al crearse la Sociedad de Ferrocarriles Mexicanos y un año más tarde se fundo la Orden Suprema de Empleados Mexicanos del Ferrocarril; así tenemos que en el año de 1898 se constituyó la Hermandad de Ferrocarriles de Monterrey y la Unión de Mecánicos en Puebla y hacia el año 1904 se organizó la Gran Liga de Ferrocarriles Mexicanos, la cual tuvo sucursales en diferentes centros ferroviarios.

Las principales corrientes que influyeron en las nacientes organizaciones proletarias del siglo XIX en México fueron; el Liberalismo, el Anarquismo y el Socialismo.

El Liberalismo Social emprendido por Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga y Guillermo Prieto, principales exponentes, fortalecieron la organización de los trabajadores y mantuvieron una postura de defensa y reivindicación de las demandas de un pueblo trabajador.

El máximo exponente del anarquismo en México fue Ricardo Flores Magón ya que desde su etapa universitaria, participo en diversos mítines en protesta contra el régimen dictatorial de Porfirio Díaz; inicio sus luchas creando clubes liberales, donde fomentaba a la clase a organizarse y exigir sus derechos sociales y políticos.

A pesar de ser un incansable luchador a favor de la clase obrera, Flores Magón nunca estuvo ligado a ella directamente, en virtud de sus constantes exilios principalmente en los Estados Unidos, por la constante represión existente en su contra por el gobierno de Porfirio Díaz.

Sin embargo debido a su tenacidad logra crear el Partido Liberal Mexicano y en 1906 da conocer el programa de su partido, en el cual ya se planteaban demandas tanto políticas como sociales en favor de la clase obrera.

Ricardo Flores Magón representa la corriente más radical de la Revolución Mexicana, ya que intentaba lograr una igualdad entre los hombres por medio de la igualdad en la producción y consumo, en virtud de que en sus discursos y escritos busca conducir a la clase trabajadora hacia metas más justas y humanas.

Para el año de 1909 se funda la Gran Liga de Sastres, dos meses después surgió la Unión de Linotipistas Mexicanos; en virtud del levantamiento de Francisco I. Madero en contra del régimen de Porfirio Díaz, se establecieron la Confederación Tipográfica de México y el Sindicato de Conductores de Carruajes, todos ellos influenciados por las ideas anarquistas de el Colombiano Francisco Moncaleno, miembro de el Grupo Luz, el cual fue precursor de la creación de la Casa del Obrero en fecha 22 de Septiembre de 1912.

Con la fundación de la Casa del Obrero, las organizaciones de la clase obrera tuvieron un auge muy importante, ya que a partir de ese momento el país se vio envuelto en una ola de conflictos y huelgas, organizadas por los miembros de la Casa del Obrero, buscando siempre mejoras en las condiciones de trabajo de la clase proletaria.

En la conmemoración del 1 de Mayo de 1913, la Casa del Obrero acuerda anexar a su denominación la palabra Mundial, como muestra de solidaridad en la causa de los obreros de otros países y se decide adoptar el emblema rojo y negro como símbolo de la Casa del Obrero Mundial.

En 1916 la Casa del Obrero Mundial convoca a una huelga general, en demanda de mejoras para la clase obrera; las cuales fueron desatendidas en virtud de la crisis económica en que vivía el país, a pesar de los esfuerzos del gobierno de Venustiano Carranza para negociar con los obreros, lo cual fue imposible. Por lo tanto lo único que le quedó fue reprimir el movimiento y desalojar por medio de la gendarmería el local de la Casa del Obrero Mundial.

"Así terminó la huelga del 2 de Agosto de 1916, fecha que marcó también el fin de la existencia de la Casa del Obrero Mundial". (5)

Después de la represión sufrida el obrero abrigó la esperanza de que en la naciente Constitución que se estaba redactando por el gobierno de Venustiano Carranza, se reconocieran sus derechos como clase proletaria.

LA CONSTITUCION DE 1917.-

La Constitución de 1917 marcó el rumbo de la clase obrera en México, ya que fue el primer documento en el mundo, que consagraba los derechos de los trabajadores en su artículo 123º, ya que este velaba por los intereses del proletariado y a su vez reconoció la organización del movimiento obrero para luchar por sus demandas.

Por lo tanto el naciente artículo 123º, no fue tan solo obra de los constituyentes, sino de todo un pueblo trabajador que participó en la Revolución, en busca de mejoras en las condiciones de trabajo.

(5) Confederación de Trabajadores de México, op. cit. Tomo 16, p. 20

Con el artículo 123º, Venustiano Carranza recomendo la idea de la Jurisdicción Federal de la Ley Laboral, pero debido a los problemas políticos internos que existían en el país y la desconfianza de la clase trabajadora, impidieron que se llevaran a cabo dicho proyecto.

Plutarco Elías Calles elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo que puso a discusión en una convención obrero-patronal, la cual no fue aprobada por los empresarios, ya que consideraban que iba en perjuicio y menoscabo de su patrimonio; sin embargo en el interinato de Portes Gil se reforma el artículo 123º de la Constitución y se concede al poder Federal la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo.

El día 2 de Septiembre de 1929, el Presidente Portes Gil también elabora un proyecto de Ley Federal del Trabajo, la cual contenía una serie de requisitos que limitaban la autonomía sindical, ya que el sindicato como tal debería de reunir ciertos requisitos, además de no mezclarse en asuntos religiosos, ya que lo que intentaba Portes Gil era tener hasta cierto punto un control sobre las organizaciones obreras, situación que no pudo llevar a cabo por su brevedad en el poder.

Al tomar posesión de la Presidencia, Pascual Ortíz Rubio, dicto unas medidas urgentes debido a la situación que imperaba en el país, y una de ellas fue promulgar la Ley Federal del Trabajo el día 27 de Agosto de 1931, la cual en términos generales según el punto de vista de la clase obrera, restaba autonomía a los sindicatos, ya que los obligaba a informar sobre sus fondos y el uso de ellos, y además le imponía un arbitraje y calificación legal de las huelgas.

En virtud de la Federalización de la Ley del Trabajo, el movimiento obrero logra una unidad orgánica y estructural de su organización, la tan anhelada situación de constituir un Sindicato y ser reconocido como tal, en beneficio de la clase proletaria de todo el país.

2.- TIPOS DE SINDICALISMO.-

Para tratar de clasificar al sindicalismo se deben de tomar en cuenta las tendencias que representan cada uno de ellos, ya sean propias o como reflejo de la política estatal, así como el criterio en que se encuadra cada uno; ya que podría ser político, religioso, clasista, geográfico, etcetera.

Otra forma de clasificación se podría ver desde el punto de vista de su mayor o menor autonomía frente al Estado, ya sea para cambiar la estructura jurídica de éste o para participar conjuntamente, lo cual nos muestra que existen infinidad de criterios para poder realizar en forma precisa dicha clasificación.

Por lo tanto aquí se analizará una clasificación sindical, atendiendo en forma primordial la tendencia que cada uno de ellos representa, ya que posteriormente se estudiará la clasificación que hace la ley al respecto.

A).- SINDICALISMO COADYUVANTE.-

Esta corriente sindical considera que es inevitable la existencia de un régimen de producción capitalista, se distingue por su tendencia de defensa de la organización profesional de los trabajadores, mediante la lucha directa o de las negociaciones colectivas, siempre buscando la reivindicación de los derechos del trabajador.

A su vez dentro de este sindicalismo, pueden distinguirse las siguientes corrientes:

SINDICALISMO REFORMISTA.-

Esta corriente sindical, establece como necesidad histórica la existencia de la lucha de clases; y por consiguiente la de la organización obrera, en virtud de que la considera un instrumento natural en la lucha y defensa de los trabajadores.

Se considera al Sindicalismo Reformista como un útil apoyo de la clase capitalista, ya que al manejar entre sus integrantes los principios de la existencia de la división de clases, propicia la explotación del obrero y por lo tanto eleva el ritmo de las jornadas de trabajo, para que supuestamente el trabajador perciba un salario mayor que le permita vivir más desahogadamente.

SINDICALISMO DE ESTADO O CORPORATIVISMO.-

Esta corriente sindical representa la antítesis del gobierno democrático, ya que su función se encuentra interdisciplinada a las decisiones impuestas por el Estado, dentro de este principio se pretende eliminar la lucha de clases y absolver la corriente sindical dentro de un contexto político y además convencer que la función del trabajador debe de ser en convivencia con el gobierno.

Así mismo podríamos mencionar que cabe dentro de esta corriente el Sindicalismo Oficialista, si bien es cierto que su concepción ideológica se fundamenta en los principios del Marxismo en lo referente a la existencia de dos clases sociales, considera que no es necesario un enfrentamiento directo con la clase antagonica, sino cooperar con el Estado para obtener mejoras y concesiones para los trabajadores.

Este Sindicalismo Oficialista, es una de las corrientes más importantes que existen actualmente en el país, ya que está representada por el Congreso del Trabajo; es un movimiento obrero organizado que trabaja sobre un principio básico: la alianza con el Estado a través de un "pacto social".

SINDICALISMO CRISTIANO O AUTONOMO.-

Esta corriente tiene sus orígenes como resultado de la participación de la Iglesia Católica en el movimiento obrero mexicano con la promulgación de la Encíclica Rerum Novarum el 20 de Mayo de 1891 por el Papa León XIII, la cual mediante sus principios teóricos del catolicismo intento influir en la concepción del artículo 123º Constitucional.

Inicialmente esta corriente deseaba sindicalizar a obreros y patrones conjuntamente, pero posteriormente con la Encíclica Mater et Magistra, la cual no introduce modificaciones substanciales, ya que lo único que manifiesta es que se debe condenar la violencia o la obstrucción racional en contra de un sistema económico-social.

Por lo que al existir un conflicto laboral, este se resuelve por medio de la negociación, ya que al crearse un clima de buenas relaciones humanas entre las dos clases propicia una conciente participación de los trabajadores para que la empresa realice en forma optima sus fines y así los beneficios que se generen en esta relación laboral, sean compartidos entre ambos.

A estos sindicatos autónomos también se les ha llamado "Blancos", ya que se menciona que no defienden a sus agremiados, porque jamás existe un enfrentamiento con el -----

patrón, ya que de acuerdo a sus principios le dan más importancia a las relaciones de equidad para el mejoramiento de todos, por eso ambos han logrado un magnífico nivel de vida.

B).- SINDICALISMO REVOLUCIONARIO.-

Esta corriente sindical sostiene como principio base de su ideología, la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar la lucha de clases y de que el trabajador obtenga más beneficios de dicha relación económica, mediante la socialización de los medios de producción.

Al intentar que se realicen dichos objetivos, motiva a la existencia de nuevas corrientes sindicales entre las que sobresalen: el Anarcosindicalismo y el Sindicalismo Comunista.

ANARCOSINDICALISMO.-

A esta corriente anarcosindicalista se le considera como la base para las revoluciones futuras, y sus principios son inspirados por los movimientos estudiantiles y de las clases marginadas; ya que estos grupos lo que intentan es la extinción de las clases sociales.

El máximo exponente de esta corriente en México lo fue Ricardo Flores Magón, el cual la propago para luchar contra la dictadura del régimen de Porfirio Díaz y además en busca de mejoras en las condiciones de trabajo de la clase proletaria.

En el año de 1906 la corriente anarcosindicalista forma un partido denominado "Liberal

Mexicano" que contenía una estructura sólida y un programa en el cual ya se vislumbraban demandas de tipo laboral; es por eso que el movimiento obrero de antes de la revolución tomó como bandera dichos principios, en los cuales se fomentaban las organizaciones obreras y se les instruí para luchar en contra del capitalismo y la dictadura existente, para lograr los objetivos planteados "la igualdad de clases".

Los medios manejados por el Partido Liberal para terminar con la opresión ejercida por el capitalista hacia el trabajador, fue el procedimiento de la huelga y la rebelión espontánea de las masas; sin embargo la corriente Marxista critica esta forma de lucha ya que considera ineficaz la lucha espontánea y la violencia que ocasiona, porque esto nunca nos llevará a conseguir lo que buscamos; la paz y las buenas relaciones laborales.

SINDICALISMO COMUNISTA.-

Esta corriente sindical busca reivindicar para la clase proletaria un sistema jurídico de tutela y dignificación, ya que adoctrina y fomenta las relaciones sindicales, además de que pretende mediante estructuras establecidas transformar las relaciones económicas y el ascenso de los trabajadores al poder.

Los representantes más importantes de esta corriente sindical lo son Karl Marx y Federico Engels, los cuales elaboraron el Manifiesto del Partido Comunista para la Asamblea de la Primera Internacional realizada en Alemania en el año de 1848.

En esta corriente se tiene una conciencia de clase bien definida, lo cual motiva a la

unión entre trabajadores que luchan por principios idénticos y además en contra de el mismo explotador; buscan terminar con la opresión de la clase obrera por parte de la burguesía para alcanzar la "Dictadura del Proletariado".

Podemos mencionar que el Sindicalismo Coadyuvante siempre de alguna manera ha estado ligado al gobierno, motivo por el cual ha estado supeditado al mismo, y por consiguiente solucionan sus problemas laborales por medio de la negociación; más sin en cambio el Sindicalismo Revolucionario siempre ha estado en contra del gobierno, porque jamás le ha reconocido ningún derecho como clase social, y si en cambio lo ha oprimido en unión con el patrón.

Sin embargo a pesar de las diferencias existentes dentro del sindicalismo, todas las corrientes manejan los mismos principios, como son: el principio de unidad, ya que es la fuerza fundamental para integrar a los trabajadores en un solo organismo; y el principio de la exclusividad, ya que el sindicato esta integrado solo por trabajadores o solo por patrones y así se excluye a los regímenes mixtos; el principio de autonomía, que es la posibilidad de dictarse para si mismo normas de conducta y establecer un régimen jurídico.

3.- LA LIBERTAD SINDICAL.-

La Libertad ha sido y sigue siendo una de las mayores aspiraciones del hombre, motivo por el cual siempre ha luchado por conseguirla; se ha manifestado que la libertad es una concesión otorgada al individuo, lo cual es incorrecto ya que esta es intrínseca al mismo hombre y lo que los demás determinan son los límites de esta libertad.

La libertad sindical es inicialmente un derecho de cada trabajador, pero que al unirse con otros constituye un sindicato y éste adquiere una existencia y una realidad propia que genera nuevos derechos; así pues esta libertad sindical es ante todo libertad de asociación.

En la Constitución Mexicana de 1917, en su artículo 123º Fracción.XVI, se expuso por primera vez una garantía social que se otorgaba en forma general a individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos, la cual menciona "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

Posteriormente a nuestra Constitución, surgen diversos documentos relacionados con esta garantía, dentro de los que se pueden mencionar los siguientes:

La Constitución Francesa del 27 de Octubre de 1946, donde se afirma "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherirse al sindicato que elijan", posteriormente esta garantía fue ratificada al promulgar la Constitución vigente del 4 de Octubre de 1958.

La "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre" firmada en Colombia en fecha 2 de Mayo de 1948, la cual en su artículo XXII señala "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico y social, cultural, profesional o de cualquier otro orden.

La "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", firmada también en -----

Colombia el 2 de Mayo de 1968, la cual contiene un capítulo denominado "Derechos de Asociación" y en su artículo 26 menciona "Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza y credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, pueden federarse entre si.

La "Declaración Universal de los Derechos Humanos", aprobada en Francia en fecha 10 de Diciembre de 1948, que en su artículo 23 Fracción IV establece "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

El "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos", firmado en Nueva York el día 19 de Diciembre de 1966, en su artículo 22.1, nos indica "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses".

"Por último la Declaración de Queretaro, aprobada el 26 de Septiembre de 1974, en la celebración en México del Quinto Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la cual contiene dentro de sus artículo 1 y 2 una concepción individualista y además proyecta la libertad sindical a un ámbito colectivo, al mencionar en el artículo 3, los derechos de los sindicatos." (6)

(6) De Buen L. Nestor, Organización y funcionamiento de los sindicatos, Porrúa, México 1983.

A).- DERECHO DE SINDICALIZACION Y DE AFILIACION.-

En las diferentes normas que consagran la libertad sindical, priva la expresión individualista del derecho a la sindicalización, lo cual es incorrecto, ya que si tomamos en cuenta que por su propia naturaleza este derecho de sindicalización es imposible su ejercicio en forma individual.

La realidad nos muestra que el derecho a la sindicalización, es un derecho colectivo de clase, y junto a él se pueden aceptar un derecho de afiliación individual, supeditado al interés colectivo.

La Constitución Mexicana en su artículo 123 Fracción XVI, Apartado A, tiene una inclinación individualista, ya que menciona "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses ...", lo cual se ratifica al señalar el artículo 354 de la LFT "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones" y aún más el artículo 357 de la misma ley establece "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Sin embargo tomando en consideración la opinión del Maestro Nestor de Buen, existe razón para negar esa concepción individualista, a pesar de que este expresado en la Ley, ya que el sindicato, su origen, su desarrollo histórico y los fines que se propone, nos llevan a entender al sindicalismo como un derecho colectivo.

En base a lo anterior podríamos mencionar: es imposible constituir un sindicato en forma individualista, ya que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 364 menciona "Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores o con 3 patrones, por lo menos ...", lo que implica que el acto de formación tiene la naturaleza de un negocio jurídico colectivo.

El origen de los sindicatos, nace a la par del desarrollo capitalista y este se determina por la idea de la unión, de ahí su nombre en Gran Bretaña como "Trade Union", ya que recordemos que los sindicatos buscan la unidad de los trabajadores, mediante la fuerza que les permita equilibrar su poder con el de el patrón. Por lo que el sindicalismo es un producto de hombre-masa, en donde se pierde la individualidad para integrarse a un ente colectivo social.

Posteriormente el derecho burgués reconoce esta realidad social del sindicalismo, pero empieza a rodearlo de formas jurídicas y lo incorpora a la norma constitucional, claro esta siempre con un principio individualista.

El sindicalismo dentro del contexto de lucha de clases, tiene como destinatario al hombre clase y no al hombre individuo, por lo que es importante señalar esta despersonalización, ya que en caso de conflicto entre el hombre y el grupo, de acuerdo a las necesidades de lucha, se coloca en un lugar privilegiado al grupo.

En consecuencia la libertad sindical, no se puede entender como un derecho del hombre ya que su finalidad es clasista, ya que unicamente los hombres que pertenecen a esta clase social reciben los beneficios inherentes al grupo, que se diferencian por su lugar histórico, determinado por su relación hacia los medios de producción y por su papel en la organización social del trabajo.

Por lo tanto cuando el hombre pertenece a una clase social, puede si lo desea acceder al sindicalismo y al hacerlo pierde su individualidad o resulta secundaria, dicho con todo respecto, se convierte en un ser sustituible por otro de la misma especie y calidad; por lo que su voluntad es válida solo para integrar una voluntad colectiva.

4.- AUTONOMIA SINDICAL.-

Tomando en consideración la acepción jurídica de autonomía, la cual se traduce en la posibilidad de dictar para sí mismo normas de conducta, al hablar de autonomía sindical, debemos de suponer un principio fundamental, la existencia del sindicato como organismo social, y por consiguiente jurídico, que opera en un medio controlado bien por el Estado, el cual tiene el monopolio de la concepción de la personalidad jurídica ya sea por la vía Legislativa o Administrativa; o bien por el patrón, en cuanto el sindicato limita su libertad.

Podríamos mencionar que la libertad sindical es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo, en cambio la autonomía es una cualidad del sindicato en relación a otras entidades.

La autonomía sindical se encuentra contemplada en la Ley en el artículo 359 de la LFT, donde nos muestra el Legislador su pensamiento dirigido al organismo y no al trabajador ya que se establece que "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentarlos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción"; a pesar de lo reglamentado, consideramos que la autonomía sindical es relativa y no absoluta.

A).- AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL ESTADO.-

En las relaciones Estado-Sindicato en México, puede hablarse de dos situaciones importante : la primera de un carácter político y la segunda referente a un exámen jurídico.

El maestro Pablo González Casanova, menciona que en México existen factores reales de poder entre los que se encuentran a los Caudillos, Caciques, Ejercito, Clero, Empresarios y se podría agregar al Sector Obrero, el cual no es concebido como la masa trabajadora sino como los dirigentes sindicales vinculados al Estado en una clara relación de interdependencia.

Este sector obrero ligado a la política oficial, es utilizado por el Estado para controlar y amortiguar el movimiento obrero, a cambio de beneficios políticos para sus dirigentes como por ejemplo diputaciones, senadurias, gobernaturas o apoyo en caso de conflictos con otros grupos sindicales o con sus mismos agremiados.

Esta relación bilateral conlleva a la obtención de beneficios mutuos entre el Estado y los líderes sindicales, dejando fuera de este juego a los sujetos verdaderamente interesados: los trabajadores; los cuales en ocasiones han recibido algunos beneficios más espectaculares que efectivos, dentro de los que se podrían mencionar el reparto de utilidades y el derecho a la vivienda.

En ocasiones los trabajadores rompen con la dictadura de sus dirigentes y se constituyen como sindicatos independientes, que el Estado deja vivir hasta el momento que considera necesario para posteriormente reprimirlo brutalmente y terminar con el.

El Estado controla al movimiento obrero en virtud de los procesos jurídicos contemplados dentro de la ley, ya que los sindicatos al ser personas morales se deben de someter al control estatal y peor aún resulta con la hueiga ya que esta tiene que pasar por todo un proceso administrativo y jurisdiccional.

Así pues si existe autonomía sindical frente al Estado pero solo en el sentido de la autorización que da a los líderes para que cometan sus arbitrariedades y sus malos manejos económicos, pero eso si jamas se da solución a las demandas interpuestas por la clase trabajadora, por las conductas antisindicales de sus líderes.

En relación a la autonomía jurídica del sindicato, esta se encuentra delineada por los siguientes conceptos establecidos en la ley.

El artículo 357 de la LFT establece "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa", más sin embargo este derecho queda limitado por lo mencionado en el artículo 365 de la misma ley ya que obliga a los sindicatos a registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tratándose de competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

El mismo artículo 371 de la LFT, es una limitación de la autonomía, ya que determina el contenido de los estatutos del sindicato, y además obliga a la directiva a rendir cuentas a la asamblea cada seis meses por lo menos, de la administración del patrimonio, artículo 373 de la LFT.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 373 de la LFT, los sindicatos, deben de informar a las autoridades de trabajo todo lo que requieran, siempre y cuando se refiera a la actuación sindical, deben de comunicar dentro de un término de diez días los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos, e informar cada tres meses por lo menos las altas y bajas de sus afiliados; así mismo el artículo 378 de la LFT prohíbe a los sindicatos a intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con afán de lucro.

Como podremos ver existen limitaciones a la autonomía sindical frente a el Estado, las cuales causan perjuicios a los trabajadores; más sin embargo existe una autonomía subterránea aprovechada por el líder sindical para su beneficio, como premio por su lealtad con el gobierno.

B).- AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL PATRON.-

De acuerdo al principio de lucha de clases, el sindicato tiene como su enemigo principal al patrón o viceversa, motivo por el cual el empresario siempre a tratado de controlar el movimiento obrero dentro de su empresa, valiendose de diversos medios como: causar división entre los agremiados, corromper a los líderes ofreciendoles canjonías, otros aprovechan las organizaciones no representativas que sirven de escudo frente a los que si buscan el interés colectivo.

En México, la autonomía sindical frente al patrón se encuentra prevista en el artículo 123 Apartado A, fracción XXII de la Constitución, el cual establece que se sancionará la conducta del patrón que despida a un trabajador por haber ingresado a una asociación o sindicato y aún por haber tomado parte de una huelga lícita.

El artículo 133 de la LFT fracción V menciona "Queda prohibido a los patrones: intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato", la violación a este precepto tiene una sanción prevista por el artículo 1002 en relación con el artículo 992 de la LFT, que consiste en una multa que oscila entre tres y trescientos quince veces el salario mínimo vigente.

Así mismo el artículo 363 de la misma ley señala que "No pueden ingresar en los sindicatos de los trabajadores, los trabajadores de confianza ...", a manera de comentario podríamos mencionar que esta prohibición no les impide a los trabajadores de confianza constituir un sindicato, de acuerdo a lo establecido por artículo 123 Apartado A, fracción XVI, siempre y cuando satisfagan los requisitos legales.

Nuestra legislación no establece ni prohíbe la formación de sindicatos mixtos, pero consideramos que de acuerdo a la historia del movimiento obrero sería ilógico pensar en esta unión de por sí antagónica; además la misma LFT en sus artículos 360 y 361, nos muestra la división que hace de los sindicatos, entre trabajadores y patrones.

CAPITULO II.- CONCEPTUALIZACION JURIDICA DEL SINDICATO.

I.- DEFINICION DE SINDICATO.-

La palabra sindicato es tomada del lenguaje Francés, la cual tiene sus orígenes en Grecia y Roma, y deriva del Griego "sundike" que significa "Justicia Comunitaria" o "Idea de Administración y atención de una Sociedad". Afirmo el Maestro García Abellan que la palabra sindical, fue utilizada por primera vez en una Federación Parisiense denominada "Chambre Syndicale Du Batiment de la Sainte Chapelle", por el año de 1810, la cual sirvió para denominar una organización patronal.

En Estados Unidos a los organismos obreros se les denomina "Uniones" en lugar de "Sindicatos", sin embargo a pesar del nombre que se utiliza, la expresión "Sindicalismo" tiene un arraigo predominante en nuestro País ya que representa una Institución de defensa de los grupos sociales, lo cual no dificulta su uso que pueda determinar un cambio terminológico.

Para Guillermo Cabanellas, el sindicato es "Toda unión libre de personas que ejerzan una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

Pérez Botija lo define como "Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".

Juan D. Pozzo, manifiesta que los sindicatos son "Agrupaciones de trabajadores o de

empleadores que tiene una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mayoría de las condiciones de vida y especialmente el trabajo de sus miembros".

El Sindicato para Manuel Alonso García es "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".

La definición manejada por el maestro Nestor de Buen es la siguiente: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".

Por último mencionaremos que el artículo 356 de la LFT establece que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Tomando en consideración todas estas definiciones de sindicato, podríamos señalar algunas notas importantes que se encuentran insertas y relacionadas entre sí, así tenemos en que la mayoría coincide en:

Que se trata de una unión libre.

Que se crea una persona moral.

Ya sea de trabajadores o de patrones.

Es permanente.

Busca la defensa de los intereses de clase.

2.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.-

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 360 y 361, nos señala la clasificación de los sindicatos, y los separa en razón de estar integrados por trabajadores o por patrones.

Los sindicatos de trabajadores, atendiendo el criterio de la actividad y el lugar en que esta se realiza, se dividen de la siguiente manera, de acuerdo al artículo 360 de la LFT.

- A) Gremiales
- B) De empresas
- C) Industriales
- D) Nacionales de Industria
- E) De oficios varios.

Así pues los sindicatos de patrones, atendiendo a lo establecido por el artículo 361 de la LFT se dividen en:

- A) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- B) Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Además de las clasificaciones señaladas anteriormente, podríamos agregar de acuerdo a la fuerza que han tenido en los últimos años, a los sindicatos Universitarios, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 353 - Ñ de la LFT, el cual los divide en:

- A) De personal académico
- B) De personal administrativo
- C) De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Sin embargo la propia ley los concibe como artificiales, ya que los clasifica dentro de su relación laboral con el patron, como sindicato de trabajadores, ya que el artículo 353 -P de la LFT establece "Para los efectos de la contratación colectiva ... el sindicato de Institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial"; por lo cual consideramos innecesario ésta clasificación contenida en la ley.

A) SINDICATOS DE TRABAJADORES.-

Nos menciona el artículo 360 de la LFT que "Los sindicatos de trabajadores pueden ser":

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

En este tipo de sindicatos sus miembros se agrupan por la similitud de sus actividades y por la semejanza de sus problemas; ésta forma sindical es el lazo de unión entre los sindicatos actuales y las organizaciones obreras de la edad media, sin embargo ha sido duramente criticado porque se le acusa de causar división entre sus agremiados, ya que cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importarle el resto de los compañeros, por lo que al buscar mejores condiciones para los de una misma especialidad se choca con los trabajadores de otro gremio u oficio, por la importancia de trabajo que se da uno de otro, lo cual acarrea un debilitamiento que perjudica a toda la clase trabajadora.

II.- De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

Estos sindicatos tiene en común denominar ya que los trabajadores prestan sus servicios en una misma empresa, independientemente de la especialidad, éstos sindicatos han alcanzado una gran importancia en nuestro país.

Dentro de este sindicato existe un problema serio que no se ha podido solucionar, en virtud de que es imposible satisfacer los intereses de las diferentes especialidades existentes dentro de la misma empresa, lo cual a dado motivo a que los más capacitados impongan sus desiciones sobre los no preparados, aún cuando éstos sean la mayoría.

Frecuentemente se observa que el grupo que detenta el poder dentro del sindicato, obtiene las mejores prestaciones para sus subalternos sin tomar en cuenta a toda la clase trabajadora, lo cual va creando un inevitable antagonismo.

III.- Los industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

En este sindicato los trabajadores prestan sus servicios a una actividad empresarial, de donde surge el concepto de rama industrial, por lo que podemos mencionar que industria no se refiere unicamente a las actividades extractivas o de transformación sino también a la actividad comercial o de servicio.

Consideramos que el sindicalismo industrial, es creador de ciertas desgracias para el movimiento obrero, ya que la mayoría de las veces sus dirigentes buscan beneficios a favor de sus cuadros de dirección y se olvidan de las verdaderas demandas de la clase trabajadora; ya que celebran contratos colectivos a espaldas de sua agremiados y en ocasiones se llega a dar el llamado

gunsterismo sindical dentro de estas asociaciones.

IV.- Nacionales de industrias, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

Este sindicato ha sido el deseo teórico del movimiento obrero mundial, ya que se intenta fundar una central de trabajadores de cada rama industrial. En cuando a su esencia estos sindicatos son semejantes a los industriales, con la diferencia de que su jerarquía es mayor además de que son el peldaño inferior a las federaciones; a este respecto es importante señalar que el artículo 43 de nuestra Constitución establece que son parte integrante de la Federación, todos los Estados de la República Mexicana, por lo que se plantea que el Distrito Federal no es ajeno a la formación de sindicatos de industria.

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones, los que solo podrán constituirse en el municipio de que se trate, y que el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Aquí nos muestra el Legislador que de acuerdo al fomento que se le ha dado al sindicalismo, lo llevo a autorizar este tipo de sindicatos, ya que en pequeñas poblaciones en ocasiones es imposible reunir veinte trabajadores de una mismo oficio, por lo cual la Ley les ha otorgado este derecho a fin de protegerlos.

Podemos mencionar que la Ley no prohíbe a los trabajadores, pertenecer simultáneamente a un sindicato gremial y a otro de empresa, industrial o nacional de industria.

B) SINDICATOS DE PATRONES.-

La Ley clasifica a los sindicatos de patronos atendiendo a que la agrupación comprenda a patronos de más de una Entidad Federativa o a una o varias actividades, por consiguiente los clasifica en:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.

Este concepto no destaca su carácter local, pero se debe deducir por exclusión de lo previsto en la segunda fracción del artículo 361 de la LFT.

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

Este sindicalismo patronal actúa en nuestro país de dos formas diferentes; ya sea constituyendo una empresa mercantil disimulada que maneje conjuntamente los intereses de varios patronos, o bien crea un organismo cuspide para la defensa de la clase patronal ya sea jurídico, económico, fiscal, contable, de seguridad social, etc. La expresión más clara de este organismo sindical lo constituye la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Este sindicalismo patronal también tiene medios de afiliación forzosa, como lo son las cámaras de comercio e industria, motivo por el cual no se ha dado auge en México a los sindicatos patronales.

Estos sindicatos deben de cumplir con los requisitos establecidos por la Ley para -----

solicitar su registro y acreditar su legal constitución para que puedan tener personalidad jurídica.

3.- CONSTITUCION DEL SINDICATO.-

La constitución de un sindicato se debe analizar desde el punto de vista político, social y jurídico.

Por lo que desde el punto de vista político, se debe de tomar en cuenta la actitud del Estado frente a la decisión de los trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses; así pues un Estado Liberal no vea con buenos ojos la creación de un contrario dentro de las relaciones de trabajo, por eso es que si no puede prohibir su creación al menor buscara la forma de controlarlo; el Estado Facista incluirá al sindicalismo dentro de su estructura política y convertirá a los líderes en funcionarios públicos; en un Estado de democracia social, la creación de los sindicatos se debe de regir por el respeto absoluto al principio de libertad sindical; y por último el Estado Socialista, convertirá al sindicalismo en un medio para que transmita las consignas del régimen.

Mencionaremos que existe una norma internacional que regula la relación de los sindicatos con el Estado y es el "Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948", el cual es conocido como el Convenio 87 de la Organización Mundial del Trabajo, la cual fue aprobada por la Conferencia General de fecha 17 de Junio del mismo año, en la Ciudad de San Francisco; el artículo 2 de dicho convenio establece "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Como se podrá ver, el artículo anterior expresa claramente el principio de "Libertad sindical"; lo cual nos muestra que el Estado no puede prohibir la creación de los sindicatos, al menos lícitamente, sin embargo al solicitar su registro dicho sindicato, es cuando el estado abusa de su autoridad y en ocasiones hace nugatoria esta libertad.

Considerando la constitución del sindicato desde el punto de vista social, se debe de tomar en cuenta la necesidad de los trabajadores de asociarse para buscar mejoras en las condiciones de trabajo; por lo que antes de la constitución del sindicato, existe un espíritu de unión del hombre, así como una conciencia de clase que lo induce a asociarse con los mismos de su igual.

Así mismo se deben de considerar los objetivos inmediatos y mediatos que persigue la constitución de un sindicato, ya sea como exponentes de la lucha de clases o como una agrupación profesional, o simplemente como un instrumento para buscar los beneficios para la clase trabajadora.

La constitución del sindicato desde el punto de vista jurídico se tiene que contemplar en relación a los requisitos que se deben de cumplir, así la doctrina los clasifica en requisitos de fondo y de forma.

REQUISITOS DE FONDO.-

La constitución de un sindicato se encuentra contemplado en el artículo 357 de la LFT el cual establece "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin -----

necesidad de autorización previa"; luego entonces debemos de entender que se trata de un acto libre.

Si anteriormente señalamos que el sindicato es una asociación de personas, se debe de señalar que no todas pueden constituir sindicatos, sino unicamente las pertenecientes a una clase social, como son los trabajadores o los patrones; ya que una asociación que no reuna esta característica podrá considerarse una asociación civil o mercantil, pero jamas un sindicato.

Otro requisito que debe cumplir el sindicato en su finalidad y esta debe de ser para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses de clase; esto quiere decir que se refiere a toda la clase obrera en conjunto así como a cada uno de los trabajadores, buscando siempre una finalidad inmediata, que es la defensa de los intereses del momento, y una finalidad mediata, que es la creación de un mundo mejor para el mañana; por consiguiente una asociación que se proponga finalidades distintas a las mencionadas, simplemente no será un sindicato, sino una asociación de otra índole, estos requisitos se encuentran mencionados en el artículo 356 de la LFT.

Para la constitución de un sindicato es requisito indispensable que concurren 20 trabajadores como mínimo o tres patrones, lo cual se encuentra señalado en el artículo 364 de la LFT, "Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones por lo menos ...".

Como se puede apreciar, en el artículo anterior existe una limitación a la libertad sindical, ya que la fijación de un número específico de trabajadores es arbitrario; a este respecto el Maestro Mario de la Cueva menciona que en virtud de que el Código Penal Francés de 1810 -----

prohibía las asociaciones de más de 20 personas y que posteriormente en el año de 1884, en lo referente a sindicatos profesionales, se autorizó la constitución de sindicatos con 20 trabajadores, por lo que se considera que esta ley, sirvió de pauta al Legislador para que se fijara en la Ley Mexicana dicho número, pero se admite que este sigue siendo arbitrario.

Así también se debe señalar que el mismo artículo 364 de la LFT, establece que los trabajadores deben de encontrarse en servicio activo, más sin embargo posteriormente se contradice o al menos no lo toma en cuenta ya que se señala "... para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en cuenta aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este".

Como se podrá ver esta excepción ha sido de mucha importancia para la clase trabajadora, en virtud de que la clase patronal, siempre se ha opuesto a la constitución de los sindicatos, por lo que al saber que se está gestando la unión de los trabajadores para constituir uno dentro de su empresa, hace uso de su poder y rescinde el contrato de trabajo a quien considera los líderes, por lo que en ocasiones sería imposible reunir 20 trabajadores si no se toma en cuenta a los que son objeto de represalias.

Por lo que se refiere a los sindicatos patronales, la ley les marca como única condición que se constituyan con 3 patrones por lo menos, y atendiendo a lo establecido por el artículo 10 de la LFT, podrá constituirse la formación de dicho sindicato con patrones personas físicas o con personas morales.

El artículo 362 de la LFT dispone que "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años"; y si se interpreta a contrario sensu, se entiende que no podrán hacerlo los menores de esa edad; en relación a este artículo, establece el artículo 372 de la LFT fracción I que "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: Los trabajadores menores de 16 años". Así mismo en la fracción II, también se limita a los extranjeros para formar parte de la directiva, pero no así la posibilidad de pertenecer al sindicato.

Podríamos considerar como otra limitación para la constitución del sindicato lo que establece el artículo 363 de la LFT el cual menciona "No podrán ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza ..."; este concepto también se encuentra contemplado en el artículo 183 de la misma ley, el cual establece "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ...". Como podemos ver existe una reiteración innecesaria en la Ley, sin embargo y por fortuna los preceptos son idénticos, lo cual no produce ningún problema grave.

En lo referente al consentimiento necesario para la constitución de un sindicato, la ley no exige que este se de de una manera especial, únicamente que se exprese de manera indubitable, por lo que podrá ser en forma verbal o tacita, ya sea levantando la mano en la asamblea constitutiva; artículo 365 fracción I de la LFT.

REQUISITOS DE FORMA.-

Tomando en consideración la forma de los negocios jurídicos, estos pueden ser consensuales, formales o solemnes, y en nuestro derecho laboral predomina el criterio de la consensualidad; por lo que para la constitución de un sindicato en sentido formal, la Ley exige el --

acta de la asamblea constitutiva, cuya copia, además de otros documentos deberá de presentarse ante la autoridad registral, lo cual se encuentra estipulado en el artículo 365 fracción I de la LFT.

La Ley no exige que la constancia de la asamblea o la reforma de los estatutos, se deban de celebrar ante la presencia de Notario Público o en situaciones muy conflictivas deba de estar presente un inspector de trabajo, más sin embargo, en ocasiones puede ser una buena medida para darle mayor claridad al acto.

Como mencionamos anteriormente el sindicato debe tener un objeto posible y de acuerdo a la ley, este debe de buscar el mejoramiento y defensa de los intereses de la clase que acepta su formación; sin embargo la ley prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciante con afán de lucro.

El Convenio 87 de la Organización Mundial del trabajo, en su artículo 3, nos muestra una clara autonomía que supuestamente tiene el sindicato, lo cual consideramos que no es cierto, este artículo establece "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción"; por lo que podemos mencionar que la reunión de los trabajadores constituye el acto primario del sindicato, el cual es necesariamente democrático.

Por lo tanto en relación a los estatutos sindicales se pueden definir como la norma que contiene los fines del sindicato, la relación con sus miembros y a su vez con terceros; se ha mencionado que el sindicato no puede existir sin estatutos ya que es un elemento esencial constitutivo, porque al aprobarse estos da lugar al nacimiento del sindicato.

Desde mi punto de vista considero que el sindicato existe desde el momento en que los trabajadores deciden unirse y formar una asociación, con el fin de conseguir beneficios en virtud de una relación de trabajo; ya que si consideramos que en la asamblea constitutiva se otorga el consentimiento para la creación del sindicato, posteriormente se elegiran a los representantes, y por que no ya al final se crearán los estatutos que son los que regularan la vida interna del mismo, es por eso que no estoy de acuerdo en que el sindicato sin estatutos no existe, lo cual es incorrecto, ya que los estatutos son delineados y exigibles por la autoridad registral, entiendase Estado, ya que al no cumplir con este requisito simplemente no se otorga el registro, lo cual nos muestra que no se respeta el Convenio 87 de la OIT.

Como podemos ver el artículo 371 de la LFT, nos muestra como el sindicato pierde su autonomía, por lo que establece este artículo "Los estatutos de los sindicatos contendrán":

- I.- Denominación que los distinga de los demás.
- II.- Domicilio.
- III.- Objeto.
- IV.- Duración.
- V.- Condiciones de admisión de miembros.
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII.- Motivos y formas de expulsión.
- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las mismas y quorum requerido para cesionar.
- IX.- Procedimientos 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.
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Como podemos apreciar de lo establecido en el artículo 359 se desprende "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos...", lo cual se encuentra limitado por el artículo anteriormente citado ya que este establece los preceptos que deben contener dichos estatutos sindicales, además hay que tomar en cuenta las medidas que toma el estado para controlar de vida interna de sindicato, sin ir más lejos mencionaremos el artículo 377 de la LFT "Es obligación del sindicato, comunicar a la autoridad ante la que este registrado, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos...".

Por lo que se refiere al nombramiento de la mesa directiva, esta se puede realizar en una asamblea distinta a la Constitutiva, lo cual está señalado en el artículo 365 fracción IV de la LFT, por lo tanto las dos actas deberán presentarse ante la autoridad registral; sin embargo como ya se mencionó cuando existan elecciones posteriores deberá levantarse otra acta que se remitirá por copia a dicha autoridad, como lo establece el artículo 377 fracción II de la LFT.

De lo anterior manifestado y en relación al artículo 376 de la LFT, el cual establece "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos..."; como podemos ver no existe una limitación precisa para integrar la mesa directiva, simplemente se ha tomado en cuenta el modelo político nacional el cual como ya sabemos funciona por medio de secretarías.

Sin embargo como mencionamos anteriormente el artículo 372 de la LFT, consigna limitaciones en lo referente a las personas que pueden integrar la mesa directiva ya que establece en su fracción I que "no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los menores de 16 años; y la fracción II se establece a los extranjeros, ya que sería contrario a derecho otorgar facultades de decisión a quien, en lo personal, no puede actuar por si mismo en interés propio. Por lo que se refiere a los extranjeros responde, tal vez, a un nacionalismo a ultranza, pero en el fondo es congruente con el principio de la participación política de los sindicatos, que no sería lógico si pudieran ser dirigidos por trabajadores extranjeros". (7)

4.- REGISTRO DEL SINDICATO.-

Respecto del registro podemos manifestar que este ha sido motivo de fuertes discusiones entre el Estado y la nascente persona jurídica, ya que el Gobierno no tomo en consideración el artículo expreso en la ley referente a dicho registro, ya que siempre ha tratado por todos los medios de controlar el reconocimiento de las nuevas personas morales; el artículo 366 de la LFT párrafo II expresa "Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo".

Tomando en consideración la definición contenida en el Diccionario de la Real Academia, registrar significa "Transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares"; en materia laboral, la autoridad no transcribe o extrae ciertos datos que se ponen en su conocimiento quienes pretenden constituir un sindicato, sino dicha autoridad ejerce su derecho de crítica, ya que en ocasiones puede negar el registro solicitado.

(7) De Buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1990, pág. 707

Para el Maestro Nestor de Buen, " ... el registro es un acto administrativo, por medio del cual el Estado otorga a los sindicatos un reconocimiento, que supone que estos han cumplido con los requisitos exigidos por la ley; es por esto que esta confirmación le da legalidad a la constitución de dicho sindicato". (8)

A).- SOLICITUD DEL REGISTRO ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE

Para solicitar el registro de un sindicato se deben de satisfacer los requisitos establecidos por el artículo 365 de la LFT; de donde se desprende que la ley acepta que los sindicatos existen aún antes de registrarse "Los sindicatos deben registrarse... a cuyo efecto remitirán por duplicado"; también acepta que el registro es posterior a un acuerdo de voluntades que se le ha dado la forma escrita exigida por la ley.

Así pues los documentos necesarios para registrar a un sindicato son:

- 1.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- 2.- 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 presten los servicios.
- 3.- Copia autorizada de los estatutos.
- 4.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

La autorización de los anteriores documentos, corresponde hacerla al Secretario General, al de Organización y al de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

(8) Ibidem, p. 710

Dichos documentos se deben de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual es un organo Administrativo, cuando se trate de sindicatos de competencia federal, o bien ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual es un organo jurisdiccional, cuando se trate de sindicatos locales.

Debemos de considerar que el registro es un acto administrativo y no jurisdiccional, tomando en cuenta un concepto material del acto y no formal.

Por lo tanto podemos mencionar que Gabino Fraga, define a la función administrativa como "La que el Estado realiza bajo un orden jurídico, y que consiste en la ejecución de actos materiales o de actos que determinan situaciones jurídicas para casos individuales"; y a la función jurisdiccional "Constituye la facultad del Estado de declarar que hay una situación en conflicto, y decidirla, haciendo por ende, respetar el derecho, pero en forma que satisfaga las pretensiones de fijesa y estabilidad". (9)

En virtud de lo anterior en el registro de un sindicato no se dan los supuestos de las función jurisdiccional, ya que no se trata de un conflicto preexistente, si no que por el contrario, se trata de ejercer un acto que va a definir una situación jurídica.

Debemos de tomar en consideración que no existe una clasificación definida que especifique en forma clara a que sindicatos se les atribuye naturaleza Federal; ya que lo único que se manifiesta, es que se debe de tomar en cuenta la actividad de la empresa, o industria en donde se ejerza la función sindical, o que la empresa de que se trate actue en virtud de un contrato o -----

(9) Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1966, pág. 51 y 61

concesión federal, o que la empresa ejercite trabajos en zonas federales y aguas territoriales, y por último que el sindicato de que se trate sea nacional de industria, ya que este no puede quedar registrado por una autoridad local.

Si se analiza la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, la cual expresa "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relacionados a ..."

De donde se entiende que la competencia federal es la excepción, ya que deben de considerarse de competencia local todos los asuntos que no se atribuyan a la autoridad federal.

Podemos concluir que el registro, es un acto por el cual la autoridad competente, da fe de haber quedado constituido el sindicato por cumplir con los requisitos exigidos por la ley, por lo que se considera que este acto es meramente declarativo.

B).- LA NEGATIVA AL REGISTRO.-

Como se menciono anteriormente la autoridad esta obligada a otorgar el registro a un sindicato; sin embargo en el artículo 366 de la LFT, autoriza negarlo en los siguientes casos:

- 1.- Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones.
- 2.- Si se constituyó con un número inferior al de 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones, en su caso.
- 3.- Si no se exhiben los documentos que se mencionan en el artículo 365 de la LFT.

La autoridad registral debe de examinar los documentos exhibidos, como son la lista de socios, para determinar si el sindicato esta constituido por trabajadores en servicio activo o por lo previsto por el artículo 364 de la LFT, esto es por trabajadores cuya relación laboral hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue este; posteriormente revisa los estatutos, para confirmar que el objeto del sindicato esta claramente expresado y con relación a lo establecido por el artículo 356 de la LFT.

Podemos señalar que no existe un procedimiento definido, para cumplir con los requisitos legales exigidos para el registro del sindicato, sin embargo la facultad que tiene la autoridad, a dejado mucho que desear, desde el punto de vista de que sus desiciones en ocasiones corresponden a necesidades políticas del momento, lo cual perjudica a toda la clase obrera; por mencionar algunas negativas al registro, se tiene al sindicato de trabajadores bancarios y aún peor al sindicatos de actores independientes, los cuales, supuestamente jamás cumplieron con los requisitos necesarios para poderles otorgar dicho registro.

C).- EL REGISTRO AUTOMATICO.-

El registro automático fue una preocupación primordial desde la ley de 1931, la cual señalaba la necesidad del registro para la existencia legal del sindicato, y la adquisición de la personalidad jurídica, motivo por el cual el Legislador consideró lo establecido por el artículo 17 Constitucional, el cual dispone que "... los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley..."; así mismo el artículo 8 Constitucional, establece "... A toda petición deberá de recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerle conocer en breve término al peticionario".

Todo lo anterior fue estudiado por la Cámara de Diputados, y en su dictamen del día 29 de Octubre de 1969, manifesto lo siguiente:

"Para evitar situaciones extralegales en el registro de los sindicatos consignado en el artículo 360 en su párrafo final, con el proposito de clarificar el numeral e impedir interpretaciones indebidas, se estimo conveniente una nueva redacción a fin de que la autoridad que reciba la solicitud de registro de un sindicato se obligue a resolver en un término no mayor de 60 días. Se aclara que la omisión de esta no produce efecto inmediato de registro, toda vez que exige nueva promoción que abre un nuevo término de 3 días para el dictado de la resolución y en su omisión se tendrá por hecho el registro". (10)

En virtud del estudio realizado la norma fue aprobada, quedando integrada por el artículo 366 párrafo tercero de la LFT en los siguientes términos "... Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud del registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y sino lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los 3 días siguientes a expedir la constancia respectiva".

D).- CANCELACION DEL REGISTRO.-

Por lo que se refiere a la cancelación de un registro sindical, atenderemos primero a las causas que originan dicha cancelación, las cuales se encuentran contempladas en el artículo 369 de la LFT que establece "El registro del sindicato podrá cancelarse unicamente:

(10) De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1991, p. 344-345

- 1.- En caso de disolución
- 2.- Por dejar de tener los requisitos legales”.

En cuanto al procedimiento para la cancelación del registro, este se debe tramitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por vía jurisdiccional, por mandato expreso del artículo 366 párrafo final; ya que en virtud del artículo 370 de la LFT, esta prohibida la disolución, suspensión o cancelación del registro del sindicato por vía administrativa.

Por la sencilla razón de que no existe disposición expresa que regula la cancelación del registro del sindicato, el Maestro Trueba Urbina, considera que este se debe de regir conforme a los procedimientos ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo establecido por los artículo 870 a 891 de la misma LFT.

5.- PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

La personalidad jurídica del sindicato es reconocida al menos expresamente en la ley, a partir de la Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123 fracción XVI y XIX, en donde se reconoce que los sindicatos son los representantes de los intereses y derechos colectivos; en virtud de que transforman a la huelga de simple hecho productos de efectos jurídicos a un acto jurídico; se faculta a los dirigentes sindicales a solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que regule las condiciones de trabajo, dentro de la empresa que se preste el servicio. Estas regulaciones jurídicas, son el punto de partida en donde el legislador otorga la personalidad jurídica al sindicato.

Tomando en consideración que el sindicato ni es una persona estatal, ni es una sociedad mercantil o civil, luego entonces consideramos que de acuerdo al alcance jurídico que ha

tenido todo el derecho, se ha manifestado que el sindicato posee una personalidad jurídica social, a pesar de que este actúa en terrenos de derecho privado y aún más en el derecho público.

Debemos de tomar en cuenta que la personalidad del sindicato, la obtiene desde su constitución por medio de la asamblea que da su consentimiento, en tal virtud, el registro viene a ser simplemente un acto que ratifica la existencia de una persona con derechos y obligaciones, por lo establecido por el artículo 374 de la LFT que afirma "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para ...".

En relación al artículo anterior podemos señalar que el sindicato existe desde antes de su registro, ya que no puede registrarse algo que no existe; por lo que un sindicato legalmente constituido, por consiguiente tiene personalidad jurídica. así también el artículo 364 de la LFT, nos menciona los requisitos para constituir un sindicato pero nunca establece que además deba de estar registrado, por lo que dicho registro en nada influye sobre el nacimiento de esta persona jurídica.

Como mencionamos anteriormente el registro es un medio de control estatal sobre el sindicalismo, al exigirle ciertos requisitos para su constitución y aún peor, la de proporcionar los informes que le solicite la autoridad registral; como lo mencional el Maestro Nestor de Buen, el registro es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica del sindicato para representar a sus agremiados.

Por consiguiente al tener personalidad jurídica el sindicato, tiene capacidad para:
(artículo 374 de la LFT)

I.- Adquirir bienes muebles.

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

III.- Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Como podemos apreciar estas atribuciones señaladas por la ley, más que eso, son limitaciones claras y concisas respecto de la capacidad del sindicato, ya que delimita sus facultades dentro de su campo de acción.

6.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL SINDICATO.-

La LFT en su artículo 377 establece "Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.

II.- Comunicar a la autoridad ante la que esten registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

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

En la fracción I se esta violando la libertad sindical, ya que existe una intromisión en la vida interna del sindicato, ya que en su parte final se menciona que debe informar siempre que se refiera a su actuación sindical; y me pregunto yo, que no todo lo que realiza el sindicato es dentro de esa esfera sindical, por consiguiente se le esta exigiendo una información total de dicha asociación; así mismo las fracciones II y III, ya son innecesarias, ya que de acuerdo al control que desea el Estado sobre el sindicalismo, con la fracción I, le basta y sobra.

El artículo 378 de la LFT menciona "Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con animo de lucro".

De la fracción I, se puede mencionar que al menos en nuestro país, el sindicato nunca se ha interesado por intervenir en asuntos religiosos, salvo algunas peregrinaciones que se realizan o misas que se escuchan, pero sin ir más lejos; sin embargo a contrario sensu, en el artículo 130 Constitucional, se mencionan algunas limitaciones políticas a los Ministros de los cultos, pero no se establece ninguna prohibición para participar en asuntos sindicales, por lo que se considera que lo pueden hacer.

Respecto de la fracción II, el sindicato puede realizar actos de comercio los cuales sean necesarios para poder llevar a cabo sus funciones, siempre y cuando dichos actos sean aislados, ya que si estos son en forma constante, y reiterada se podría caer en el supuesto del artículo 75 del Código de Comercio, y por consiguiente en la prohibición que se analiza.

En el caso de que se violen estas prohibiciones, la ley no define las consecuencias que se pudieran derivar, solo cabría pensar que existe una sanción pecuniaria en los términos del artículo 992 y subsecuentes de la LFT.

7.- DISOLUCION DEL SINDICATO.-

La disolución del sindicato se encuentra establecido en el artículo 379 de la LFT de forma por demás simple, el cual establece "Los sindicatos se disolveran:

- 1.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integre
- 2.- Por transcurir el término fijado en los estatutos.

A este respecto debemos mencionar el artículo 371 de la LFT en su fracción XIV, referente a los estatutos, donde se especifica la liquidación del patrimonio sindical; a su vez el artículo 380 de la misma ley establece "En caso de disolución del sindicato el activo se aplicara en la forma que determinen sus estatutos". A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Debemos mencionar por razón obvia que la liquidación sindical se debe realizar por medio de los funcionarios que el propio sindicato designe, de acuerdo a la asamblea; no se exigen publicaciones que sirvan de aviso a terceros o a los mismos agremiados ni que se de aviso de dicha disolución a la autoridad registral, ya que el artículo 366 es por demás claro.

8.- CONSTITUCION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.-

No existe un concepto definido de lo que es Federación y Confederación, por lo que tomaremos el concepto manejado por el Maestro Mario de la Cueva, el cual menciona que, Federación, es la unión de sindicatos, y Confederación, es la unión de sindicatos nacionales y Federaciones.

La libertad sindical es el punto de partida para la creación de Federaciones y Confederaciones, ya que los sindicatos pueden formarlas de acuerdo a lo establecido por el artículo 381 de la LFT el cual menciona "Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se regiran por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables"; así mismo el artículo 382 de la misma ley establece que "Los miembros de las Federaciones o Confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario"; por lo que podemos entender que dicha libertad sindical de que hablamos, es un derecho de los sindicatos

frente al Estado, frente a las empresas y frente a la misma organización cupular.

Al mencionar que las Federaciones y Confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras, estas tienen como objetivo, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de toda clase trabajadora.

Nuestra legislación no exige requisitos especiales para la constitución de Federaciones y Confederaciones, sin embargo como se menciono anteriormente en el artículo 381 de la LFT, este indica que le serán aplicables las normas generales relativas al capítulo del sindicato; así mismo nada se menciona respecto a su personalidad jurídica, por lo que tomaremos en cuenta el criterio del Maestro Nestor de Buen, quien menciona que, es aplicable el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, que reconoce como personas morales a "Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 Constitucional".

Podríamos considerar, en virtud de que la ley también es omisa al respecto, que para crear una Federación, bastaría la concurrencia de dos sindicatos, y para la creación de una Confederación, de dos Federaciones o de un sindicato nacional y una Federación.

En lo referente a los estatutos de estas organizaciones, estos deberán contener los mismos requisitos del sindicato, además de los siguientes, los cuales están mencionados en el artículo 383 de la LFT:

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

En relación a la redacción de estos estatutos, se ha mencionado que debe de ser de la manera más cuidadosa para que se eviten controversias internas, y aún peor que estos atenten contra los intereses de los sindicatos miembros.

Para registrar una Federación o Confederación, se respeto el principio del sistema Federal y las disposiciones del artículo 123 Constitucional, por lo que considero como autoridad registral a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la cual se deberán remitir los siguiente documentos por duplicado de acuerdo a lo establecido por el artículo 385 de la LFT:

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

Esta documentación deberá ser autorizada por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo que los estatutos dispongan otra cosa.

"Podríamos mencionar que las Federaciones y Confederaciones, representan la cuspide de la organización obrera, el último eslabón de la cadena de la unidad del trabajo, cuya celula primordial es el propio Sindicato". (11)

(11) Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit. p. 1434

CAPITULO III.- LA CLAUSULA DE ADMISION.-

1.- CONCEPTO.-

La cláusula de admisión también llamado de ingreso o de exclusividad, es aquella en virtud de la cual, el patrón se obliga a contratar única y exclusivamente a los trabajadores que sean miembros de una organización sindical determinada con la cual tenga celebrado un contrato colectivo.

El artículo 395 de la LFT en su párrafo primero establece "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...".

La doctrina a criticado la mala redacción de este artículo, ya que en vez de decir "que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante; debería de decir que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante", ya que se debe de tomar en cuenta que el trabajador no puede pertenecer al sindicato antes de tener la cualidad de trabajador de la empresa o establecimiento de que se trate, por lo que el sindicato podrá proponer al trabajador y este al ser admitido dentro de la empresa, el acto inmediato es su afiliación a la organización sindical.

Para el Maestro Mario de la Cueva esta cláusula de admisión es un elemento obligatorio del contrato colectivo, ya que dicha cláusula no es una condición de trabajo sino un pacto que se celebra entre el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo; lo cual ocasiona el nacimiento de

un derecho a favor del sindicato y una obligación del patrón con este; por lo que consideramos que se le debería de denominar cláusula de exclusión por ingreso, en virtud de que es un pacto que cierra el acceso de los trabajadores libres a la empresa.

Para J. Jesús Castorena la cláusula de exclusión es:

- A).- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- B).- El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas así como los puestos de nueva creación.
- C).- El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

Como se menciona anteriormente esta cláusula es un convenio entre sindicato y patrón que se establece en el contrato colectivo, y su efecto primordial es consolidar el tránsito de la selección y designación de los trabajadores, de la voluntad del patrón a la decisión del sindicato; es por esto que también se le ha llamado a esta cláusula de Consolidación Sindical o de Totalitarismo Sindical.

2.- ANTECEDENTES.-

Para hablar de los antecedentes de la cláusula de admisión, nos remontaremos al régimen capitalista y por consiguiente a la lucha de clases, en virtud de que ambos han estado ligados ya que uno ha repercutido en otra y viceversa; así pues para el siglo XIX el movimiento obrero a alcanzado sonados triunfos dentro de los que podríamos mencionar, el derecho a la -----

asociación profesional y por consiguiente su reconocimiento por parte del estado y por la misma clase dominante, en lo referente a lo relacionado con su personalidad moral.

Y como reconocimiento de dicha personalidad, nace el derecho a favor de la organización a celebrar contratos colectivos de trabajo, ya que este es la consolidación de dicho derecho de asociación profesional.

En virtud de este triunfo obtenido por la clase trabajadora, el patrón empieza a atacar a estas organizaciones por medio de dádivas, concesiones, o peor aún creando sindicatos patronales o también llamados blancos, con el fin de que los trabajadores renuncien a su sindicato y se afilien a estos; es el motivo por el cual las verdaderas organizaciones obreras que luchan por los intereses colectivos, contratacan en dos formas: una sociológica, ya que se dan a la tarea de fomentar y desarrollar la conciencia de clase dentro de la organización; y la otra jurídica, en lo referente a que los patronos tuvieran bajo su dependencia o subordinación única y exclusivamente a trabajadores sindicalizados, toda esta lucha de clases da como nacimiento la cláusula de admisión tal y como la conocemos hasta nuestros días.

La cláusula de admisión persigue dos objetivos, uno mediato, que es consolidar la organización sindical y otro inmediato, que es tener un frente unido de lucha contra las maniobras de los patronos, sin embargo cabe mencionar que dicha cláusula nunca se hubiese consagrado en los contratos colectivos o en los estatutos sindicales, si el estado no la hubiere reconocido jurídicamente como principio protector de la clase económicamente débil.

La declaración de derechos sociales en nuestro país, fue el punto de partida para que los sindicatos se lanzaran a la conquista de la cláusula de admisión; se menciona como primer -----

antecedente dentro de la Convención Textil del año 1925 a 1927, donde la CROM alcanzo la primera victoria de que se tiene conocimiento, ya que esta Confederación consiguio que se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados.

Así pues dos años más tarde, al anunciarse la creación de una Ley del Trabajo para toda la República, se inicio un gran movimiento de sindicatos de la CROM, los cuales obtuvieron por fin la victoria total en la ley Federal del Trabajo de 1931, ya que en ella se legítima la cláusula de admisión en su artículo 48.

En un proyecto presentado por la Secretaría de Industria en el año de 1931, en el cual se incluye una libertad positiva y negativa a la sindicalización, en su artículo 48 se establece en forma precisa la licitud de la cláusula de ingreso, en los siguientes términos "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quien esten sindicalizados, es licita en los contratos colectivos de trabajo siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".

En virtud del artículo anterior, los trabajadores hicieron notar ante la Comisión Dictaminadora del Congreso, que dicho artículo tenía una visión de Derecho Civil, ya que desde el punto de vista de su redacción, la vigencia de la cláusula dependía de la voluntad de las partes, y conociendo al patrón, su voluntad podría ser caprichosa, lo cual podía ir en contra del Derecho Mexicano del Trabajo, motivo por el cual fue aceptado el punto de vista de la clase obrera y por consiguiente suprimio la frase "siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes".

La cláusula de admisión, ocasiona un cambio favorable para los trabajadores dentro de la empresa, ya que el objetivo mediato fue que el sindicato designara y seleccionara al personal -----

que laboraría en la empresa, ya que anteriormente el patrón gozaba de esta facultad ya que él designaba libremente a las personas para ejecutar las diversas actividades dentro de su empresa.

Algunos Juristas en materia laboral han mencionado que en virtud de la cláusula de admisión, el sindicato actúa como representante del patrón, ya que es este quien designa a los trabajadores que deben ingresar a la empresa a laborar, lo cual consideramos que es falso, en virtud de que el sindicato tiene un derecho que es proponer al trabajador, y el patrón tiene una obligación que es aceptarlo.

Esta cláusula tiene una normatividad constante, que consiste en la determinación de un plazo perentorio que se concede al sindicato para proponer al candidato para ocupar el puesto vacante, período que una vez concluido faculta al patrón para designar a su candidato; también existe una normatividad eventual, que permite señalar al patrón un período de prueba, dentro del cual podrá separar al trabajador sin responsabilidad o solicitar que se le practique un examen de capacitación, y en caso de que dicho trabajador no reúna los requisitos solicitados para el desempeño de la actividad para lo cual fue contratado, el patrón deberá solicitar al sindicato un nuevo candidato.

3.- SU APLICACION.-

Como se mencionó anteriormente la cláusula de admisión es un convenio que se celebra entre el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo; por lo que, para aplicar dicha cláusula, esta debe de estar incluida en el contrato colectivo de trabajo, ya que en caso de no ser así el patrón tiene la facultad de designar libremente a los trabajadores para cubrir las vacantes dentro de su empresa.

Así pues esta necesidad de que dicha cláusula este contenida dentro del contrato, otorga el derecho al sindicato de proponer al trabajador solicitado por el patrón; ya que en el caso de que en la empresa no exista contrato colectivo, el patrón caera dentro del supuesto del artículo 154 de la LFT que establece "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo esten.

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, considera este artículo como un derecho de preferencia atendiendo a la nacionalidad, a la antigüedad y a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso, y además de que pertenezca o no a un sindicato, ya que el patrón esta obligado a preferir en igualdad de circunstancias a cualquier trabajador atendiendo a las causas citadas; más sin embargo lo anterior no podrá ser aplicado por el patrón cuando en la empresa exista un contrato colectivo y este contenga la cláusula de admisión, ya que en este caso la ocupación de las vacantes se llevará a cabo de acuerdo a lo establecido por dicho contrato y a los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Actualmente en la mayoría de los contratos colectivos, si no es que en todos, esta incluida la cláusula de admisión, por lo que al celebrarse un contrato colectivo y se incluya dicha cláusula, se deberá tomar en cuenta lo establecido por el artículo 395 de la LFT al final de su primera parte, el cual menciona "... esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión".

De la redacción del artículo anterior se desprende que existe un derecho del trabajador como tal, en virtud de que al celebrarse un contrato colectivo y no pertenecer al sindicato titular, este conserva el empleo sin perjuicio de lo anteriormente pactado entre patrón y sindicato.

Debemos de considerar lo establecido por el artículo 396 de la LFT, para corroborar aún más que no existe pérdida de derecho alguno del trabajador que labore dentro de una empresa y no sea sindicalizado; "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la misma Ley"; el cual establece "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Así mismo es interesante citar la jurisprudencia emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:

PREFERENCIA. DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA INEXISTENCIA CUANDO NO HAY CONTRATO DE TRABAJO. TRABAJADORES LIBRES. La obligación señalada en la fracción primera del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están, solo tiene aplicación cuando exista firmado un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato por el cual aquel se obliga a contratar solamente elementos sindicalizados, pues la ley no obliga a los patrones a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres, sobre todo si al hacer la solicitud respectiva al sindicato, ya se encontraban laborando en la negociación elementos libres que tienen los mismos derechos que los sindicalizados y que no pueden ser desplazados de sus puestos, por que ello pugnaría con la libertad de trabajo garantizado por el artículo 4 Constitucional.

JURISPRUDENCIA NUMERO 180

FOJA 164

ULTIMO APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA
FEDERACION.

QUINTA PARTE.

CUARTA SALA

Nota: El artículo 111 citado, corresponde al artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Para la justa aplicación de la cláusula de admisión, el procedimiento a seguir es que el patrón debe de dar aviso por escrito al sindicato de que se debe de cubrir una vacante o un puesto de nueva creación, posteriormente en un término preestablecido el sindicato debe de proponer al candidato solicitado; ya que en caso de no hacerlo se ha llegado a pactar que el patrón podrá designar libremente al trabajador, pero dicho trabajador después de ser aceptado dentro de la empresa deberá afiliarse al sindicato titular del contrato colectivo para poder iniciar la prestación de sus servicios.

Así también se ha establecido que el trabajador propuesto por el sindicato estará a prueba, para desempeñar la función requerida, y una vez transcurrido dicho término, en caso de no ser aprobado por el patrón, este podrá separarlo del empleo y solicitar un nuevo candidato a la organización sindical titular del contrato colectivo.

4.- LIBERTAD INDIVIDUAL DE SINDICACION.-

La libertad individual de sindicación es un derecho originario de cada trabajador, sustentado por la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en México, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, ONU 1948 en su artículo 23, y por la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 357, además del Convenio 87 de la OIT de 1948.

En el ordenamiento jurídico Mexicano, la sindicación es un derechos de cada trabajador que tiene la facultad de hacer uso o no de el, en virtud de que es una libertad y no una obligación, por lo que no existe persona autorizada para obligar al trabajador para que haga uso de su derecho.

García Maynez establece, con relación a lo anterior, que en la aplicación de este derecho, si existen personas obligadas a hacerlo cumplir, y que estas son el Estado y el patrón; ya que su obligación consiste en abstenerse de intervenir en la voluntad del trabajador para ejercitar su libre derecho, ya que debemos de tomar en cuenta que tanto en el derecho laboral Mexicano como en el Internacional, no existe la obligación de sindicarse.

Así pues la Libertad de Sindicación tiene dos matices: una libertad positiva y una libertad negativa.

La libertad positiva es un derecho social subjetivo que faculta al trabajador para ingresar a un sindicato ya formado o para constituir uno nuevo; por el contrario la libertad negativa, permite al trabajador abstenerse de ingresar a un sindicato o ha separarse de él.

Por consiguiente la libertad positiva puede ejercerse de dos maneras: en la primera es necesaria la concurrencia de por lo menos 20 trabajadores en servicio activo o en el caso de los sindicatos de patronos la ley exige que concurren 3 por lo menos, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 364 de la LFT; la segunda es un acto individual, ya que el trabajador solicita su ingreso a un sindicato ya constituido, por lo tanto al perfeccionarse este acto se vuelve bilateral.

Sería ilógico pensar que el sindicalismo nace como resultado de invitaciones o de acuerdos espontaneos que se rigen por el principio de la autonomía de la voluntad, con la excepción de la creación de un sindicato, lo cual considero que en nuestros días es algo muy difícil, en virtud de que la misma ley establece los medios de coacción lícita para inducir a los trabajadores a constituir o a adherirse a un sindicato ya constituido.

De lo anterior podría citar la llamada "Cláusula de Exclusión por Ingreso", la cual se encuentra prevista en el artículo 395 de la LFT, que establece "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...".

La libertad negativa suele expresarse de acuerdo al contenido del artículo 358 de la LFT el cual afirma "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Por consiguiente tenemos que este derecho contemplado en el artículo anterior es nulo, por la existencia de la "Cláusula de Exclusión por Separación" establecida en el mismo artículo 395 de la LFT en su parte final donde se menciona "... podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Por otra parte podríamos decir que el trabajador es libre para afiliarse o para separarse de un sindicato, el menos lícitamente no se le podrá obligar a que haga otra cosa; más sin embargo cuando solicita empleo digamos un trabajador que tiene como oficio mecánico automotriz, y no desea ingresar al sindicato, sencillamente no se le da el empleo y si tomamos en consideración que toda la rama automotriz este controlada por una Federación o Confederación, simplemente para dicho trabajador será casi imposible que consiga el empleo solicitado.

Por el contrario cuando el trabajador desea separarse de un sindicato, se le presiona con la amenaza de la pérdida del empleo si ejerce dicho derecho, por la sencilla razón de que se le aplica la Cláusula de Exclusión.

Respecto de esta libertad de sindicación es importante analizar las ideas que florecieron en los países de Francia y los Estados Unidos de Norteamérica.

En Francia por un largo período la Corte de Cesación tuvo que asegurar el respeto de dos principios: la defensa de los trabajadores sindicalizados y la de los no sindicalizados; ya que por un lado se tuvo que el patrón no podría rehusar a contratar a un trabajador por el solo hecho de que fuera sindicalizado, por lo que se debía investigar en cada caso por lo que el patrón se negaba a contratarlo.

Por otra parte la propia Corte menciona que las amenazas de huelga eran lícitas, cuando por medio de ellas se intentaba presionar al patrón para que separara a un trabajador del empleo, por haberse separado del sindicato, o por que se negaba a afiliarse a él.

Así tenemos que 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" (12)

En los Estados Unidos, en un estudio realizado por R. Smith Simpson, respecto del Movimiento Obrero en los Estados Unidos de Norteamérica, nos menciona que existen prevenciones legales para garantizar la libertad de sindicación; en virtud de que la Ley Taft Hartley, prohíbe tajantemente al sindicato privar del trabajo a cualquiera de sus miembros, con excepción claro esta de que el trabajador no pague sus cuotas periódicas o su cuota de iniciación al sindicato.

(12) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1979, pag. 298-299

Así mismo nos menciona que el patrón puede contratar libremente a su personal para que desempeñe las funciones requeridas en su empresa, con la única condición de que cuando exista convenio entre el patrón y el sindicato, es que el nuevo trabajador deberá solicitar su admisión en el sindicato, dentro de un término de treinta días a partir de su inicio de labores dentro de la empresa, y en su caso que el sindicato se rehusa a admitirlo, en las mismas circunstancias que otro trabajador este conservará su empleo, aún cuando no forme parte del sindicato respectivo.

De la misma manera si un trabajador forma parte de un sindicato y es expulsado de él, con excepción de la falta de pago de las cuotas sindicales, su puesto en la empresa esta seguro, ya que el patrón no podrá despedirlo a petición del sindicato; por el contrario si su expulsión es por la causal de no haber pagado sus cuotas sindicales, el patrón estará obligado a despedirlo cuando el sindicato se lo solicite.

Sería interesante analizar la libertad individual de sindicación desde el punto de vista de la creación de un nuevo sindicato, ya que como menciona la Ley es necesario que concurren 20 trabajadores en servicio activo, los cuales hacen uso de su derecho de sindicación por lo que se crea una nueva persona moral que tendrá un líder que los representará en los conflictos laborales que se susciten con el patrón, siempre buscando los beneficios para la clase trabajadora; como podemos ver se hizo uso de un derecho, lo que se ha llamado libertad positiva, pero que sucede con la libertad negativa, cuando el trabajador desea ya no pertenecer al sindicato, es castigado en una forma durísima, con la pérdida del empleo, cuando el anteriormente le dio vida al sindicato que ahora lo esta perjudicando.

5.- EL DERECHO DE PREFERENCIA Y LA CLAUSULA DE ADMISION.-

Para analizar la relación que existe entre el derecho de preferencia y la cláusula de admisión, se debe de tener un concepto definido de cada uno, y en virtud de que en incisos anteriores se ha dado una definición de la cláusula de admisión, por lo tanto daremos un concepto del derecho de preferencia.

Así tenemos que "Preferencia (del latin *praefere*ntis, participio activo de *praefere*, preferir) El derecho de preferencia es la primacia que se otorga a una persona por disposición de la ley, por declaración unilateral de la voluntad o por acuerdo de voluntades, para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieren tener expectativas sobre ese mismo derecho". (13)

Se ha llegado a mencionar que el derecho de preferencia tiene su base en la premisa "El primero en tiempo es primero en derecho", más sin embargo este concepto contiene algunas excepciones que son relativas a la existencia de un mejor derecho aunque sea posterior en tiempo.

El derecho de preferencia se encuentra expresado en los artículos 154, 155, 156 y 159 de la LFT; en los cuales se pone de manifiesto el nacimiento de una relación laboral y además sirve para que los trabajadores tengan derecho a un ascenso.

Debemos de tomar en cuenta que este derecho de preferencia, pasa a segundo término, en virtud de que se debe de respetar cualquier disposición contractual colectiva, entendiase contrato

(13) Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit. p. 2482

colectivo, que tenga incluida la cláusula de admisión, la cual se encuentra contempladas en el párrafo primero del artículo 395 de la LFT.

El artículo 154 de la LFT en el segundo párrafo establece "Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical".

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una Jurisprudencia, la cual establece:

PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO. El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa este precepto, fue como el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del

Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando exista un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o este no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia.

JURISPRUDENCIA NUMERO 178

FOJA 159, 160

ULTIMO APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA
FEDERACION

QUINTA PARTE

CUARTA SALA

Como podemos apreciar no existe un método legal eficiente que nos sirva para poder seleccionar al candidato que tenga más derecho, y mucho menos obligatorio; por lo que mencionaremos los factores que señala la Ley respecto de la preferencia:

1.- Nacionalidad Mexicana.-

A este respecto podemos mencionar que el patrón esta obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; pero como se señalo anteriormente, en caso de no existir dicha igualdad, el patrón preferira a quien más le convenga.

También es importante citar que en el artículo 3º de la LFT en su párrafo segundo, no menciona nada al respecto, ya que señala "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Por lo que coincido con la opinión del Maestro Nestor de Buen, quien menciona que la preferencia por los nacionales, no se encuentra bien definida; ya que se menciona que el patrón preferira en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

2.- Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo.-

Debemos de analizar el artículo 156 de la LFT el cual establece "... a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa".

El artículo anterior esta intimamente ligado a lo establecido por el artículo 154 en su primer párrafo, por lo que el Legislador intenta proteger a cierto tipo de trabajadores, que en virtud

de estar supliendo ausencias de trabajadores que poseen una planta, son considerados eventuales ya que no existe una continuidad en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa, por la sencilla razón de que no tienen un lugar fijo y su horario es variable.

Nos menciona el Maestro Nestor de Buen que "La Ley plantea un resquicio, una salida para los patrones que no quieren cumplir con el derecho de preferencia: el que los servicios hayan sido satisfactorios. En nuestro concepto falto a la disposición una nota complementario que estableciera un presunción de buenos servicios, quedando a cargo de las empresas acreditar lo contrario". (14)

3.- El hecho de tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos.-

Este factor de preferencia, el cual fue agregado a la LFT de 1970, intentaba terminar con la costumbre de los patrones de contratar a personas jóvenes, respecto de los de mayor edad, a pesar de que estos cuentan en la mayoría de los casos con más experiencia para el desempeño de las labores requeridas.

Como se puede comprobar, lo que se proponía con el factor de preferencia anterior, no se ha cumplido, en virtud de que el patrón sigue prefiriendo siempre al más joven, sin importarle que el de mayor edad tiene casi siempre más necesidad de conseguir dicho empleo; pero como el trabajo de obrero es muy pesado, se busca la resistencia.

(14) De Buen L., Nestor, op. cit. p. 322

4.- El pertenecer a un sindicato.-

Con esta disposición el Legislador induce de alguna forma a que el trabajador se una con los mismos de su igual y constituya sindicatos, ya que este puede velar por los intereses de clase, y así ya no se esta a expensas de la tutela de la Ley.

Este factor de pertenecer a un sindicato, tiene mucha relación con la cláusula de admisión, ya que al existir patrón y sindicado por regla general existe contrato colectivo de trabajo y este a su vez trae aparejada la cláusula de admisión.

En el artículo 155 de la LFT se establecen dos vías para hacer efectivo el derecho de preferencia, las cuales son:

I).- Que el trabajador presente una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ella, si prestaron servicios con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenecen.

II).- Presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funda su solicitud.

Se ha recomendado a la empresa que para la justa aplicación del derecho de preferencia, estas lleven un registro con domicilio de los candidatos, para que en el momento que se de la vacante o el puesto de nueva creación ya se pueda saber con exactitud quien en la persona con mejor derecho.

Debemos de mencionar que lo establecido anteriormente recae en el sindicato, de acuerdo al contrato colectivo de trabajo que tiene incluida la cláusula de admisión, por lo que el patrón en ocasiones prefiere que dicha cláusula exista, para evitarse los problemas de estar seleccionando al personal: en virtud de que el sindicato funciona como un filtro para la selección del trabajador.

6.- OBJECCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE ADMISION.-

La cláusula de admisión desde su inclusión en los contratos colectivos a dado motivo a fuertes debates para decidir si es o no inconstitucional, ya que se ha mencionado que viola garantías individuales y sociales, dentro de las que se pueden mencionar:

A).- La Libertad de Trabajo, contenida en el artículo 5º Constitucional, el cual establece "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo, que le acomode, siendo lícitos..."; más sin embargo se prisiona al trabajador, condicionando su trabajo al control de un sindicato.

A este respecto se ha contestado que la libertad de trabajo no consiste en el derecho de demandar empleo en una empresa determinada y mucho menos en aquella donde se fortalece al sindicato con el derecho a designar al personal.

El maestro Ignacio Burgoa, menciona que el artículo 5º Constitucional, consagra una garantía individual, ya que todo hombre es libre para dedicarse a la profesión o trabajo que se le

acomode, siendo lícito; por el contrario la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395, impone a los patrones la obligación de no contratar a trabajadores que no estén sindicalizados, si es que esta condición se ha concertado en los contratos colectivos.

Dicha prohibición sigue mencionando es una garantía social, en virtud de que fortalece el sistema sindical, ya que impide que en una negociación determinada, laboren trabajadores que no pertenezcan a ninguna organización sindical.

De lo anterior se concluye que la garantía social, implica una restricción a la garantía individual, ya que la primera impone como requisito obligatorio para que una persona pueda laborar en una empresa determinada la necesidad de que pertenezca al sindicato respectivo.

Por lo que la pregunta obligada sería si las garantías individuales y sociales son incompatibles en materia de trabajo.

Así pues resume el maestro Burgoa "... no existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregonan el artículo 5º Constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa..." (15)

Ya que en primer caso la libertad de trabajo como garantía individual se traduce en un derecho del trabajador para exigir que ni el Estado ni las autoridades le impidan dedicarse a la profesión que más le acomode; por el contrario en el segundo caso la condición mencionada en la

(15) Burgoa Orihuela, Ignacio, Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 1986, p. 700

Ley Federal del Trabajo en su artículo 395, no es una restricción a la libertad de trabajo, sino tan solo un requisito que debe de reunir un trabajador para ingresar a una empresa determinada y cuya carencia no implica que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga.

B).- La libertad sindical de los trabajadores, ya que los obliga a pertenecer a un sindicato como condición para ser admitido en el trabajo; se ha mencionado que dicha libertad no es absoluta ya que cede preferencia al interés colectivo sindical ya que busca el robustecimiento y consolidación del sindicato.

La aplicación de la cláusula de admisión, crea un monopolio y abuso sindical, que solamente puede ser superado con la concientización de los trabajadores al elegir a los representantes más idones, que busquen el beneficio y no el perjuicio de los mismos.

Así mismo esta cláusula viola el principio de libertad sindical contenida en el Convenio Internacional número 87, sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicación, también afecta la libertad sindical de los demás sindicatos que buscan la titularidad del contrato colectivo, ya que al obligar al trabajador a afiliarse al sindicato titular se afecta a la organización antagónica, ya que impide que se le afilien nuevos miembros para que pueda llegar a tener la titularidad de dicho contrato.

Es falso mencionar que con la inclusión de la cláusula de admisión al contrato colectivo, el patron pierde la facultad de elegir al personal, en beneficio del sindicato que se fortalece numericamente y se convierte mediante canonjias en aliado incondicional del patrón.

Más sin embargo el sindicato se convierte en un filtro para seleccionar al personal que garantice lealtad y conformismo y así el patron tiene asegurada la relación laboral existente entre ambos; así mismo es importante señalar que la aplicación de la cláusula de admisión por el sindicato titular del contrato, le da prioridad a negociar las plazas vacantes al mejor postor siempre en beneficio de los dirigentes.

CAPITULO IV.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION

1.- CONCEPTO.-

Para definir la cláusula de exclusión tomaremos en cuenta el concepto que manejan algunos juristas en la materia, así tenemos que para el Maestro Mario de la Cueva la cláusula es "... 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 formaban parte." (16)

Para Armando Porras y López la cláusula es definida en los siguientes términos "... en atención de los efectos inmediatos que son excluir, separar del sindicato y del trabajo como mera consecuencia, aquellos trabajadores que han sido sancionados por la organización sindical o bien por que se hayan separado voluntariamente del sindicato." (17)

Así mismo menciona el Licenciado Armando Porras, que esta cláusula es considerada de consolidación sindical, ya que su finalidad es clasista, por que busca consolidar la fuerza del sindicato, y así dicha organización tendra solidez frente a la clase patronal.

El Doctor Miguel Borrell Navarro, manifiesta que la cláusula "... consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo, de separar del trabajo, a solicitud del sindicato, a los trabajadores que renuncien a la agrupación sindical, titular del contrato colectivo de trabajo o sean expulsados de dicho sindicato." (18)

(16) De la Cueva, Mario, op. cit. pág. 308

(17) Porras y López, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Textos Universitarios, 1979, pág. 174

(18) Borrell Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Sista, 1992, pág. 416

La cláusula de exclusión se encuentra contemplada en la parte final del artículo 395 de la LFT, el cual establece "... podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

De la cita anterior nos comenta el Laborista Francisco Breña, que esta cláusula no es obligatoria en los contratos colectivos, sino tan solo lícita; y nos menciona como excepción los contratos colectivos del personal académico de las Universidades, por lo que citaremos el artículo 353-Q de la LFT, el cual establece "En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395."

2.- ANTECEDENTES.-

No se puede precisar con exactitud los antecedentes de la cláusula de exclusión en México, ya que la única referencia que se tiene, es la que menciona el Maestro Mario de la Cueva, quien señala que dicha cláusula fue incluida en el contrato colectivo de trabajo que firmo la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro con la Empresa, en el año de 1916.

Así mismo también se ha mencionado que esta cláusula nace cuando entra en vigor la actual Ley Federal del Trabajo: en virtud de que los trabajadores expusieron que la cláusula de ingreso era inútil, si no estaba acompañada de la cláusula de exclusión, por lo que solicitaron que se adicionara un artículo en la Ley que la regulara.

Y este fue el motivo por el cual se adiciono el artículo 236 de la LFT de 1931, el cual establecía "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

Así tenemos que esta cláusula no fue aceptada en forma general por el movimiento obrero, ya que se menciona que los integrantes del Partido Comunista de México, así como la Confederación Sindical Unitaria de México, se opusieron a ella, por considerar que esta no sería aplicada a traidores y patronales, sino también a los afiliados del sindicato que sobresalieran en su lucha contra los empresarios y contra la corrupción del movimiento obrero.

Por lo que no fue sino hasta el proyecto de la Ley de 1968, en donde se discutió la licitud de la cláusula de exclusión, para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En ese año el Presidente de la República convocó a las organizaciones de los trabajadores y patronales, así como a las autoridades de trabajo Federales y Locales, y demás personas interesados en el tema, para analizar dicha cláusula, la cual fue discutida, y posteriormente se redactó el proyecto que fue enviado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados como iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente en el año de 1969, la Cámara inició un nuevo debate, con el fin de llegar a una conclusión, y en virtud de que no existió ninguna objeción por parte de empresarios, trabajadores y Juristas consultados, fue imposible para la comisión intentar suprimir o restringir dicha cláusula; ya que consideraba que la Presidencia de la República no estaría de acuerdo en que se modificara en virtud de considerarla una conquista de la clase trabajadora.

Al respecto comenta el Maestro Mario de la Cueva que "No obstante, comprendio que se habían convertido las cláusulas en una fuente de abusos y lo que es más grave en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Pero ante la imposibilidad de una modificación, sometio la aplicación de la cláusula a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de los empleos." (19)

3.- PROCEDIMIENTO DE APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.-

Para aplicar la cláusula de exclusión se debe de seguir un procedimiento jurídico, el cual no se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo, sino en las normas internas de la organización sindical, y que son los estatutos.

Debemos mencionar que los estatutos son las normas que regulan la vida interna del sindicato, y estos tienen su fundamento en los principios de derecho y en la Ley Laboral; nos menciona Armando Porras y López, que los estatutos tienen las siguientes características:

- a) Son una regla de derecho
- b) Los estatutos son generales
- c) Los estatutos son imperativos
- d) Los estatutos importan reglas aceptadas
- e) Los estatutos son normas represivas
- f) Los estatutos son reglamentarios
- g) Los estatutos son reglas constitutivas

(19) De la Cueva, Mario, op. cit. pág. 313

Los estatutos se encuentran regulados por el artículo 371 de la LFT, y en virtud de que ya han sido analizados con anterioridad en el capítulo segundo, solo tomaremos en cuenta la fracción VII, en la cual se establece el procedimiento para la aplicación de la expulsión del trabajador, "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. 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 procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso."

Del análisis del artículo anterior se desprende que los miembros del sindicato solo podrán ser expulsión de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, por lo que se deberá tomar en cuenta las causas o motivos que originen la aplicación de la cláusula de exclusión.

Mencionaremos algunas causas que se encuentran establecidas en los estatutos del Sindicato de Electricistas, las cuales son:

- 1.- Ropimiento de huelga
- 2.- La traición y el espionaje
- 3.- El engaño a la organización
- 4.- Los actos de violencia graves
- 5.- Los perjuicios materiales a los bienes comunes
- 6.- La afiliación a sociedades contrarias a los fines sindicales
- 7.- La falsificación de firmas o documentos del sindicato

Los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cervecería Modelo, S.A., establece en su artículo 60 "Para los casos de expulsión de uno o más trabajadores del sindicato que señala el artículo 57 en su inciso C, deben ser:

- a) Por hacer uso indebido de los fondos del sindicato que este a su cuidado
- b) Por prestar servicios al patrón cuando por alguna causa acuerden los trabajadores suspender las labores
- c) Por falta de cumplimiento al contrato colectivo de trabajo, al reglamento interior y las estipulaciones de los presentes estatutos
- d) Por riña o juego de manos durante el desempeño de sus labores en el interior de la fábrica o sus conexos
- e) Por hacer labor disolvente o de división dentro del sindicato
- f) Por falta grave o juicio de la asamblea general,

Por su parte los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, establece en su artículo 138 que " Son causas para expulsar a los socios de la agrupación además de las señaladas en el contrato colectivos de trabajo las siguientes:

- I.- La insubordinación contra los representantes del sindicato en asuntos relacionados con la agrupación
- II.- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los propositos emancipadores del sindicato
- III.- Prestar servicios al patrón en caso de que se acuerden suspender estos
- IV.- Cualquier otro acto grave que sea contrario a los fines de la agrupación
- V.- Otras causas analogas e igualmente graves a juicio de la autoridad a quien corresponda la imposición de esta sanción.

Como podemos ver existe una similitud de faltas, en la que pueden incurrir los trabajadores para hacerse acreedores a la sanción, de ser expulsados de la organización sindical, entre la mayoría de los estatutos consignados por los diversos sindicatos que se citaron.

Por lo que debemos concluir, como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva, que la finalidad de la cláusula de exclusión "... no es otra que la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración."

Los presupuestos para la aplicación de la cláusula de exclusión los podríamos dividir en la siguiente forma:

- I.- La existencia del trabajador sindicalizado, es decir que dicho trabajador al cual se le aplica la cláusula, este afiliado a la organización sindical, ya que en caso de no estar sindicalizado no podrá aplicarse dicha sanción.

2.- La existencia de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, por lo que debe ser una estipulación expresa y escrita, ya que en virtud de que es una sanción, debe existir con anterioridad a su aplicación.

3.- El procedimiento debe de contener los elementos jurídicos de fondo, de conformidad con lo establecido por el artículo 14 Constitucional, segunda parte, el cual contempla la forma procedimental y menciona " ... Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"; así mismo la primera parte del artículo 16 de la misma Constitución establece " Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa del procedimiento".

4.- La aplicación de la cláusula de exclusión debe ser aprobada por las dos terceras partes de sus miembros, lo cual quiere decir que la sanción debe ser acordada por la mayoría de la organización sindical, en una votación directa por lo que no podrá nombrarse comisión alguna con el fin de que vote la expulsión.

A este respecto es importante citar lo que menciona el Doctor Miguel Borrell Navarro " A los sindicatos de trabajadores de buques, aeronaves civiles, autotransportes y ferrocarrileros, les resulta prácticamente imposible la votación de las dos terceras partes del total de sus miembros para acordar la expulsión, en virtud de que la prestación de estos servicios es constante, y el día de la celebración de la asamblea respectiva, siempre se encontrará un gran número de sus miembros

afiliados al sindicato, prestando sus servicios en distintos lugares de la República Mexicana o fuera de ella ..." (20)

Por lo que continua diciendo, que se debería de tomar en cuenta esta consideración, para regular en forma precisa la aplicación de la cláusula de exclusión a este respecto.

Así pues mencionaremos que el procedimiento general que se llevará a cabo al aplicar la cláusula, consiste primeramente, que al recibir la denuncia respecto a la violación de los estatutos o del contrato colectivo la autoridad sindical, esta debe turnarla a la comisión de honor y justicia con el fin de que estudie los hechos sancionados por los estatutos.

Posteriormente es llamado el trabajador denunciado, para que responda a los cargos de que se le acusan, manifestandole que tiene derecho a nombrar un defensor; si el trabajador lo desea puede defenderse solo, lo cual deberá manifestarlo en ese momento.

Previo señalamiento de día y hora, ante la asamblea sindical se llevará a cabo un debate para decidir si existe o no violación de los estatutos, finalmente la asamblea votara por la aplicación o no de la cláusula de exclusión.

Es interesante citar las siguientes jurisprudencias emitidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

(20) Borrel Navarro, Miguel, op. cit. pág. 417

CLAUSULA DE EXCLUSION, COMPROBACION DE LA CORRECTA APLICACION DE LA. Como el artículo 246 fracción VII de la Ley Federal del trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados solo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que solo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decreto la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

JURISPRUDENCIA NUMERO 35

FOJA 37

ULTIMO APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

QUINTA PARTE

CUARTA SALA

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando existan en los contratos colectivos, se conceptue legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correctamente y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y

procedimientos de la expulsión del trabajador, esten previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

JURISPRUDENCIA NUMERO 36

FOJA 38

ULTIMO APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA
FEDERACION.

QUINTA PARTE

CUARTA SALA.

Nota: El artículo 246 citado, corresponde al 371 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como podemos ver el procedimiento antes citado se debe de llevar a cabo cuando se aplica la expulsión; pero en el caso de renuncia por parte del trabajador, para aplicar la cláusula se deben de cumplir ciertos requisitos.

En virtud de que la renuncia es un acto de voluntad libre por el cual un trabajador, manifiesta su decisión de separarse del sindicato al que pertenecía; esta decisión debe de ser tomada libremente ya que si se obtiene por medio de coacción o violencia sera nula.

Así mismo la autoridad sindical debe de aceptar la renuncia expresa del trabajador, la cual pondrá en conocimiento del patrón y le solicitará por escrito que separe a dicho trabajador de su empleo.

Al patrón le bastará la solicitud del sindicato, en la que se exprese que se acepta la renuncia presentada por el trabajador; y para el caso de que exista la cláusula de admisión también en el contrato colectivo, si el sindicato no menciona sustituto, el patrón deberá solicitar que se le designe la persona que ocupara la vacante.

Con relación a lo anterior citaremos la siguiente Tesis relacionada, emitida por la H. Suprema Corte de la Nación, la cual establece:

CLAUSULA DE EXCLUSION. EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO NECESITA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE LA EXPULSION TRATANDOSE DEL CASO EN QUE LOS TRABAJADORES DEJAN DE PERTENECER AL MISMO. Si en un contrato colectivo de trabajo se establece que la empresa se obliga a tener a su servicio exclusivamente trabajadores pertenecientes al sindicato contratante, con excepción del personal de confianza; y que como consecuencia de lo anterior, el patrón se obliga a separar del empleo a cualquier trabajador que deje de pertenecer al sindicato, o bien por que esta causa obedezca a una expulsión decretada por la misma asociación profesional (caso en que el sindicato debe cumplir con ciertos requisitos estatutarios y legales), en este acuerdo se observan dos diversas situaciones: Por un lado, la separación por parte de la empresa de los trabajadores por dejar de pertenecer al sindicato contratante, y por el otro, la misma separación pero por expulsión decretada por la misma asociación profesional. Así, si unos

trabajadores manifiestan en autos separarse voluntariamente del sindicato contratante para ingresar a otro diverso, y con este motivo la organización obrera solicita a la empresa la separación de dichos trabajadores, en estas condiciones, el sindicato no necesita cumplir con los requisitos establecidos para los casos de expulsión

SEPTIMA EPOCA

QUINTA PARTE

VOL. 50 PAG. 13

A. D. 5130/72

JOSE LUIS BELTRAN BARRETO Y OTROS, 5 votos.

En el procedimiento para aplicar la cláusula de exclusión, no se trata de ratificación de un acuerdo, sino de una decisión que deben tomar las dos terceras partes de la asamblea; en su caso el trabajador tiene la facultad de reclamar dicha expulsión por violaciones a las normas sustantivas o procesales, contenidas en la Ley o en los estatutos.

Así pues el trabajador que no este de acuerdo con la decisión tomada por la asamblea, podrá demandar al sindicato que decreto su expulsión, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva, el trabajador demandará " ... la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto... " (21)

(21) De la Cueva, Mario, op. cit. pág. 320

Así mismo el trabajador le demandará al patrón, la reinstalación en el empleo, en virtud de que se convierte por llamarlo así, en demandado accesorio.

Por lo que al tramitarse dicho juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el trabajador comprueba que no existió renuncia o que esta fue arrancada por la fuerza, o que no se comprueba la expulsión, en virtud de que existió violación en el procedimiento establecido en los estatutos; el laudo que se dicte deberá de contener, primeramente la orden de reinstalación del trabajador en su empleo, lo cual debe de cumplir el patrón inmediatamente, y segundo el pago de los salarios caídos por parte del sindicato, como si hubiese sido un despido injustificado.

4.- OBLIGACIONES DEL PATRÓN FRENTE A LA CLAUSULA DE EXCLUSION.-

Como se menciono anteriormente el patrón es una persona totalmente ajena a todo el procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión, en virtud a lo establecido por el artículo 133, fracción V, de la LFT, el cual establece " Queda prohibido a los patrones, intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato".

Por lo que al demandar el trabajador la nulidad de la expulsión, decreta por la asamblea en su contra, el patrón es llamado a juicio, solo para el efecto de que este enterado de que se lleva dicho procedimiento, y en caso de que sea favorable para el trabajador, deberá reinstalarlo en su empleo inmediatamente.

Para que el patrón pueda separar al trabajador de su empleo, necesita forzosamente,

recibir la petición por escrito de parte del sindicato, sin la facultad de manifestar ninguna observación, ya que si lo hace violaría lo establecido por la fracción V del artículo 133 de la LFT.

Al respecto a mencionado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia que se cita, lo siguiente:

CLAUSULA DE EXCLUSION. El patrón no esta obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de la exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviere ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cul es contrario a la Ley.

JURISPRUDENCIA NUMERO 33

FOJA 34

ULTIMO APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

QUINTA PARTE

CUARTA SALA

Así mismo es importante citar la siguiente Jurisprudencia emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual establece que no existe responsabilidad para el patrón, cuando solo cumplimiento con la solicitud del sindicato de separar al trabajador que se le aplico la expulsión.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. Si la empresa

demandada, al separar al quejoso, se concreto a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevo a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la unica consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

JURISPRUDENCIA NUMERO 34

FOJA 36

**ULTIMO APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA
FEDERACION.**

QUINTA PARTE

CUARTA SALA

Podemos decir que la obligación del patrón al separar al trabajador que le fue aplicada la cláusula de exclusión, se encuentra claramente expresada en la siguiente Tesis que se cita, la cual establece:

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA. Al patrón solo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo

este consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, esta obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores.

QUINTA EPOCA: TOMO LXV, PAG. 3257

Cía. de Servicios Públicos de Nogales, S.A.

Por lo anterior debemos concluir que para el caso de que el patrón al separar al trabajador del empleo, cumpla con la petición del sindicato, y posteriormente se comprueba que el procedimiento de expulsión fue irregular, la única obligación que le compete al patrón, es la reinstalación del trabajador en su empleo pero no la obligación de pagarle salarios caídos, en virtud de que no fue su desición separar al trabajador.

Para el supuesto de que al recibir el patrón la solicitud del sindicato para que separe al trabajador que haya renunciado o hubiese sido expulsado de la organización sindical, y no cumpla con los solicitado, el sindicato tendrá toda la facultad de hacer uso del derecho de huelga de conformidad con lo dispuesto por el artículo 450 fracción I y IV de la LFT, el cual establece " La huelga debe tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado".

De la cita anterior se desprende que al no cumplir el patrón con la separación solicitada atenta contra los derechos sindicales, al no cumplir con el contrato colectivo de trabajo, ya que esta cláusula se encuentra contenida en el mismo, motivo más que suficiente para romper el equilibrio entre el trabajo y el capital, afectando la vida del sindicato.

5.- OBJECCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD.-

La cláusula de exclusión es uno de los temas más discutidos en derecho laboral, ya que los juristas e ideólogos del movimiento obrero, la consideran constitucional, por el contrario los ideólogos y juristas de la clase patronal, la rechazan por considerarla inconstitucional.

Si consideramos que el contrato colectivo de trabajo, es el medio jurídico para proteger a la clase trabajadora, laboralmente hablando, frente al patrón; en virtud de ser la clase débil desde el punto de vista económico, por medio de este contrato ofrecen un frente común ante el patrón y acuerdan en una situación de igualdad trabajadores y patronos.

El contrato colectivo de trabajo esta constituido por varias cláusulas que se dividen en atención a los intereses económicos, técnicos y clasistas; dentro de este último grupo se encuentra la cláusula de exclusión.

Por lo que podemos decir que el contrato colectivo de trabajo es el mejor medio para proteger a la clase obrera frente al patrón; por lo que al considerar a la cláusula de exclusión como clasista, esta constituye la norma que le da nervio y solides a dicho contrato.

El contrato colectivo de trabajo es el medio legal que une al sindicato y al patrón, y la esencia de dicho contrato son la variedad de cláusulas que contiene, y estas unidas sistemáticamente constituyen un todo, que es la unidad contractual.

Por lo que sindicato y empresa, deben de discutir, modificar o rechazar las cláusulas que debe contener el contrato colectivo, siempre ajustandose a los principios del derecho del trabajo.

Menciona el Licenciado Armando Porras y López que " ... si el sindicato admite trabajadores en su seno como consecuencia de la aplicación de la cláusula de admisión, el mismo sindicato tiene perfecto derecho de expulsar de su seno a aquellos trabajadores que traicionen a su misma clase". (22)

Continúa diciendo el Licenciado Armando Porras que no es verdad que a los trabajadores que se les aplica la expulsión, con motivo de la cláusula de exclusión, se les aplique así mismo otra sanción, como es la pérdida del empleo; ya que dichos trabajadores que fueron expulsados del sindicato, en la mayoría de las veces se convierten en empleados de confianza de la misma empresa.

Por lo que el efecto primordial de la aplicación de la cláusula de exclusión, es la expulsión del trabajador del sindicato, y la pérdida del empleo es consecuencia del cumplimiento del contrato colectivo.

(22) Porras y López, Armando, op. cit. p. 181

Dentro de los principios de la doctrina liberal, la cláusula de exclusión sería inconstitucional e inasequible, y por el contrario en las doctrinas sociales modernas, dicha cláusula es existente y jurídicamente legal; y Constitucional si se cumple con lo dispuesto por el artículo 14º de la Constitución, en su segundo párrafo, el cual contempla la garantía de audiencia.

Ya que al trabajador que se le va a aplicar la cláusula de exclusión, tendrá derecho a escuchar los cargos que se le hacen, además tendrá la facultad de defenderse nombrando un defensor o por sí mismo y será escuchado por la asamblea, la cual aprobará o no la sanción.

Analizaremos la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, desde el punto de vista del artículo 123 de nuestra Constitución en su fracción XVI, la cual establece " Tanto los patrones como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicato, asociaciones profesionales, etc."

Con relación a lo anterior el artículo 358 de la LFT, 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 desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

De la cita anterior se desprende que el trabajador tiene garantizada la libertad de trabajo y de asociación; más sin embargo este derecho se ve nulificado por lo establecido en el artículo 395 de la LFT en su parte final.

Así mismo es importante citar el artículo I del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece:

1.- "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.

Como podemos ver el trabajador tiene derecho a la libre sindicalización, ya que al hacer uso de su derecho positivo ingresa al sindicato que desee, también podrá hacer uso de su derecho negativo al no afiliarse a ningún sindicato; por lo que al pertenecer a un sindicato, el trabajador puede decidir libremente si se retira o no del mismo.

Por lo que si se le restringe de alguna forma el poder de hacer uso de ese derecho, se esta violando de alguna forma la libertad de trabajo contenida en el artículo 5º Constitucional, el cual establece " A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos".

Menciona Mozar V. Rusomano con respecto a esta cláusula que "... estas restricciones que se imponen dentro de los contratos colectivos a través de las llamadas cláusulas de exclusión son modos indirectos u oblicuos de violación del derecho individual, proviene del Estado o bien de la propia clase obrera ... las cláusulas de exclusión colocan al trabajador ante la amarga encrucijada de optar entre inscribirse en el sindicato o no tener trabajo". (23)

Para el Maestro Mario de la Cueva, la cláusula de exclusión debe ser considerada inconstitucional, en virtud de que la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional, por lo que la ley reglamentaria no debe ser contraria a este principio.

El Maestro de la Cueva, apoya su tesis en los siguientes argumentos; primeramente analiza la libertad negativa de asociación o lo que es lo mismo la renuncia del trabajador al sindicato que pertenecía.

Nos menciona que la renuncia del trabajador al sindicato, es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, y no es debido a que al hacer uso de ese derecho pierda su empleo.

Es falso que la cláusula de exclusión trate de evitar la desintegración de la organización sindical, en virtud de las maniobras que ejercen los empresarios; ya que en los estatutos sindicales del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, la cláusula obliga a los trabajadores a observar una conducta determinada con el grupo.

(23) Rusomano, Mozar V, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, p. 83

Así mismo menciona que es incongruente que se utilice el contrato colectivo de trabajo, para resolver los problemas internos de la organización sindical, ya que esto es desnaturalizar su esencia.

Una cuestión importante es la contradicción que existe entre la cláusula de exclusión y el principio de la libertad positiva y negativa de asociación, ya que el ejercicio de un derecho no puede traer como consecuencia una sanción; ya que al aplicar la cláusula a un trabajador, el Estado garantiza a la asociación sindical, un derecho que la Constitución contempla a favor del trabajador, por lo que se viola el principio de libertad individual de asociación, y el Estado esta obligado a respetar y hacer cumplir nuestra Carta Magna.

Cuando el trabajador es expulsado del sindicato, el Maestro de la Cueva menciona que, el derecho disciplinario de la organización sindical, no tiene la facultad de producir efectos externos, como es la pérdida del empleo, ya que se le otorgaría un poder de derecho penal público, y en nuestro derecho positivo, el sindicato carece de ese ejercicio.

El artículo 123 de nuestra Constitución, en su fracción XXII, establece " El patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado ..."; de lo anterior se desprende que el patrón no podrá despedir a un trabajador por el solo hecho de ingresar a un sindicato, por lo que no puede considerarse como causa justificada de despido, la petición que haga el sindicato al patrón, en virtud de que se viola la libertad negativa de asociación contenida en la Constitución.

Establece el Maestro de la Cueva que no es aceptable la afirmación que se hace, en relación a que la cláusula de exclusión es una consecuencia de la cláusula de admisión y que los contratos de trabajo estén sujetos a una condición resolutoria; ya que dicha condición sería nula, de acuerdo a lo establecido por el artículo 5º Constitucional, el cual establece " ... el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso".

Concluye el Maestro señalando la fracción XXVII, inciso H. del artículo 123 Constitucional " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se exprese en el contrato.

H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún modo consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Para el laborista Baltazar Cavazos Flores, la cláusula de exclusión debe ser considerada inconstitucional, en virtud de que se viola el artículo 5º de la Constitución.

Además menciona que una agrupación profesional, ya sea obrera o patronal no puede constituirse como tribunal para calificar las faltas que cometan sus agremiados, ya que tendría el carácter de juez y parte en el procedimiento.

J. Jesús Castorena, en base a su siguiente argumento, afirma que esta cláusula es Constitucional, ya que nuestra legislación laboral contiene una concepción individualista de la asociación profesional, la cual es creada por medio de un acto jurídico.

Al ser reconocida la asociación sindical, así como sus fines, también es reconocida su relación colectiva, y por consiguiente la cláusula de exclusión es la que fortalece a dicha organización y conlleva a que el sindicalismo obrero bien practicado conduzca al sindicato único y al obligatorio.

Trueba Urbina y Trueba Barrera, establecen que la cláusula es Constitucional, sin mencionar ningún argumento de peso, ya que solo explican que en virtud de que las partes tienen el derecho de establecer las cláusulas que crean convenientes en los contratos colectivos de trabajo, no existe fundamento para considerarlas inconstitucionales.

Establece Humbert Ricord, que la libertad individual en el derecho del trabajo a sido reducido a una mínima expresión, ya que el contenido de la relación individual de trabajo esta determinado por el legislador y en ocasiones por una negociación superior que es el contrato colectivo de trabajo.

Así mismo manifiesta que en el derecho del trabajo, lo que importa es la decisión de las mayorías, ya que la voluntad aislada de algunos trabajadores, no produce efecto alguno.

Justifica Humbert Ricord la legitimidad de esta cláusula exponiendo que la sociedad moderna es una sociedad de masas, en donde predomina la colectividad; por lo que el sindicato se fortalece cuando controla el monopolio de la mano de obra, y la cláusula de exclusión es el recurso más efectivo; ya que obliga al trabajador a pertenecer al sindicato para conseguir el empleo, o la pérdida del mismo si deja de pertenecer a la organización o atenta contra sus intereses.

Por lo que establece, que si un trabajador libre, va a caer en la explotación patronal, es mejor que lo haga ante la dictadura sindical, ya que cuando menos se ofrece la posibilidad de que el movimiento obrero sin corrupción, sea un medio para conseguir su reivindicación económica y social.

Concluye Humberto Ricord, que existe una aparente contradicción entre el artículo 358 y 395 de la LFT; el primero establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y cualquier estipulación en contrario se tendrá por no puesta, y el segundo contempla la cláusula de exclusión.

Comenta que el artículo 358 contiene una obligación como deber jurídico, ya que a nadie se puede obligar a afiliarse o a separarse de un sindicato, y en caso contrario podrá recibir apoyo de la autoridad competente; por el contrario la sanción de pérdida del empleo por renuncia o expulsión, es un derecho colectivo frente al patrón, el cual debe ser cumplido sin responsabilidad por este, ya que solo separa y no despide al trabajador.

Es interesante citar algunos comentarios, con relación a esta cláusula de exclusión de algunos juristas en materia laboral.

El comentario del Maestro Nestor de Buen es el siguiente " ... la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por eso afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad la cláusula de exclusión por separación -----

debera ser relegada e inclusive eliminada de la Ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión". (24)

Manuel Reyna Muñoz, en su estudio realizado en relación a la Convención Industrial Obrera del Ramo Textil, manifiesta " Históricamente el derecho de exclusión fue una cláusula que tenía por objeto preservar a una organización de las tendencias rivales que la ponían en peligro; esta protección se deforma cuando el sindicalismo colaboracionista la utilizó para combatir a elementos democráticos aún cuando no pusieran en peligro a la organización".

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, establece " ... aunque la práctica confirme que esta cláusula favoreció la corrupción, el abuso y la manipulación, tales circunstancias no explican su inconstitucionalidad dada la prevalencia del interés profesional. En todo caso corresponde a los trabajadores determinar y exigir el nombramiento de sus dirigentes más idóneos". (25)

El Licenciado Annando Porras y López, nos comenta " La cláusula de exclusión, ya lo hemos dicho, es, entre otras, una de las formas para alcanzar esa solidaridad sindical, pero, insistimos, es imperativa su reglamentación. En conclusión mientras existan quienes siendo un grupo pequeño lo tienen todo, habrá injusticia social, y en consecuencia, existirá la cláusula de exclusión". (26)

(24) De Buen, Nestor, op. cit. p. 592, 593

(25) Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit. p. 479

(26) Porras y López, Armando, op. cit. p. 191

Euquerio Guerrero manifiesta que " La cláusula de exclusión por separación ha sido una arma de lo más innoble en manos de algunos sindicatos, que por medio de ella han satisfecho verganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta de cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y a llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional". (27)

(27) Guerrero, Euquerio, op. cit. p. 302

CONCLUSIONES.-

Del estudio del presente trabajo, se pueden señalar las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La pobreza y explotación a que fue sometida la clase trabajadora durante los siglos XVIII y XIX, fue la pauta para que nacieran las primeras organizaciones obreras, como son las Mutuales, Cooperativas y un Sindicalismos incipiente; las cuales fueron la semilla que posteriormente florecería dando lugar a la creación de los modernos sindicatos.

El movimiento obrero de estos dos siglos, le da un giro total a las relaciones de producción, ya que el trabajador al tener conciencia de clase, forma un bloque común para exigir del patrón mejoras en las condiciones de vida y de trabajo como fin inmediato, y así reivindicar a la clase económicamente débil.

Por lo que su fin mediano sería el reconocimiento de las organizaciones obreras por parte del patrón y del Estado, y la inclusión en la ley del derecho de asociación.

SEGUNDA.- El movimiento obrero en México, estuvo influenciado por las corrientes Liberales, Anarquistas y Socialistas, las cuales tenían un común denominador, buscar mejoras en las condiciones de trabajo de la clase proletaria, utilizando la huelga como único medio posible para ser tomadas en cuenta, a pesar de que esta no era legalmente reconocida.

Este movimiento tuvo como consecuencia que la naciente Constitución Mexicana de 1917, fuera la primera Ley en el mundo que otorgaba una garantía social en forma general, en su --

artículo 123; dicho reconocimiento no es tan solo obra de los legisladores que participaron en la Convención de Querétaro en el año de 1916, sino de todo un pueblo explotado y reprimido, y que nunca se dio por vencido hasta alcanzar sus ideales, que posteriormente daría origen a la creación de una Ley reglamentaria, como es la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual contienen los principales derechos colectivos de los trabajadores.

TERCERA.- El sindicato como organización obrera reconocida, tiene como finalidad defender los intereses de clase, ya que la esencia de su constitución se encuentra en la libertad individual de sindicación, por lo que el trabajador al hacer uso de ese derecho, da como resultado el nacimiento de una nueva persona colectiva, la cual tiene facultad para negociar con el patrón en un terreno de igualdad, el contrato colectivo de trabajo, para establecer las cláusulas que regiran las relaciones de trabajo entre ambos.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo respectivo al sindicato, nos muestra como el Estado tiene prácticamente controlada la constitución y registro del sindicato, ya que a pesar de que el artículo 357 establece el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; la autoridad registral tiene la facultad de negar el registro, al no cumplir con los requisitos establecidos para ello.

Así mismo el artículo 359, expresa la libertad que tiene el sindicato para redactar sus estatutos, más sin embargo el artículo 371 establece lo que deben contener dichos estatutos; por lo que la Ley en vez de delinear los derechos y obligaciones del sindicato, los limita.

QUINTA.- La cláusula de admisión, es el medio por el cual el sindicato tiene controlado el monopolio de la fuerza de trabajo, motivo por el cual también se le ha definido como cláusula de consolidación sindical o totalitarismo sindical; ya que a pesar de ser considerada Constitucional, en virtud de que es incluida en los contratos colectivos de trabajo, debido a una negociación entre sindicato y patrón; por lo que existe contradicción con el principio de libertad individual de sindicación o libertad positiva para ingresar a un sindicato, en virtud de que a nadie se puede obligar a pertenecer a un sindicato de conformidad con lo establecido por el artículo 358 de la LFT.

De lo que se concluye que la cláusula de admisión, no es obligatoria en los contratos colectivos, sino tan solo lícita; de lo que se aprovechan los líderes sindicales para obtener beneficios por medio de la venta de las plazas vacantes o de nueva creación.

SEXTA.- La cláusula de admisión debe desaparecer de la Ley, con el objeto de que las organizaciones sindicales se esfuercen en buscar y practicar los medios más idóneos, para convencer a los trabajadores de la necesidad de afiliarse a un sindicato, que lucha y defiende los intereses de la clase obrera.

SEPTIMA.- La cláusula de exclusión desde el punto de vista jurídico es Constitucional, tomando en consideración que es una cláusula clasista, que busca proteger al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo de las maniobras que ejerce el patrón para intentar desintegrar a dicho sindicato, con la finalidad de que pierda la titularidad del contrato colectivo.

Sin embargo esta cláusula viola el derecho de asociación negativa o de libertad individual de sindicación, ya que a nadie se le puede obligar a pertenecer o no pertenecer a un sindicato.

Tomando en consideración que la cláusula de exclusión es discutida y aceptada por las partes interesadas como son el sindicato y el patrón, y por lo tanto incluida en el contrato colectivo, el cual regula las relaciones laborales entre ambos; por lo que no puede utilizarse dicho contrato para resolver problemas internos de la asociación profesional, en virtud de que esa no es su finalidad.

Por lo que la expulsión de la organización sindical, solo debe de estar contemplada en los estatutos de la misma organización, sin trascender en las relaciones colectivas entre sindicato y patrón; ya que aceptar que los problemas internos del sindicato sean resueltos por el contrato colectivo, sería aceptar también que dichos problemas podrían ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

OCTAVA.- A pesar de que la Ley regula el procedimiento de expulsión del trabajador de la organización a la que pertenecía, la práctica nos muestra que dicho procedimiento es manipulado por los dirigentes sindicales, los cuales utilizan esta cláusula en contra de los trabajadores que si luchan por buscar el beneficio de la colectividad.

La cláusula de exclusión le otorga una facultad al sindicato, que trasciende más allá de su esfera, en virtud de que la aplicación de la cláusula trae aparejada la terminación de la relación individual de trabajo que existe entre trabajador y patrón; de lo que se desprende que el trabajador podrá conservar su empleo, no por el desempeño de sus funciones dentro de la empresa, sino por pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Por lo que esta cláusula también debe desaparecer de los contratos colectivos, ya que los únicos beneficiados con la práctica de esta, con los líderes sindicales, los cuales se han opuesto

a su desaparición, en virtud de que están concientes que su desempeño dentro de la organización no es lo que verdaderamente desea la clase trabajadora; por lo que el trabajador tendrá el derecho de separarse de la organización y buscar afiliarse a otro sindicato que le ofrezca mejores opciones.

BIBLIOGRAFIA.-

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, 1991.
- Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge, Porrúa, México, 1992.
- Ley Federal del Trabajo, Breña Garduño, Francisco, Harla, México, 1988
- Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 1917 - 1985, Quinta Parte, Cuarta Sala.
- Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Porrúa, México, 1988.
- Historia del Movimiento Obrero, Confederación de Trabajadores de México, Secretaría de Educación de la CTM, Tomo 1 al 20, México, 1983.
- Borrell Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1992.
- Burgoa Orihuela, Ignacio, Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 1986.
- Cavazos Flores, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1991.
- Coll, Tatiana, Fernández T., Jorge, y otros, Lucha Obrera en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1983.

- De Buen L., Nestor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I y II, Porrúa, México, 1990.
- De Buen L., Nestor, *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, Porrúa, México, 1983.
- De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I y II, Porrúa, México, 1991.
- Fraga, Gabino, *Derecho Administrativo*, Porrúa, México 1966.
- Guerrero, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1979.
- Ortega Molina, Gregorio, *Sindicalismo Contemporaneo en México*, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
- Porras y López, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Textos Universitarios, México, 1979.
- Rusomano, Mozar V., *Principios Generales de Derecho Sindical*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.
- Woldenberg, José, *Antecedentes del Sindicalismo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1982.