

879309
45
24



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 879309



**“ Cláusula de Exclusión por Ingreso y
Separación del Contrato Colectivo
Como Medio de Protección Sindical ”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Martha Julia Solís Arteaga

ASESOR

Lic. Raúl Rodríguez García

CELAYA, GTO.

1992

OCTUBRE DE

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO, AL SER QUE HA LLENADO TODOS LOS DIAS DE MI VIDA CON UN CUMULO DE SORPRESAS, CUBRIENDOLOS DE INQUIETUDES, ALEGRIAS, TRIUNFOS Y DERROTAS; RODEANDOLOS DE CALOR, FRIO, DE TEMPESTAD Y CALMA; PONIENDO EN MI CAMINO PUERTAS ABIERTAS PARA SALIR ADELANTE, Y QUE HA DEJADO EN LO MAS PROFUNDO DE MI SER, SENTIMIENTOS DE GRATITUD Y LEALTAD HACIA LOS SERES QUE ME HAN ENTREGADO SU CARINO.

CON ADMIRACION Y RESPETO ANTE EL MAS MARAVILLOSO DE LOS SERES QUE ERES TU MAMA, TE ESCRIBO ESTAS LINEAS, PARA DECIRTE QUE ESTOY MUY AGRADECIDA Y EN DEUDA POR ENSEÑARME LA VERDADERA ESENCIA DE LAS COSAS, POR CUIDAR EL PASO EN MI CAMINO, Y SANAR MIS TROPIEZOS LLENANDO DE DULZURA MI EXISTENCIA Y DE AMOR MI CORAZON.

CON AGRADECIMIENTO A TI, HAGO LA SENAL DE BESAR LA TIERRA PARA DECIRTE QUE EN EL TIEMPO QUE ESTUVISTE A MI LADO ME ENTREGASTE EL AMOR DE UN PADRE Y ME ENSEÑASTE QUE LA VIDA CUANDO ESTA LLENA DE AMOR SE VIVE MAS FELIZ. POR LA HUELLA QUE EN ESTE MUNDO DEJO CON LA CONSIGNA DE SER ! MI ABUELO !

A MI PADRE, CON AMOR Y CARINO POR QUE ME DIO LA VIDA Y GRACIAS A SUS CONSEJOS Y FORTALEZA APRENDI A REALIZAR ESTE SUEÑO, POR EL TIEMPO QUE COMPARTIO CONMIGO, QUE FUERON MOMENTOS DE DICHA Y FELICIDAD.

A MIS HERMANOS ADOLFO Y SANDRA CON AMOR Y UN PROFUNDO CARINO QUE ME HICIERON FUERTE EN EL TRANCURSO DE MI CARRERA BRINDANDOME APOYO Y COMPRENSION ALENTANDOME PARA SALIR ADELANTE, A ELLOS CON AGRADECIMIENTO ESPECIAL RECORDANDOLES LO MUCHO QUE SIGNIFICAN EN MI VIDA "GRACIAS".

A MI HIJO, PERSONITA ESPECIAL, QUE HAS LLENADO MI VIDA, COLMANDOLA DE AMOR Y ALEGRIA DANDOLE ESE TOQUE DE PAZ, QUE SOLO SE ENCUENTRA EN LA BLANCURA DE TU CORAZON.

A MI INUMARABLE FAMILIA, POR EL APOYO RECIBIDO EN LOS MOMENTOS QUE MAS NECESITE Y EN UNA FORMA MUY ESPECIAL A MARU POR EL CARINO DESINTERESADO QUE A TRAVES DE LOS AÑOS ME HA BRINDADO, Y EL APOYO Y CONSEJO QUE ME HAN SERVIDO DE GUIA PARA SALIR ADELANTE.

A MIS AMIGOS QUE EN TODO MOMENTO ME DIERON ALEGRIA Y SONRISAS, PROVOCANDO ASI ANIMO PARA SALIR ADELANTE Y AL MISMO TIEMPO OTORGANDO FELICIDAD DURANTE EL TRANSCURSO DE MI CARRERA.

A MIS MAESTROS, POR SU SABIDURIA Y PACIENCIA POR EL TIEMPO ENTREGADO EN LAS AULAS, POR SUS ENSEANZAS, CONSEJOS, POR LA AMISTAD QUE ME BRINDARON, MI AGRADECIMIENTO MAS PROFUNDO Y SINCERO.

AL LIC JAVIER GUIZA ALDAY, POR EL PUNTO DE APOYO OFRECIDO, POR SU AMISTAD INCONDICIONAL DEJANDO VER ASI SU GRAN CALIDAD HUMANA.

A MI ASESOR CON UN AGRADECIMIENTO Y RESPETO PROFUNDO, EL LICENCIADO RAUL RODRIGUEZ GARCIA, QUE GRACIAS A SU APOYO HICE POSIBLE EL ERFUERZO REALIZADO, POR SU AMISTAD, PACIENCIA, Y TIEMPO ENTREGADO.

Y POR ULTIMO A MI UNIVERSIDAD, SIN DEJAR VER EL LUGAR, YA QUE GRACIAS A ELLA, EN SUS AULAS TUVE LA OPORTUNIDAD DE APRENDER LO QUE AHORA LA VIDA ME PIDE EXPRESE, CON TALENTO Y DEDICACION, Y LA ETICA DE LA QUE FUI ENSEÑADA, DESEMPEÑANDO ASI EL TRABAJO DIGNO DE UN VERDADERO ABOGADO.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL

1.1.	Antecedentes Históricos Nacionales.....	1
1.2.	Declaración de los Derechos Sociales de 1917.....	3
1.3.	Legislación Laboral Estatal.....	7
1.4.	Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.....	9
1.5.	Disposiciones de mayor trascendencia de la Legisla- ción Laboral de Veracruz.....	11
1.6.	Leyes de Yucatán.....	13
1.7.	Ley de Alvaro Torres Diaz.....	13
1.8.	La Federalización de la Legislación del Trabajo....	15
1.9.	Proyecto de Portes Gil.....	17
1.9.1	Primer Proyecto del Código Federal del Trabajo.....	19
1.9.2	El Segundo Proyecto.....	21
1.10	Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.	22

CAPITULO II

ASOCIACION

2.1.	Tendencia del individuo a la Asociación.....	27
2.2.	Antecedentes de la Asociación Profesional.....	30
2.2.1	En Roma.....	31
2.2.2	En la Edad Media.....	32
2.2.3	Edad Moderna.....	36
2.3.	La Libertad de Asociación Profesional en Mexico....	44
2.4.	Diferencia entre Coalición y Asociación Profesio- nal.....	45
2.5.	Las Asociaciones Profesionales en México.....	47

CAPITULO III

EL SINDICATO

3.1.	Antecedentes de Sindicato.....	58
3.1.1	Inglaterra.....	59
3.1.2	Francia.....	59
3.1.3	Alemania.....	59
3.1.4	México.....	60
3.2	Concepto de Sindicato y Etimología.....	60
3.3	Definición Doctrinal y Legal de Sindicato.....	60
3.4	Diferentes Causas que motivan al trabajador a ingresar a un Sindicato.....	66
3.5.	Requisitos para que se constituya a un Sindicato...	72
3.5.1	Análisis de los requisitos para la constitución de un Sindicato.....	72
3.6.	Tipos de Sindicatos.....	75
3.7.	Registro de los Sindicatos.....	76
3.8.	Capacidad de los Sindicatos.....	77
3.8.1	Obligaciones de los Sindicatos.....	78
3.8.2	Prohibiciones de los Sindicatos.....	78
3.9	Disolución del Sindicato.....	80

CAPITULO IV

TIPOS DE CONTRATOS

4.1.	Contrato Individual de Trabajo.....	84
4.2.	Contrato-Ley.....	86
4.3.	Contrato Colectivo de Trabajo.....	89

CAPITULO V

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

5.1. Concepto de Trabajador.....	93
5.2. Concepto de Patrono.....	95
5.3. Sujetos de la Relaciones Colectivas de Trabajo.....	95

CAPITULO VI

CLAUSULAS DE EXCLUSION

6.1. Antecedentes de la aparición de las Cláusulas de Exclusión.....	100
6.2. Antecedentes Legislativos de las Cláusulas de Exclusión en el Derecho Mexicano.....	102
6.3. Proyecto de la Secretaria de Industria.....	107
6.4. Estudio Jurídico de las Cláusulas de Exclusión.....	109
6.4.1 Cláusula de Exclusión por Ingreso.....	110
6.4.2 Cláusula de Exclusión por Separación.....	121

CONCLUSIONES.....	137
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	142
-------------------	-----

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Para la elaboración de mi tesis que lleva como título, las cláusulas de exclusión por separación y por ingreso como medio de protección sindical, tomé en consideración la situación actual de los sindicatos en México, que dejan mucho que desear frente al espíritu primigenio que les dió vida y sustento como organismos de protección a los trabajadores frente a los abusos y arbitrariedades de los patronos.

Estoy consciente de que en su nacimiento, los sindicatos necesitaron de la cláusula de exclusión para ganarse adeptos y fortalecerse, siendo un incentivo para los trabajadores, buscar la protección sindical que se lanzaba en defensa de sus derechos, pero actualmente no podemos admitir que los sindicatos gocen de un arma tan poderosa como lo es la cláusula de exclusión, que se ha convertido en una espada de Damocles que pesa sobre la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores y que es una presión que en vez de alentar la asociación infunde miedo a sus agremiados, sobretodo de que si no cumplen los caprichos, abusos o arbitrariedades del líder sindical, corren el

riesgo de perder sus trabajos, por la aplicación de la cláusula de exclusión, que puede ser contraria incluso al criterio de eficiencia y productividad en la empresa, dañando la libre selección del personal en razón de sus aptitudes y capacidades y no en razón de los caprichos del líder sindical.

Desde el punto de vista puramente jurídico, considero que tal cláusula va en contra de las garantías constitucionales de todo mexicano, pues viola la libertad de asociación y de trabajo establecidas por nuestra Carta Magna, ya que los derechos subjetivos del trabajador se ven lesionados y violentados con su aplicación, pues no respetan, ni la seguridad y estabilidad de un trabajo, sino que dañan la recta marcha de la empresa al aplicarle al trabajador disposiciones internas de un sindicato que no deben trascender al trabajo individual de la persona y a la estabilidad y seguridad de las familias.

Para el desarrollo de estas ideas contemplo en mi tesis los antecedentes de la Legislación laboral, el origen y evolución de la asociación, los diversos conceptos de los sindicatos, los tipos de contratos que hay, los diversos sujetos de la relación laboral, para concluir con el estudio jurídico de las cláusulas de exclusión, permitiéndome con tal esquema desarrollar las ideas medulares de mi tesis que

me permiten culminar con las consideraciones de que frente a la aplicación injusta de las cláusulas de exclusión, deberán derogarse para evitar los abusos y arbitrariedades de los líderes sindicales, la corrupción imperante en los sindicatos y los graves daños que se causan a las empresas, con el consiguiente perjuicio a la economía nacional.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION
LABORAL

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su

libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

Haré una breve mención de la situación que imperaba en nuestro país y las consecuencias que originaron la aparición de la declaración de los derechos sociales y especialmente lo que conocemos como Revolución Mexicana de 1910.

Las condiciones en las que se presentaba el trabajo eran verdaderamente terribles; las jornadas llegaban a ser hasta de 14 horas o más y se recibía a cambio un salario miserable, que por la misma situación las mujeres y los menores pasaban a engrosar la fuerza de trabajo, cabe mencionar que se entiende que estaban en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puestos a desempeñar, ya que como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear mano de obra más barata y menos exigente, carecían absolutamente de prestaciones por ciertos riesgos o enfermedades del propio trabajo principalmente por la vejez y la muerte, tenían una total ausencia de medidas de higiene

y de seguridad en los centros de trabajo; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado, el salario de por sí era miserable, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las famosas tiendas de raya, en las que se proporcionaba al trabajador mercancía cuyo precio se descontaba de su paga en cantidades excesivamente altas, y podríamos adentrarnos más acerca de estas condiciones del trabajador; ante tal situación, el Constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como la " Primera Declaración de los Derechos Sociales ", en el artículo 123 de la Constitución de 1917. (1)

1.2. DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Nació como fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue

preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo, al reino de la economía.

El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida,

un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de la necesidad del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Pero a todo esto la circunstancia que tuvo mayor trascendencia fue el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga, publicó en decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el 28 de diciembre de 1915:

jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, se expidió la Ley del trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República : jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en esa Entidad Federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República. En el mismo año de 1915 aparecen en el Estado de Yucatan las leyes denominadas Las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley de Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional que reza: el derecho del trabajo esta destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para

facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales comprenden únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

Cabe mencionar que la Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos, huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. En armonía con sus principios la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratará de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

1.3. LEGISLACION LABORAL ESTATAL

En la jornada del Congreso Constituyente del 26 de Diciembre de 1916, el brillante Diputado Héctor Victoria,

hizo patente su inconformidad con la tesis sustentada en el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el Congreso de la Unión el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo, según sugería la fracción X del artículo 73, apoyando su tesis en dos razones principales: por un lado estimaba que con ello se estaba violando la soberanía de los Estados, en segundo término, que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes.

Como consecuencia de ello, en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, facultó a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia de trabajo. (2)

Mario de la Cueva opina al respecto, que esta medida fue benéfica, en razón de que en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraba las verdaderas condiciones de la República y resultaba más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país. (3)

Con la aparición del artículo 123 en nuestra Constitución, los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores,

salen a la luz y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

Es así como los Poderes Legislativos Estatales expedieron en el lapso de 1917 a 1929, según estudios realizados, aproximadamente 90 (noventa) codificaciones en materia de trabajo algunas reglamentaban los Tribunales del Trabajo, otras establecían los Departamentos del Trabajo y Previsión Social, y otras más que codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo.

Nos hace mención Mario de la Cueva que las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo son la Ley del Estado de Veracruz y las de Yucatán, mismas que a continuación mencionaré. (3)

1.4. LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ

La Ley del Trabajo de Veracruz fue expedida el día 14 de enero de 1918, que no solamente es la primera de la República Mexicana, sino que, salvo disposiciones dispersas

de algunas naciones del Sur, es también la primera de nuestro continente. Según el ilustre maestro Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del Estado. Fué modelo para las demás Entidades Federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En la exposición de motivos de la Legislación Laboral de Veracruz se señalan las finalidades siguientes:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política, ser justas.

En unas líneas posteriores cabe asentar que nos encontramos con el sentido propio nacional, para decirlo así de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es ni ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosos que las consideren ellos.

Ha sido un criterio constante el hacer una ley,

antes que todo mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una descendiente legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros genios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de todo nuestro sistema de vida individual y social. Cabe mencionar que la ley no son traducciones o copias de leyes del extranjero ni siquiera algún precepto sólo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países; en esta ley lo que se quiso, fundamentalmente, fue garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestra estado actual. (3)

1.5. DISPOSICIONES DE MAYOR TRASCENDENCIA DE LA LEGISLACION LABORAL DE VERACRUZ.

Las disposiciones de mayor trascendencia de está ley, son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo siendo este pagado anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921, se estableció que la utilidad se determinaría por comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida

por la empresa, después de descontar el interés y la del capital invertido. Además, se señaló que el tanto por ciento que nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido. En este caso si observamos detenidamente nuestra Ley Laboral vigente también tiene relación estrecha con este aspecto.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial, con algo del actual sindicato de oficios varios, al establecerse en el artículo 142, que sindicato es la " agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituido exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes ".

El contrato de trabajo lo califica como : " aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un servicio personal, a su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". Constituye, sin duda alguna el antecedente que contiene el artículo 17 de la Ley del Trabajo de 1921.

También la Ley de Veracruz regulaba la huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de

trabajo o a modificarlo, en su caso. En materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio.

Con relación a los problemas contenciosos, y siguiendo el modelo de la ley de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento se dividía en dos etapas: La investigación, período en el que se ofrecían las pruebas y la etapa de Conciliación y el Arbitraje. La primera etapa se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales y la de Conciliación y Arbitraje, ante la Junta Central.(3)

1.6. LEYES DE YUCATAN

Mario de la Cueva comenta: que la Ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, de 2 de octubre de 1928, en vez de seguir el modelo de la Ley de Alvarado, imitaba a la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales.(3)

1.7. LEY DE ALVARO TORRES DIAZ

El 16 de septiembre de 1926, modifica sensiblemente la Ley anterior, tanto en materia sindical como en materia de huelga, respecto de la primera, dispone

que sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste; con respecto a la segunda, se establece un arbitraje pleno y obligatorio, que hacía nugatorio el derecho de huelga. (2)

Otras disposiciones que podemos mencionar son: La dictada el 27 de Noviembre de 1917, que conocemos con el nombre de Ley por la que establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por las que se faculta al Ejecutivo para intervenir en los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito de Territorios Federales le siguieron el Reglamento Provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferaron las demás hasta la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, de fecha 6 de marzo de 1928, entre otras. (4)

Cabe mencionar que en todas las disposiciones que anteriormente se hace mención aparece una tendencia sindicalista claramente marcada.

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron

conflictos que abarcaban a dos o más Estados; un ejemplo claro de esto, los de los trabajadores ferrocarrileros, los de mineros y de otras industrias instaladas simultáneamente en varios Estados. Por el respeto a la soberanía de cada Entidad no era posible a uno resolver los conflictos de otros, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.

Por otro lado, tuvo lugar una Convención Obrero Patronal que señaló la necesidad de una legislación federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudios al respecto.

Posteriormente el Presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer del tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación. El Decreto es de fecha 22 de septiembre de 1927. Aquí nos podremos dar cuenta de que tiene más de cincuenta años este Tribunal y la justificación de que porque existe.

1.8. LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO

La idea del derecho del trabajo; es la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construya la civilización y la cultura, es una

conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo tiempo de las realizaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos, federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo que se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, contratos colectivos y huelgas. Pero los trabajadores no estaban satisfechos y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fábricas y en los talleres, por lo que fue oportuna la asamblea de Querétaro; decía el rumor, la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación, el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiarían y resolverían por las autoridades

nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma; es así como se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República Mexicana. (1)

1.9. PROYECTO DE PORTES GIL

En el año de 1929, el presidente interino Emilio Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma relativa al seguro social, para que sólo el Congreso contará con esa facultad; las que después de los trámites consiguientes quedarán en los siguientes términos:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin

contravenir las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Para que esto pudiera suceder, hubo que reformar también el artículo 73 Constitucional, en su fracción X, quedando:

Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre minería comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Único, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trata de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal; minería, hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas y en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

La fracción XXIX del artículo 123 quedó de la siguiente manera: " Se considera de la utilidad pública la

expedición de la Ley de Seguro Social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos".

Fué así como se privó a los Estados de la facultad legislativa en materia laboral y se le concedió a la Federación. Por otro lado, la legislación estatal continuó aplicándose, por no existir Ley reglamentaria, hasta el año de 1931, en que apareció la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo año de 1929, año de la reforma constitucional, el presidente Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de Ley Federal del Trabajo.

1.9.1. PRIMER PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO

Este fue presentado en el mes de julio de 1929, había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrítua. A este proyecto antes mencionado lo conocemos como el Proyecto de Portes Gil.

Este Proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Estado, es decir, que concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas;

señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el CONTRATO COLECTIVO, definido casi en los términos en que actualmente aparece en nuestra Ley, así como el contrato-ley, además del contrato individual; así como también aparecieron los contratos especiales como de campo, de ferrocarriles, el de domicilio y el de aprendizaje.

Así mismo podemos afirmar que si bien tenía una idea sindicalista, la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de esa posibilidad a las minorías, por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios, desde aquí nos podremos dar cuenta de que ya se le estaba privando al trabajador de su libertad de coalición tal como no lo dicta nuestra Carta Magna, y obligandosele a pertenecer a una asociación determinada.

Al igual de grave que lo anterior lo encontramos en el capítulo de la huelga, porque ya se consignaba el principio de arbitraje obligatorio con la posibilidad de las partes que de no someterse al arbitraje, en cuyo caso si eran trabajadores los insumisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si lo eran los patrones, sucedía lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto a los riesgos profesionales, se les consignaban en forma semejante a las que actualmente existen, salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se elevaba a cuatro años de salarios.

El Proyecto Portes Gil fue rechazado por la oposición de agrupaciones obreras y por el mismo Congreso de la Unión, particularmente por la Cámara de Diputados, fundados no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil. Con ese motivo la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convocó a una Convención Obrero-Patronal en el año de 1931, para que se realizarán las modificaciones al proyecto existente.

1.9.2. EL SEGUNDO PROYECTO

Este ya no llevaría el nombre de código, sino de Ley, fue formulado siendo el secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora se integró por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las conclusiones de una Convención Obrero-Patronal.

Discutido el proyecto fue aprobado en los primeros

días del mes de agosto de 1931 y devuelto al Ejecutivo para su promulgación, que se llevó a cabo el 18 del mismo mes de agosto de 1931. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En el artículo 14 transitorio se declararán derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de Trabajo. (2)

1.10. PROMULGACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Con fecha de 28 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar el once títulos la materia laboral de la manera siguiente: primero.- Disposiciones Generales, segundo.- Del Contrato de Trabajo, tercero.- Del Contrato de Aprendizaje, cuarto.- De los Sindicatos, quinto.- De las coaliciones, huelgas y paros, sexto.- De los riesgos profesionales, séptimo.- De las prescripciones, octavo.- De las autoridades del trabajo y de su competencia, noveno.- Del procedimiento ante las juntas, décimo.- De las reponsabilidades, onceavo.- De las sanciones. (5)

De lo anterior podemos observar , que la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y podemos apreciar que esta tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo, durante su vigencia sufrió varias reformas, pero su orientación siempre fue obrerista, aunque no podemos desconocer que como todas las leyes en un Estado de orientación capitalista, esta orientación sólo sirve para mantener el status socio-económico.

Pues independientemente de los valores de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, en su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el Sindicato, la Contratación Colectiva, y el Derecho de Huelga, de la manera de como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora.

Ahora bien, como existe de hecho de que la posibilidad de los derechos y prestaciones que la ley concede sean ampliados por las partes interesadas, en la misma exposición de motivos, se señala la reclamación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el

Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora, pues se trata de dar cumplimiento a un objetivo de beneficio social para grupos mayoritarios, sin afectar los intereses de los involucrados, en relación hasta donde sea posible.

Durante su vigencia de 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en México.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presente las ventajas que aportó la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos que a continuación mencionaré: " Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores ; la armonía de sus principios y e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a

ocupar el rango que le corresponde a la producción.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO PRIMERO

(1) PATIÑO CAMARENA, Javier. Cuadernos del derecho del trabajo. Número 4. Editada por la Dirección de Asuntos Jurídicos. México, D.F. 1985.

(2) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. T. I. México.

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Décimasegunda Edición. T. I. México 1990.

(4) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial PAC.

(5) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Editorial Porrúa. Primera Edición. México.

CAPITULO II

ASOCIACION

CAPITULO II

ASOCIACION

2.1. TENDENCIA DEL INDIVIDUO A LA ASOCIACION

El artículo noveno de nuestra Carta Magna nos remite claramente la Libertad de Asociación el cual nos menciona lo siguiente: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país...(1) Se le atribuye a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre, pues los definía como animales políticos, es decir, que requieren de vivir en una sociedad, la ciudad.

El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus esfuerzos con sus semejantes. Probablemente los primeros pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después de advertir sus limitaciones, decide unir sus escasos esfuerzos con los demás para, de ese modo superar las infinitas dificultades de un medio esencialmente hostil.

Mauro Olmeda habla de las sociedades primitivas, prehistóricas y preclásicas, basadas de modo exclusivo en el parentesco que excluyen a los extraños de su territorio, no conocen de salarios, arrendamientos o ventas de los elementos productivos y manejan solamente el intercambio de artículos de consumo. En estas sociedades no hay conciencia de la razón humana como instrumento de conocimiento y se asigna a la causa originaria de los fenómenos a agentes extraños, partes de la naturaleza física, a cada una de las cuales conjura a través de formas mágicas, a las que eleva a la categoría de dioses. (2)

Lo social, dice Isaac Guzmán Valdivia, es condición forzosa del hombre, no hay vida humana que directamente o indirectamente sea vida en común, el hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes, busca asociarse para que al sumar sus esfuerzos queden al alcance aquellos objetivos que escapan de su acción individual.

La necesidad de asociarse se torna más vehemente en el hombre cuando se trata de individuos ligados por la solidaridad de clase y de oficio, por esa causa las prohibiciones legales no han tenido, generalmente, otro efecto que obligar a las asociaciones que se forman, a permanecer secretas y a transformar en una actitud

delictuosa una actividad que puede ser fecunda: así también los que ejercen el mismo oficio tienen necesidad de asociarse para estudiar las cuestiones concernientes al ejercicio de su profesión, defender los intereses comunes y lograr que prevalezcan sus reivindicaciones cerca de los poderes públicos.

Esta necesidad de asociación se hace más patente cuando se trata de situaciones que revisten carácter profesional, y ello en razón de la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común dentro de sus labores tales como la fábrica, no sin reconocer que su formación es anterior a la época en que el patrón se confundía con el obrero. Pero el fundamento de la asociación profesional, especialmente de las de trabajadores, estriba en que los intereses de estos no son individuales y sí colectivos.

Un proceso de producción agrupa a los trabajadores, bajo la tiranía empresarial y de la división del trabajo, siendo comunes las condiciones en que éste se presta, iguales sus intereses, semejantes sus necesidades, de tal forma que el trabajador aislado no puede fijar posición frente a un proceso de carácter colectivo, y su influencia individual es nula, produciéndose la asociación en relación al trabajador como un fin, y este es el de

obtener satisfacciones económicas y morales en una vida calificada como de verdaderamente humana.

2.2. ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

Guillermo Cabanellas hace una relación histórica, de las asociaciones profesionales pre-sindicales y nos manifiesta que los datos del origen de las corporaciones de oficio dadas por los historiadores son imprecisos; suele citarse sin mucha seguridad, que en la India existían asociaciones, corporaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, gobernados por un consejo y capaces de contratar y de comparecer en juicio. Durante el gobierno de Salomón, son conocidos por el pueblo judío algunos organismos corporativos.

En Egipto, se encuentran corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes y de porqueros.

En Palestina, hay también rastros de sus corporaciones. Sin embargo la historia más reciente de las asociaciones profesionales la podemos dividir para su estudio, en tres etapas:

- I.- Roma
- II.- Edad Media
- III.- Edad Moderna

2.2.1. EN ROMA

Los Colegios romanos tienen sin duda una relación importante con las corporaciones de oficios, pues agrupaban a personas de actividades semejantes, como los Colegios de boteros, panaderos, salchicheros, carpinteros, leñeros, etc. Sin embargo no se les atribuye una finalidad profesional, ya que no existía en ellos una reglamentación de trabajo sobre aprendizaje, ni categorías profesionales: ello se debió explica Cabanellas, a que en Roma era escaso el trabajo libre.

La organización de lo Colegios era democrática, las decisiones eran tomadas por la Asamblea. Los miembros de las profesiones estaban exceptuados de las funciones públicas y, especialmente de los gravámenes municipales y del servicio militar.

El aspecto negativo de la Colegiación resultaba ser el vínculo de por vida, que unía al hombre con su colegio al oficio por herencia ello llevó a los artesanos a romper el vínculo, huyendo de las ciudades al campo buscando mayor independencia los ejércitos romanos llevaron la colegiación por todo el imperio, de la misma manera, su desintegración produjo la de las corporaciones. (5)

2.2.2. EN LA EDAD MEDIA

Las Gildas, en la temprana Edad Media se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas; las gildas nacen probablemente al calor de los convites. Saints León señala que su origen se encuentra en las reuniones que hacían para negocios importantes de la paz y de la guerra; los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente; se dice que las gildas fueron familias artificiales formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse mutuamente y socorrerse sus miembros. Parece ser que las primeras gildas aparecen en el siglo VII o quizá después; tienen como principales características la mutualidad y la beneficiencia que las aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano. Pueden encontrarse tres clases de gildas: Gildas religiosas, de artesanos y de mercaderes.

No tenían ninguna de ellas el carácter profesional y expresaban en realidad, una fusión de intereses y esfuerzos.

En las gildas cuya constitución era esencialmente democrática aparecen ciertas reglamentaciones de trabajo que

después alcanzan mayor desarrollo en los gremios. Lo más importante de las gildas era la clasificación de quienes colaboraban en las actividades laborales. Los aprendices, los compañeros y los maestros, que después integrarían los gremios sin dejar de tener cierto sentido gremial, las gildas respondían a un principio de solidaridad; sus principales fines era la asistencia a los enfermos, la honra a la memoria de los muertos y, en menor importancia, la práctica del aprendizaje de un oficio. (5)

2.2.2.1. LAS CORPORACIONES DE OFICIO

Son diversos los acontecimientos que producen el nacimiento y desarrollo de las corporaciones de oficio:

El tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal produce vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo. Por otra parte, el auge de la construcción de las catedrales del siglo XII agrupa a millares de obreros inspirados por una fe. Hay entonces una razón económica que sustenta la aparición de las corporaciones de oficio y que, sobre todo, se pone de manifiesto en el desarrollo urbano e industrial.

Las Corporaciones de oficio nacen probablemente con un propósito de emancipación; son una expresión de

libertad, lo que a su vez, es fruto de la revolución comunal.

El ciervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades; parece que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las de artesanos, volviéndose a encontrar en ellas el interés religioso y el culto al patrón de oficio o de barrio, pero el interés profesional alcanzó una mayor importancia. (5)

2.2.2.2. LOS GREMIOS

Estos se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio. Llegaron a constituir con el tiempo, empresas importantes monopolizadoras, que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas manifestados en la recíproca cooperación económica para la ayuda a los miembros necesitados.

En cierta manera los gremios se producían, en su integración orgánica, un fenómeno de división de poderes; existía un órgano legislativo: la Asamblea que podía delegar a una comisión administrativa, obligada siempre, a rendir cuentas de su administración. Esta comisión desempeñaba la

función ejecutiva, y la judicial quedaba a cargo de los maestros del jurado, que sancionaba las faltas de los integrantes de la corporación. Lo esencial en este sistema fue la escala gremial; el aprendiz representaba la primera etapa del artesano, los padres ponían a sus hijos en las manos de sus maestros y estos adquirían derechos semejantes a los del tutor, a cambio de la enseñanza comida y habitación; el aprendiz debía al maestro obediencia ciega, el aprendizaje podía iniciarse a los 10 o 12 años, de acuerdo al oficio de que se tratara.

Para llegar a alcanzar el grado de maestro, el aprendiz debía realizar una obra maestra, un examen y, además, debía comprar el oficio al gremio, al señor feudal o al Rey; una vez logrado, el maestro se integraba a la corporación y podía establecerse. Eran recibidos en sesión solemne y juraban sobre la reliquias de los Santos Patrones observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con lealtad. Los maestros detentaban los privilegios del gremio; lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado; el privilegio de la maestría se transmitió entonces por herencia, lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial y el político de la Revolución Francesa, a la extinción del sistema gremial.

2.2.3. EDAD MODERNA

Es difícil determinar con precisión el lugar y fecha en que nació el sindicato, pero para fines didácticos podemos partir de la idea de que el sindicato nace en el momento en que aparece la conciencia de clase de los trabajadores. La mayoría de los tratadistas creen encontrar los antecedentes del sindicato en las asociaciones de compañeros, uniones de tipo religioso y mutualista que con el tiempo devinieron en asociaciones con propósitos de defensa de intereses comunes y logro de mejores condiciones de vida para los agremiados.

Desde a mediados del siglo pasado, los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse, pues en forma aislada nada podían contra la enorme empresa y fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales, y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo, a todo lo largo del siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del derecho del trabajo. la desigualdad fue cada día más notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones de trabajo, el obrero carecía de derechos, pero tenía una obligación, trabajar al máximo por un mínimo salario.

En su evolución histórica el estudio de las asociaciones profesionales o sindicatos de la edad moderna, suele dividirse en las siguientes etapas que a continuación veremos como se desarrollaron:

2.2.3.1. ETAPA DE LA PROHIBICION.

El triunfo de la tesis que se apoya en el pensamiento fisiócrata, constituye el resultado primario de la Revolución Francesa.

La Ley, Chapelier fue votada en la Asamblea Nacional en junio de 1791; su intención era prevenir tanto las coaliciones obreras, para lograr aumentos en los precios de la jornada de trabajo, como los que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución. El texto de la Ley conocida como Ley de los Días 14 y 17 de junio, en sus artículos primero y segundo, expresaban lo que a continuación menciono:

Artículo 10.- Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo Estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.

Artículo 26.- Todos los ciudadanos del mismo Estado o profesión, los empresarios que tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte, no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus respectivos intereses comunes. (5)

En los restantes artículos de la Ley, se señalaron fracciones severas para sus infractores y especialmente se puso énfasis no sólo en la prohibición de asociarse, sino, inclusive, en la de reunirse solamente declarando taxativamente contrarios al interés público e inclusive, al de los propios individuos patronos, trabajadores, los acuerdos entre gentes del mismo oficio.

2.2.3.2. ETAPA DE LA TOLERANCIA

El desarrollo del movimiento obrero resulta más intenso a partir de 1848, año de la primera Revolución social en Francia; lo que trae aparejado una serie de consecuencias; la más importante es la toma de conciencia que el proletariado hace de su propia importancia y de su fuerza.

La segunda, estrechamente vinculada al derecho, se expresa en las modificaciones legales introducidas en las leyes represivas.

La coalición y la huelga dejan de ser delito, aún cuando no sean reconocidas como ejercicio de un derecho.

En la Gran Bretaña, que tuvo un desarrollo sindical considerable en la primera parte del siglo XIX, encabezada por Roberto Owen, la supresión del delito de coalición es temprana, las coaliciones obreras tienen reconocimiento legal al ser aprobada la Ley sobre los sindicatos profesionales en 1871 y en 1875, la Ley conspiración y la protección de la propiedad.

En Francia la Ley del 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición que es sustituido por el atentado a la libertad de trabajo.

En Belgica la eliminación del delito de coalición se produce dos años después en el año de 1866, en base al derecho constitucional de asociación que se reconocía a todos los ciudadanos.

En Alemania del Norte, al dictar el 1869 el Código Industrial sigue la misma línea y abroga todas las

prohibiciones y sanciones aplicables a los jefes de empresa, ayudantes, compañeros u obreros de las fábricas en caso de acuerdo concertado para obtener salarios más favorables o mejores condiciones de trabajo.

Otros países, como Austria-Hungría, en 1870, Países Bajos 1872, Italia 1890, siguieron pronto la misma línea. A fines del siglo XIX y principios del XX, la supresión del delito de coalición era casi general.

La política general no era, sin embargo, en favor del sindicalismo, siguiendo el modelo francés; el delito de coalición es sustituido por el de atentado contra la libertad de trabajo y de la industria, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, su reglamentación obedecía a una doble preocupación.

- 1.- Evitar la intervención de los sindicatos en las discusiones de las condiciones de trabajo entre empleadores y su mano de obra.
- 2.- Reprimir las medidas de presión sindical encaminadas a hacer efectiva una suspensión colectiva de trabajo. (5)

2.2.3.3. ETAPA DE REGLAMENTACION

El movimiento obrero con algunas incipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros, nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la Revolución Industrial inglesa que trae consigo el nacimiento del proletariado.

En el siglo XIX aparecen ya los primeros instrumentos jurídicos que consagraron el derecho de constituir asociaciones profesionales. El primer paso se da en Inglaterra con la Ley del 29 de junio de 1871, al parecer, más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podían cometer los representantes sindicales, a cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas por carecer los Trade Unions de personalidad jurídica.

En Francia, donde el movimiento sindical había adquirido un gran auge, pese a las medidas represivas, por la Ley del 14 de marzo de 1872, prohibió en el país el funcionamiento de la Asociación Internacional de Trabajadores, por su dedicada simpatía hacia la Comuna. En 1876 nacida ya la Tercera República, el Diputado Lackroy presentó un proyecto de ley que implicaba el reconocimiento legal de las Cámaras Sindicales Obreras y precisaba los poderes reconocidos a los sindicatos; a partir de entonces proliferan las asociaciones sindicales tanto patronales como

obreras.

Nace el Congreso de Marsella en 1879; los obreros no socialistas constituyen la Unión de Cámaras Sindicales Obreras, con tendencias múltiples y variables se multiplicaron las huelgas, en ese momento el gobierno decide actuar y se dicta, a instancias de Waldeck Rouseau, la Ley del 21 de marzo de 1884 que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, de acuerdo con esta ley los sindicatos nacían sin necesidad de autorización gubernamental. Se trata de organismos que tienen por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

En realidad la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la Ley del 10 de julio de 1901 vigente aún con diversas modificaciones y en virtud de la cual se les atribuye personalidad jurídica.

En España, donde el movimiento sindical clandestino alcanzó una gran fuerza con evidente tendencia Bakunista, el 20 de marzo de 1881 se celebra en Barcelona una gran reunión pública donde se aprueba una recomendación a los obreros para que formaran secciones de oficios varios y federaciones locales y regionales y vinculen una y otras,

sin embargo, la Ley de Asociaciones se aprueba hasta el 30 de junio de 1887.

En Alemania, el proteccionismo tiende a lo individual; Bismarck implanta hacia 1880, el seguro social obligatorio y en 1891 se promulgó la llamada Ley de Protección al Obrero, sin embargo, hasta fines del siglo XIX, se realiza la constitución de organismos sindicales.

Otros documentos aprobados en Bogotá, Colombia, son los siguientes:

La Carta de Organización de Estados Americanos, aprobada en 1948, que en su artículo 43 mencionaba los empleadores trabajadores tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de personería jurídica de las asociaciones.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, firmada el 2 de mayo de 1968 que contiene un capítulo denominado Derecho de asociación y en su artículo 26 dispone lo siguiente:

Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesoinales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o desolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado. (5)

2.3. LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO

La primera asociación profesional según la historia del derecho obrero mexicano, con los objetivos y finalidades que en la actualidad conocemos respecto de los mismos, fue fundada el 16 de septiembre de 1872, denominada Circulo de Obreros, constituida en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos. Todas las demás que le sucedieron, tanto en el norte como en el Litotral del Golfo, después del triunfo de la Revolución de 1910, contribuyeron a consagrar la garantía social en la fracción XVI del artículo 123, apartado A, de nuestra Constitución Federal, mismo que a continuación se transcribe: (3)

ARTICULO 123.- Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en

defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

2.4. DIFERENCIA ENTRE COALICION Y ASOCIACION PROFESIONAL

Es común que se llegue a la confusión entre los términos de coalición y asociación profesional, no obstante que entre estas dos instituciones del derecho colectivo existen marcadas diferencias, que mencionaré en forma breve.

Nuestra Ley Laboral vigente nos dice de esta manera que debemos entender por Coalición:

ARTICULO 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. (4)

En el siguiente artículo el 356 nos menciona que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (4)

Las diferencias entre estas dos instituciones son las siguientes: La Coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con solo dos trabajadores o en su defecto patrones.

En tanto que el Sindicato, es permanente, requiere de registro, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento intereses comunes y para su formación se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones también como mínimo.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio si es titular del derecho llamado de huelga.

En opinión del maestro Jesus Castorena, para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige que se cumplan los requisitos de fondo y de forma; mencionaré los primeros:

- a) Los que se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho.
- b) Los que se refieren al objeto.
- c) Los que tratan acerca de la organización del sindicato.

Mencionando ahora los requisitos de forma, nos cita nuevamente el maestro Castorena, que son todos aquellos que se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo.

Por lo que respecta a la coalición, o acto de voluntad, sólo se requiere la satisfacción de los requisitos a saber, que son:

- a) La calidad de trabajadores.
- b) Que se propongan la realización de un fin que sea de interés común al grupo.
- c) Que los trabajadores en grupo sean mayor en número de tres . .
- d) Que presten sus servicios a un mismo patrón o empresa.
- e) Siendo además su actitud transitoria sujeta al cumplimiento del fin propuesto. (3)

2.5. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO

En México en el año de 1850 a 1860 aparecen las sociedades mutualistas, dirigidas a ayudar al trabajador en los casos de enfermedad y desempleo. Facilitándole crédito para resolver problemas profesionales o personales.

En Guadalajara, en el año de 1950 aparece la de sastres y en 1866 la de sombreros. De 1860 a 1870 hay en México una influencia socialista europea en las organizaciones laborales: dichas ideas son introducidas por el griego Plotino C. Rhodakanaty quien se encontraba en el

país por los programas de colonización del gobierno de Ignacio Comonfort.

En 1872 se forma la primera organización de carácter nacional el " Gran Círculo de Obreros de México ", que llega a tener 28 sociedades obreras afiliadas. Los miembros de dicha organización quedaban obligados a no participar en la política para no corromperse; tenían como lema: La política ha quebrado la Sagrada Unidad Humana, no dejemos que rompa la Sagrada Unidad Obrera. Pero el gran círculo fue dominado en forma total por los políticos y se desintegró. Los líderes genuinos fundan el Congreso Obrero apoyados por el gobernador de Zacatecas, Trinidad García de la Cadena; sus postulados eran no vincularse a los políticos; pero continuaban en manos de éstos y en 1890 llega a su fin.

La acepción moderna de los sindicatos en México surgen en el período comprendido entre los años 1880-1902 en virtud de las grandes concentraciones de operarios de las fábricas promovidas por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros.

El sindicalismo fue víctima frecuente de la represión gubernamental. El porfiriato, consciente de la utilidad política y el apoyo que podía obtener del

movimiento obrero, respaldó en sus luchas a los grupos laborales cuyas pretensiones fueran moderadas.

Las conquistas obreras durante estos años sólo alcanzan pequeños avances. Y en el año de 1905 el obrerismo mexicano se encontraba en franca decadencia.

La paz se vio alterada por múltiples huelgas activadas por trabajadores independientes, quienes a falta de una organización sindical de carácter nacional obraban por su cuenta.

Las empresas más afectadas fueron la ferrocarrilera y las del ramo textil. El pliego de peticiones era: Disminución de las fatigantes jornadas, despidos injustificados y el favoritismo hacia los trabajadores extranjeros en perjuicio de los intereses y derechos de los trabajadores mexicanos, ya que en los ferrocarriles los puestos de dirección y responsabilidad eran entregados únicamente a extranjeros. Por la discriminación y malos tratos a los trabajadores mexicanos se dan los primeros encuentros de gravedad entre el capital y el trabajo. En Toluca en el año de 1881 más de mil obreros se declaran en huelga.

Para 1907 se calcula que cerca de veinte mil

mexicanos laboraban en las distintas empresas ferrocarrileras y el 60% de ellos estaban afiliados a alguna hermandad o sindicato ferrocarrilero.

De ahí se deriva la frase " México para los mexicanos ". Se señalan como los principios de la decadencia del régimen de Don Porfirio, los años de 1906 y 1907. Durante ellos se desarrollaron los sangrientos sucesos de Cananea, Río Blanco, Orizaba y Nogales.

En el Norte de Sonora, en Cananea, un centro minero propiedad de extranjeros, los 5,360 trabajadores nacionales se declararon en huelga exigiendo que se les diera una jornada de 8 horas, aumento de salarios, eliminación de las prácticas discriminatorias y terminación de los privilegios en favor de los 2,140 empleados y obreros norteamericanos, así como el despido de los capataces estadounidenses que habían maltratado a un grupo de mexicanos.

El gobierno de Sonora ordena la represión militar contra los huelguistas y autoriza la participación del ejército estadounidense. El ejemplo obrero de Cananea, por la brutal represión de los militares, se extiende a otras partes del país, en las que encontramos principalmente las regiones textiles de Puebla y Tlaxcala. En Veracruz, en

1906, se fundó el círculo de obreros libres que establecieron su domicilio sindical en Orizaba. Seis meses más tarde dicha organización obrera contaba con ochenta filiales en el centro y el oriente de la República.

El 7 de enero se amotinaron los trabajadores de Río Blanco y pretenden incendiar algunas fábricas, abren las puertas de la cárcel y cortan la corriente eléctrica es aquí donde el ejército cobra sus primeras víctimas.

En la Revolución de 1910, el movimiento obrero aún no tomaba auge y en esta época dominaba todavía el mutualismo; al avanzar la rebelión maderista nacieron muchos sindicatos y agrupaciones obreras organizadas estas bajo diferentes ideologías y principios que partían desde el mutualismo tradicional hasta el anarco-sindicalismo, pasando a su vez por el socialismo y el comunismo. En 1912 los obreros mexicanos fundaron el grupo anarquista Luz; su primer objetivo fue el de establecer una escuela que difundiera los principios racionalistas; esto consecuencia de la detención de uno de sus dirigentes, más tarde este grupo cambia sus proyectos y el 22 del mes de septiembre de 1912 se convierte en la " Casa del Obrero Mundial ". Luis Morones, Samuel Yudico, Eduardo Moneda Salvador Alvarez, Celestino Gasca por mencionar algunos fueron líderes de esta institución.

El mayo de 1914, Victoriano Huerta mandó cerrar la Casa del Obrero Mundial, pero en julio del mismo año, debido a la renuncia del presidente, abre sus puertas nuevamente y continua con sus enseñanzas anarquistas, pero esta vez con la protección de los gobernantes; desde entonces se inician las colaboraciones estrechas entre los gobiernos de la República y los sindicatos organizados.

Más tarde el General Obregón le regaló al movimiento obrero el convento de Santa Brígida, el edificio de una escuela vecina y las máquinas impresoras del periódico, " La Tribuna " .

La Federación y los Estados comienzan a promulgar leyes protectoras de los trabajadores; sin embargo algunos miembros no aprueban y llegan a manifestar que la lucha obrera había descendido a la simple política, ya que se llegó a un momento donde sólo cabían las ambiciones consecuencia de esta situación entra la división partidista en la Casa del Obrero Mundial.

A fines de enero de 1916, Venustiano Carranza ordenó la detención de los delegados de la Casa de Obrero Mundial en varios puntos de la República. Algunos líderes fueron detenidos y otros expulsados, La Casa, a través de la

Federación de Sindicatos del Distrito Federal convocó a una junta preparatoria para un Congreso Nacional Obrero, que se reunió en Veracruz y decide organizar la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que utilizarían en contra del capital. Deciden repudiar cualquier unión con la política y amenazan con una huelga general que estalló en agosto de 1916. De acuerdo con una ley dictada en 1862 por Benito Juárez, se dispuso la retención de los miembros del Comité de Huelga. Un decreto impuso la pena de muerte para quienes participaran en movimientos huelguistas contra empresas o industrias destinadas al servicio público, así el Comité de huelga se vio precisado a seguir el Consejo y la Casa del Obrero Mundial se cerró definitivamente el 2 de agosto de 1916.

Desaparecida la Casa del Obrero Mundial nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.) cuyo lema totalmente anarquista fue "Salud y Revolución Social". Ocho años más tarde la representación obrera contaba en el poder Ejecutivo con un Secretario de Estado: de Industria, Comercio y Trabajo, en el Poder Legislativo tenía 40 diputados y 11 senadores. En los Estados contaba con 2 gobernadores y algunos ayuntamientos; en poco tiempo, el sector obrero a través de su Central, había logrado tener en sus manos, el 12% del Gabinete Presidencial, casi el 15% de la Cámara de diputados y el 19% de la de senadores.

Con el asesinato de Obregón también se dió el tiro de gracia, para el bien del país, al reeleccionismo, al Cromismo y el Moronismo. El 24 de febrero de 1936 nace la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), quedando como Secretario General, Vicente Lombardo Toledano. (3)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO SEGUNDO

(1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEYES Y CODIGOS DE MEXICO. Colección Porrúa. 100a Edición. México. 1993.

(2) OLMEDA, Mauro. Introducción a las Sociedades Preclasistas. México. 1954. p. 71 y ss.

(3) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical. Editorial Porrúa México, p. 15, 16 y 17.

(4) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge. Septima Edición Naucalpan Estado de México. 1993.

(5) DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. T. I. México.

CAPITULO III

EL SINDICATO

CAPITULO III

EL SINDICATO

Tradicionalmente se utiliza la expresión "Asociación Profesional" en el significado coincidente con "Sindicato" sin embargo, el texto de la fracción XVI del apartado A, del artículo 123 de la Constitución, ahora vinculado al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente, parece derivarse la idea de que Asociación Profesional y Sindicato no son términos análogos, aún cuando se utilicen como tales.

Una primera consideración que puede hacerse del artículo 123 Constitucional, es que no sólo es un catálogo de derechos laborales; incluye también otros derechos que poco o nada tienen que ver con la problemática del derecho laboral, aún cuando no pueda negarse su importancia social.

Así la fracción XXVIII, que plantea la Constitución del patrimonio de la familia y la XXX, que permite la constitución de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, son preceptos

que aún cuando importen a los trabajadores, son ajenos al derecho del trabajo.

En la misma medida, la fracción XVI, al consagrar al derecho de los patronos y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical, o que acudan solamente a la asociación profesional, que de esa manera alcanzan un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo.

En opinión del Doctor Néstor de Buen, la asociación profesional constituye, en realidad, el género más próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social; así se entiende del artículo 356 que define al sindicato como una asociación profesional.

De lo que deducimos, que un colegio de profesionales, creado al amparo de la ley reglamentaria del artículo 5to constitucional (Ley de Profesiones), tendrá como finalidad, la que expresa la fracción XVI, lo mismo puede ocurrir con cualquier asociación mutualista constituida por trabajadores o patronos.

De conformidad con lo expuesto, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno.

Pese a lo dicho, y conscientes del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los problemas, seguiremos utilizando la expresión "asociación profesional", aún cuando debe entenderse que lo hacemos como sinónimo de "sindicato".(1)

3.1. ANTECEDENTES DEL SINDICATO.

Es difícil determinar con precisión el lugar y fecha en que nació el sindicato como lo conocemos actualmente; pero para fines didácticos, se puede partir de la idea de que el sindicato nace en el momento en aparece la conciencia de clase en los trabajadores. La mayoría de los tratadistas ubican los antecedentes del sindicato en las asociaciones de compañeros, uniones de tipo religiosos y mutualistas, como vimos en páginas anteriores, que con el tiempo deciden reunirse en asociaciones con propósito de defensa de intereses comunes y logro de mejores condiciones de vida para los agremiados.

Los aspectos más importantes y que dieron origen al sindicato se encuentran en Inglaterra, Francia y Alemania, como mencionaré en forma breve.

3.1.1. INGLATERRA.- La libertad de coalición y asociación profesional estuvieron prohibidas, existiendo, inclusive, sanciones de tipo penal para trabajadores que se unieran con el propósito de defender sus intereses comunes, desarrollándose la asociación profesional, siendo famosas las luchas emprendidas por las Trade Unions, para conquistar el derecho de coalición y de asociación profesional, conquista que se cristalizó en la Ley del 29 de junio de 1781, que reglamentó la asociación profesional dotándola de personalidad jurídica.

3.1.2. FRANCIA.- También en Francia la libertad de coalición y de asociación profesional estuvieron prohibidas, existiendo sanciones de tipo penal por considerarse la unión de los trabajadores contraria al orden público, teniendo los trabajadores que librar crueles batallas para conquistar la libertad de coalición, lo que lograron en 1864 a través de la reforma de Napoleón III.

3.1.3. ALEMANIA.- En este país la lucha por la libertad de coalición se desarrolló en forma más lenta, pero aunque los

movimientos obreros no tuvieron la intensidad de los movimientos obreros registrados en Inglaterra y Francia, se conquistó el derecho de coalición a través de la Ley de Bismarck, de 1869.

2.1.4. MEXICO.- Los sindicatos en México nacen, al igual que en otros países, por la misma acción de la existencia del proletariado; es la aparición del artículo 123 de la Constitución de 1917 la que da nacimiento legal a los sindicatos de nuestra Patria. (2)

3.2. CONCEPTO DE SINDICATO Y ETIMOLOGIA

ETIMOLOGIA

La palabra sindicato, ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán, deriva del griego sundiké y significa, justicia comunitaria, o bien, idea de administración y atención de una comunidad.

3.3. DEFINICION DOCTRINAL Y LEGAL DE SINDICATO

DEFINICION DOCTRINAL

Para Guillermo Cabanellas el sindicato nos dice

que es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión 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.

Para García Abellán es la agrupación institucional de productores con los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarles jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social.

Para Pérez Botija, es una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales.

Nos dice el autor Juan de Pozzo, que los sindicatos son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros.

Manuel Alonso García entiende por sindicato que es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter

profesional y permanente, constituida con fines de representación y de defensa de los intereses de la profesión y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Tomando en cuenta las definiciones de los maestros en la materia que acabamos de mencionar en los párrafos que anteceden podemos analizar y sacar un análisis de lo que es realmente el sindicato y con que objeto existe el mismo: Se trata de una unión libre, que reúne a personas vinculadas entre sí, por lazos profesionales, es institucional y permanente y los fines que persigue son la defensa de los intereses de los miembros que la conforman y a su vez la mejoría de las condiciones económicas y sociales de vida de sus agremiados; intenta especialmente mejorar el trabajo de los mismos y procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Agustín Millán en su artículo 3ro de la Ley de Asociaciones Profesionales define al sindicato de la siguiente manera: Llámese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su

profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletariados puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

En el artículo 3ro de la Ley sobre Asociaciones Profesionales, de Cándido Aguilar, se dá el nombre de sindicato a una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realicen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y demás condiciones de trabajo, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión o oficio y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletariados puedan legalmente perseguir en el provecho de su mutua protección y asistencia.

De estas disposiciones antes mencionadas se deriva el texto enmarcado en nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XVI que sin dar una definición exacta de lo que es un sindicato establece claramente la libertad de asociación profesional.

Cabe mencionar que de la legislación nacional posterior a la Constitución de 1917, su antecedente principal lo constituye el artículo 142 que lo encontramos en la Ley del Trabajo de Veracruz, aún y cuando el maestro

Mario de la Cueva observa que sólo se refiere este a los sindicatos obreros, mencionaré el texto:

Se entiende por sindicato para los efectos de esta Ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes.

Ese texto fue recogido en el Proyecto de Portes Gil, que en el artículo 282, manifestaría lo que a continuación se menciona:

Se llama sindicato, a la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión.

En el año de 1931 el legislador volvió a cambiar el texto aunque en una forma muy ligera quedó de la siguiente manera:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de

profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. (1)

DEFINICION LEGAL

En la Ley del Trabajo que ahora nos rige principalmente en su artículo 356 nos reglamenta y nos dice que el Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (1)

El maestro Mario de la Cueva nos señala que esas funciones se proyectan en las siguientes actividades:

- a) Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión.
- b) Representación y defensa de las clases sociales.
- c) Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados.
- d) Integración de organismos estatales en asuntos de trabajo.
- e) Organización de agencias de colocación para los trabajadores.
- f) Organización de servicios de ayuda y previsión

social. (3)

También haremos mención acerca de que nos dice el Dr. Néstor de Buen de lo que para el significa sindicato:

Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase. (1)

3.4. DIFERENTES CAUSAS QUE MOTIVAN AL TRABAJADOR A INGRESAR A UN SINDICATO

LA INFLACION.- En los últimos años la inflación se ha hecho sentir de modo agudo, y consecuencia de ello el aumento del salario ha sido el tema que absorbe en todas las discusiones de las negociaciones que se han suscitado entre el trabajador y el patrón.

Los sindicatos ejercen una presión constante sobre el gobierno para que aumente los salarios mínimos, que en algunas regiones de nuestro país tienden a corresponder a los salarios prevalecientes, para encarar la constante elevación de los costos de la vida, los sindicatos demandan aumentos de salarios regularmente, aún cuando en ocasiones el gobierno haga caso omiso de las peticiones presentadas.

La situación por la que nuestro país esta pasando en estos momentos es verdaderamente alarmante, la crisis es cada vez más aficciente y la inflación ha desencadenado una elevación de costos realmente inconcebible, por las negociaciones colectivas, los tribunales de trabajo, la seguridad social, la legislación obrera y el paternalismo patronal. Todas estas instutuciones antes mencionadas han permitido a los empresarios trasladar esos costos al público en general, y mantener los costos de la fuerza de trabajo inferiores a los que habría sido de otro modo, ya que los aumentos de salario han sido o representan sin duda alguna el aumento de los precios; por esta razón los trabajadores se apoyan en los sindicatos para que no sólo se les trate como factores de producción sino que se les considere como individuos conforme a ciertos derechos y obligaciones y, además, sienten la necesidad de controlar los beneficios que la empresa les proporcione y así encontrar satisfacción de sus necesidades, pero además los ayuda a sentir seguridad ya que de alguna forma están adquiriendo poder y están participando en las decisiones de la empresa. Me permito hacer una breve crítica al comentario antes mencionado, en la que en mi forma muy personal de pensar, es injusto que un trabajador que por las causas anteriores ingrese a un sindicato con la finalidad de encontrar resguardo y seguridad, tenga que estar aún así superditado a que en cualquier momento sea expulsado de su trabajo si deja de

pertenecer al sindicato de que se trate y todo esto gracias al tema que estamos analizando," la existencia de las cláusulas de exclusión".

TENER UN MEDIO DE COMUNICACION CON SU EMPRESA

El trabajador por medio de su sindicato puede hacer llegar a la dirección de la empresa sus problemas, ya que puede darse el caso que su jefe inmediato no atienda sus demandas, o que carezca de autoridad propia para tomar acuerdos, o por que no hablar de lo que en muchas ocasiones sucede, que el jefe le tenga mala voluntad y no atienda las súplicas que éste pueda hacer y el trabajador no tiene acceso a niveles más elevados de la organización; es aquí en donde necesitan a alguien con bastante autoridad para atender sus peticiones, y el sindicato es el más indicado para que se infiltre hasta la dirección de la empresa. Con lo anterior quiero decir que el trabajador necesita de un representante que hable en determinado momento por él, ya que muchas veces el trabajador no esta dispuesto a saltar esos niveles, ya por miedo, o por causa personal pero no le hacen saber a la dirección que no están de acuerdo con sus decisiones y prefieren la discreción que enfrentarse a éste para así evitar una negativa y como consecuencia aceptan todo como una sentencia, no porque se sietan satisfechos. Sin embargo, los dirigentes sindicales, su función es

principalmente esa y no depende estrechamente de la dirección para subsistir, por lo tanto es una razón para que no sienta temor a que se tomen represalias en su contra o reciban amenazas que atenten contra su integridad; por eso tienen la facultad de hablar clara y rotundamente con la dirección de la empresa y proporcionar al trabajador un mecanismo para hacer oír sus peticiones. Pero no todo el tiempo es así, si buscamos el punto en contra de esta causa por la que los trabajadores se integran al sindicato es, que en ocasiones éste no cumple con esta función tan importante para el trabajador y es aquí donde obligan al trabajador a que tomé la decisión de cambiar de institución y donde se ve afectado en lo que los sindicatos llaman sus intereses ya que por la misma razón pueden retirar del trabajo al exmiembro del mismo y causa misma las cláusulas que ahora atañen nuestro tema.

DESARROLLARSE ECONOMICAMENTE

En esta tesis no se pretende perjudicar la idea de lo que es la institución del "Sindicato" pero sí aclarar el punto a que se refieren las cláusulas de exclusión ya sea por ingreso o por separación, si bien es cierto que los sindicatos aparecieron con el fin de ayudar al trabajador, de representarlo frente a cualquier problema que no pueda llevar a cabo sin asesoramiento, de defender principalmente

sus intereses como ya hemos hecho mención anteriormente, de ayudarlos a desarrollarse económicamente, es consecuencia lógica de ello el no afectarlos ni coaccionarlos a pertenecer a un sindicato determinado. el sindicato ofrece a un afiliado, salarios más elevados, pensiones seguros y muchos otros beneficios; porque como analizamos en el punto anterior, los trabajadores por sí solos tienen temor a enfrentarse y por ello se apoyan y buscan en alguien quien dé la cara por ellos, los sindicatos han recurrido a la contratación colectiva y tienen toda la información que les permite estudiar, asimilar y administrar durante las negociaciones todos los cálculos sobre la situación de los trabajadores que representan y por consecuencia de que existe un contrato colectivo, si un trabajador desea integrarse a una empresa a trabajar es necesario que pertenezca al sindicato establecido y a pasar a ser parte integrante del contrato colectivo.

Aún así el trabajador por la necesidad de satisfacer sus gastos de vida, y por lo que ofrece el sindicato a remunerarle si se integra acepta el trabajo. Podemos decir, que la defensa de los intereses de los trabajadores es la tarea primordial de los sindicatos, para los que la representación y la defensa de los derechos de los intereses de los trabajadores, constituyen las dos funciones más importantes que se manifiesten en todos los

sectores de la vida económica y social, los nuevos sindicatos pueden manifestar su opinión sobre todas las cuestiones relacionadas con los siguientes puntos:

La política del empleo y el respeto de los derechos y las obligaciones estipuladas en la legislación laboral.

El sistema de remuneración laboral y demás indemnizaciones pagadas a los trabajadores.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Las condiciones laborales relacionadas con las mujeres y los menores de edad.

El descanso y el tiempo libre de los trabajadores.

Desarrollo de la enseñanza pública y de la cultura.

Las diversas atribuciones y subsidios que benefician a los trabajadores y sus familias.

La protección de la salud a los trabajadores y sus familias.

Fijación de los precios y la compensación de la alza en el costo de la vida.

Satisfacción de los trabajadores en lo que se refiere a la vivienda.

Todo esto sin dejar de observar que por la situación económica atravesada los sindicatos deben de plantear bien su situación para la pronta resolución de los problemas que en un momento dado se susciten, sin que por ello perjudiquen su tarea primordial; la de defender el interés del trabajador, es decir, sin cobrar cuotas excesivas a sus agremiados.

3.5. REQUISITOS PARA QUE SE CONSTITUYA UN SINDICATO

VOLUNTAD

OBJETO

SUJETOS

PATRON

3.5.1. ANALISIS DE LOS REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO

VOLUNTAD.- Consiste en la voluntad de querer formar parte de un sindicato, es una de las garantías más

importantes de la persona humana, es el derecho de la libre asociación que se contempla en el artículo 358 de nuestra legislación laboral, la cual nos dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", y que lo podemos citar también en el artículo 9no de nuestra Carta Magna.

OBJETO.- En la vida práctica y legal, no puede surgir un sindicato si sus miembros no están ligados por una relación de trabajo subordinado; esto es, lo que tienen en común, por un lado los trabajadores y, por otro, los patrones, aunque después de constituido el sindicato, éste este perdiga fines más amplios y se asocien a él, por lo menos veinte trabajadores; quienes no lo son actualmente, pueden llegar a serlo, ese rango común entre los socios es lo que determina su asociación profesional; confirma que los intereses que los distinguen y unen son los de trabajo, los que están directamente relacionados con su trabajo como fin primordial. De otra manera no se puede justificar la fundación de un sindicato. de tal forma que el objeto de un sindicato es el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses comunes de sus miembros, según lo marca el artículo 356 de la Ley Laboral vigente. (3)

SUJETOS.- Los sujetos, son las personas que en consecuencia pueden constituir sindicatos teniendo en cuenta

las disposiciones constitucionales y legales transcritas, como regla general, es decir son todos aquellos que sean trabajadores o patrones.

TRABAJADOR.- Es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, esta definición la encontramos en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. (3)

PATRON.- Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, esto de conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo. (3)

Cabe mencionar que nuestra Ley Laboral en su artículo 362, nos dice que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores de edad mayor de catorce años. De lo anterior podemos decir, que la mayoría de edad en el derecho del trabajo se alcanza al momento de cumplir los 16 años, edad en la que libremente pueden prestar sus servicios, esto lo encontramos regido en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, muy por el contrario nada nos dice sobre éste punto en relación con los patrones, pero si se entiende, hay la misma razón, debe haber la misma norma, por aplicación del artículo 17 de la Ley Laboral, puede concluirse que el patrón de 16 años cumplidos puede

válidamente contratar, tanto más que se trata de un estatuto del trabajo diferente del civil o comercial, o del político, donde la norma general indica que la mayoría de edad se adquiere a los 18 años. (3)

3.6. TIPOS DE SINDICATOS

Los sindicatos que pueden existir de acuerdo con nuestra legislación son exclusivamente de patronos y de trabajadores.

Sindicatos de Trabajadores, artículo 360:

- 1.- GREMIALES.- Los que se forman por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- 2.- DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- 3.- INDUSTRIALES.- Los que se forman por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- 4.- NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los que se forman por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.
- 5.- DE OFICIOS VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones; estos sindicatos sólo podrán

constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patronos pueden ser según el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo:

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

2.- NACIONALES.- Los que se forman por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

3.7. REGISTRO DE LOS SINDICATOS

El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato, en consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.

Los órganos competentes para el registro de los sindicatos son los siguientes:

I.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad Federal Competente para registrar los sindicatos federales.

II.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son las

autoridades competentes para registrar los sindicatos locales.

Para los efectos del registro deberán remitir por duplicado, los documentos que señala el artículo 365 de la Ley Laboral en vigor, en las fracciones I,II,III,IV.

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

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

III.- Copia autorizada de los estatutos.

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.(3)

Los documentos de las fracciones anteriores deberán ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

3.8. CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS

EL artículo 374 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en las fracciones I, II Y III, nos habla de la capacidad de los sindicatos, al establecer que; Los

sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- Adquirir bienes muebles.

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

III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar sus acciones correspondientes. (3)

3.8.1. OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Las obligaciones de los sindicatos nos las establece el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo en las fracciones I, II Y III, y que manifiestan:

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

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado 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. (3)

3.8.2. PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 378 nos dice textualmente:

Queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Intervenir en asuntos religiosos
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Y las que a continuación menciona nuestra ley en sus diferentes artículos, teniendo en consideración que respecta también a los patrones en el artículo 133 y habiendo la misma razón es aplicable en el artículo 17, y algunas partes del 135 para los trabajadores:

III.- Establecer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

IV.- Establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas, casa de juegos de azar y de asignación

V.- Negarse a aceptar a los trabajadores por razón de su edad o sexo.

VI.- Exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

VII.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

VIII.- Obligar a los trabajadores mediante coacción o

cualquier otra forma, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

IX.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los centros o lugares de trabajo.

X.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

XI.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

XII.- Portar armas en establecimientos ubicados dentro de las poblaciones y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

3.9. DISOLUCION DEL SINDICATO

Desde la Ley de 1931 se han señalado las causas para la extinción de un sindicato. El artículo 370 de nuestra Legislación Laboral vigente, establece lo siguiente:

" Los sindicatos no están sujetos a la disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa, " y el artículo 379 de la misma Ley en cita establece textualmente que los sindicatos se disolverán:

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

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO TERCERO

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. T. I. México.

(2) BAILON VALDOVINOS, Rosario. Legislación Laboral. Editorial Limusa. Cuarta Edición. México, 1991. p. 69 y 70.

(3) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge. Septima Edición. Naucalpan Estado de México, 1993.

CAPITULO IV

TIPOS DE CONTRATOS

CAPITULO IV

TIPOS DE CONTRATOS

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero-patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla y a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Dijimos, en ocasión anterior, que el derecho del trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del derecho. También hemos tenido conocimiento que los problemas de trabajo que se suscitaban eran resueltos dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un alquiler.

Las características apuntadas explican el que, al nacimiento del derecho laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Es aquí donde se dieron cuenta que en la relación entre el patrón y el trabajador existe un acuerdo de

voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.

Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio, dentro del derecho civil, se traduce en uno o varios contratos, en el derecho del trabajo se designo como contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste.

4.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Podríamos referirnos a la definiciones que la doctrina ha dado al respecto, pero considero preferible recurrir al texto de la Ley, ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones.

Reproducimos pues, el contenido del artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que dice: " Contrato individual del trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su

naturaleza jurídica. Unos sostienen la teoría contractualista como se mencionó anteriormente y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. (1)

Por eso el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato y relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y al relación de trabajo, de manera que para los efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

4.2. CONTRATO-LEY

El contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si esta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza: uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo. Lo primero, porque en el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores, por lo tanto, la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajo. (2)

La Ley de 1931 no definió al contrato-ley. Pensamos que era congruente consigo misma, porque tal como fue promulgada, el contrato-ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una misma rama industrial y en una región determinada,

que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patrones mediante un procedimiento administrativo.

En cambio la Ley nueva, que recogió la práctica difundida en los treinta y nueve años de su antecesora, de convocar a los trabajadores y a los patrones a una convención para que discutieran los contenidos del futuro ordenamiento obrero-patronal, sintió la necesidad de proponer una definición.

De ahí el artículo 404:

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse al trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Elementos de la definición anterior:

- a) Los autores de la convención
- b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial.

c) El objeto, que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

4.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo lo encontramos definido en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo el cual reza de la manera siguiente:

" Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, o uno a varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ".

El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patronos o empresarios o sindicatos patronales.

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador.

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como

entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patronos generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto los sindicatos como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo.

Los contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben inscribirse en registros públicos, por la necesidad que existe de que el contrato colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no solamente por los miembros del sindicato contratante, sino también por las personas que por virtud de la representación ejercida por aquél, se encuentran ligadas por el contrato.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO CUARTO

(1) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral y Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1968.

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Séptima Edición actualizada. T. II. México 1993.

(3) TRUEBA URBINA, Alberto. y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Protuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa. 75a Edición. México, 1995.

(4) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México. 1963.

CAPITULO V

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

CAPITULO V

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera.

Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derecho colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, de conformidad con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera.

Sin duda los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón, pero en esta hipótesis no obran como

titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patrones y no en ejercicio de sus funciones.

Por último los patrones no sólo pueden, sino que tienen que concurrir a los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones.

5.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

El concepto de trabajador también a través de los años se ha ido reformado, así tenemos que en nuestra actual Ley Federal de Trabajo en el artículo octavo dice que, "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". (1)

Cabe mencionar que esta disposición es repugnante porque discrepa el sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y

patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que prestaba un servicio a otro.

Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado.

Por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al contrato de trabajo evolucionado, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerden el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado.

Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de subordinación, para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del código civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio

personal a otro mediante una remuneración.

5.2. CONCEPTO DE PATRONO

El concepto de patrón lo encontramos instituido en el artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo que lo define de la siguiente manera: " patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo. (1)

5.3. SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Las relaciones colectivas de trabajo, según ya explicamos y como lo indica su nombre, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas.

En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas. (2)

Del lado de los patronos, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica. Es cierto que puede intervenir en la relación un sindicato de patronos, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrón puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO QUINTO

(1) TRUEBA URBINA, Alberto. y TRUEBA BARRERA, Jorge.
Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario,
Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa. 75a
Edición. México 1995.

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo. Editorial Porrúa. Séptima Edición actualizada. T.
I. México, 1993.

CAPITULO VI

CLAUSULAS DE EXCLUSION

CAPITULO VI

CLAUSULAS DE EXCLUSION

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones y tal y como nos las dice el maestro Euquerio Guerrero, la primera es: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos el que prefiera. (1)

Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas esta ideas podemos citar a Francia y los Estados Unidos de Norteamérica, en la primera hubo un largo periodo en que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de los dos principios: la defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo por una parte, que un emperador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo.

Por otra parte, la propia Corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato, o porque se rehusaba a ingresar en él.

En la Ley del 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.

En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios.

Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria. Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario

Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.

6.1. ANTECEDENTES DE LA APARICION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

En el siglo XIX junto con el porfirismo no se conocían las cláusulas de exclusión, los empresarios no reconocieron a las asociaciones profesionales de obreros, ni celebraron con ellas contratos colectivos, no pudieron entonces nacer en esa época dichas cláusulas; desde sus orígenes las cláusulas de exclusión se dividieron en dos: Cláusulas de exclusión de ingreso y Cláusulas de exclusión por separación, y han marchado juntas en la historia; la primera aparece con anterioridad a la Constitución de 1917, se tiene conocimiento que esta cláusula de ingreso figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1910 en la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

Promulgada la Constitución de 1917, el movimiento en favor de las cláusulas de exclusión fué particularmente intenso en los Estados de Veracruz y Tamaulipas; y los trabajadores consiguieron implantar la de ingreso, dada la multitud de contratos colectivos.

El problema cobró trascendencia en el derecho

mexicano en el año de 1927, durante los años de 1925 a 1927 se reunieron en México los representantes obrero-patronales de la industria textil y el 18 de marzo del año ultimamente citado, se firmó la Convención Textil, el capítulo segundo se tituló de la admisión de trabajadores y en su artículo 12 hacía mención del problema que nos atañe, diciendo:

" Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica". Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días, a que se refieren los artículos siguientes; y, además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado al sindicato correspondiente, no pudiendo ser admitido definitivamente en el trabajo, aún y cuando llene los primeros requisitos, si no presenta este comprobante, para obtener el cual se le concederán ocho días de plazo, contados desde aquel en que terminó satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo, terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para

la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercitará por esta violación del contrato la acción correspondiente, sin intervención y responsabilidad por parte del empresario...."

Años más tarde, discutieron los obreros de la industria textil la cláusula de exclusión por separación; alegaron que el párrafo final del artículo transcrito se refería a dicha cláusula y que, en consecuencia y a petición del sindicato, debía despedirse del trabajo al obrero que hubiese sido despedido del sindicato.

Cabe mencionar que después de este caso no encontramos otro ya que no se presentan contratos colectivos sino hasta después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

6.2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LAS CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL DERECHO MEXICANO

Las leyes en nuestras Entidades Federativas garantizaron la libertad de asociación profesional.

Unicamente en la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del 29 de noviembre de 1920, se encuentra un principio de cláusula de exclusión de ingreso. Esta misma cláusula aparece definitivamente redactada en el proyecto de la Secretaria de Industria de 1931.

La cláusula de exclusión por separación se agregó al proyecto citado durante la discusión del mismo año ante el Congreso Federal.

Pero insistió, en la Legislativas de los Estados se trato siempre de garantizar y asegurar el principio de libertad individual de asociación profesional, y así tenemos que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, en su artículo 150 fracción I, nos dice:

" Queda prohibido a los sindicatos ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicarse ".

La Ley del Trabajo de Michoacán del 1ro de septiembre de 1921, mejoró el texto de la Ley de Veracruz:

Artículo 164.- A todo sindicato le esta prohibidos

I.- Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión convincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio a que se sindicalicen en el mismo, y a los ya sindicalizados, a que se separen de él o a que continuen perteneciendo...."

Artículo 165.- Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede, serán borrados del registro.

La Ley del Trabajo de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922, copió el texto a la Ley del Estado de Michoacán; el sistema más perfecto en las leyes de los Estados resultó ser la de la Ley del Estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1925 que reza de la manera siguiente:

Artículo 177.- Queda estrictamente prohibido a los sindicatos:

I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.

II.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada.

Artículo 179: Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que

pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato.

Artículo 180: Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional o que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente...."

La Ley del Trabajo de Tamaulipas parece que tuvo su inspiración en la legislación francesa y sus artículos 179 y 180 son el antecedente primero de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como conclusión podemos afirmar que se prohibieron en dichas leyes de los Estados, las cuales ya se hizo mención las cláusulas de exclusión.

Pero como a todo regla siempre hay una excepción, sólo la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo de 1928, en su artículo 38, se hacía mención, como ya indicamos, de un esbozo de cláusula de ingreso que a la letra decía:

...Cuando determinado trabajador, obligado en

contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato porán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento anterior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrón dar preferencia de igualdad de circunstancias al sindicalizado."

Sin embargo puede pensarse que el precepto transcrito, consignó más bien un principio de preferencia sindical, además de tener una aplicación limitada, pues únicamente jugaba cuando algún trabajador sindicalizado se separaba voluntariamente de su puesto. Por otro lado, no hay nada en el precepto que indicara la posibilidad de una cláusula de exclusión por separación.

Cabe mencionar que también en el Proyecto de Código Portes Gil que en capítulos anteriores se menciona al parecer negaba también la posibilidad de las cláusulas de exclusión, ya que en el se incluían las disposiciones siguientes:

Artículo 139.- Son obligaciones de los patrones:

III.- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a los que le hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad..."

Artículo 301.- Queda prohibido a los sindicatos:

III.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan un trabajador o le nieguen trabajo, a no ser que obre en defensa de sus intereses profesionales que representa..."

La exposición de motivos aclaró el sentido de este artículo 301, esta disposición tiende a impedir que la fuerza del sindicato impida al patrón el ejercicio del derecho que el código le otorga con ciertas limitaciones para elegir su personal..."

Las limitaciones a la elección de personal estaban contenidas en la fracción III, del artículo que citamos anteriormente, 139, "Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicalizados". Ningún otro principio o limitación era aceptado por el código, de lo que debe deducirse que la acción del sindicato para pedir la exclusión de algún trabajador, habría de fundarse en el principio derivado, del multicitado artículo 139.

6.3. PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA

Este proyecto garantizaba integralmente las ideas de libertad positiva y negativa de asociación profesional en sus artículos, 236, 237 y 249, fracción III, asimismo, estos

artículos fueron idénticos a los establecidos bajo los números, 234, 238y 249, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Empero el artículo 48 del Proyecto aceptaba la licitud de la Cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajador en empresa suya a trabajadores que no estén sindicalizados, siendo lícito en los contratos colectivos de trabajo...." Por otro lado el mencionado proyecto, no contenía referencia alguna a la cláusula de exclusión por separación.

Este Proyecto de la Secretaria de Industria se formuló en 1931, tomando en cuenta las observaciones que le hicieron al Proyecto Fortes Gil tanto en las Cámaras como por las centrales obreras y por los patrones.

Particularmente la Confederación Regional Obrera Mexicana presentó importantes observaciones.

Ante el Congreso Federal de 1931, se objeto el artículo 48 del proyecto de la Secreteria de Industria: La idea de que la cláusula de exclusión de ingreso debía ser aceptada por las partes, rompía, se dijo, la teoría del derecho mexicano del trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por la vía de la huelga o solicitaran el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Cámara de Diputados primero y el Senado

después, aceptaron el punto de vista de los trabajadores, o al menos, convinieron en suprimir el párrafo y dejar el problema a la decisión del intérprete.

Objetaron además los trabajadores el Proyecto diciendo que la cláusula de exclusión de ingreso era inútil si no se contemplaba con la cláusula de exclusión por separación; bastaba que el obrero se registrara en el sindicato y dimitiera días después de quedar aceptado en la empresa. Pidieron entonces que se adicionara el Proyecto con un nuevo artículo que resultó ser el 238 de la Ley del Trabajo de 1931. Y como el nuevo precepto aparecía en contradicción con los principios de libre asociación, solicitaron también se suprimiera el párrafo que dice: " a nadie se puede abligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él."

Y lo extraordinario de la Ley de 1931 fué que si subsistió ese párrafo además del precepto que prohibía cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de asociación profesional; y más aún, lo peor de todo es que ese error pasó inadvertido para los legisladores de la de 1970, que se encuentra redactada con el mismo sentido contradictorio.

6.4. ESTUDIO JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

6.4.1. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO

Entendamos pues entonces que para el estudio jurídico de estas cláusulas tenemos por fuerza que hacer un llamado a lo que representa para la sociedad lo que es realmente la asociación, el lugar que ocupa la familia, y el pensar de nuestra civilización, y lo que todo esto aunado significa para el desarrollo de la humanidad, analicemos con esta base el porque de la inconstitucionalidad de las cláusulas.

La sociabilidad del hombre representa la solidaridad entre los seres humanos, que constituye el móvil principal de la sociedad humana; así en todos los tiempos, los individuos se han agrupado con un fin, inicialmente esa solidaridad que tenía por principal objetivo la conservación y la defensa, después surge la cooperación. Con Ihering podemos señalar que ciertos fines no podrían alcanzarse con los esfuerzos aislados de los individuos y que exigen, imperiosamente, el concurso de varios.

Aislados los individuos no podrán obtener esas mejoras que les son necesarias, y que se hacen más sensibles conforme la aglutinación natural de grandes empresas y de capitales que posibilita la formación de un frente único;

situación tal que obliga a crear asociaciones donde empeños mancomunados de sus miembros permiten obtener, sumadas en ellas las diversas voluntades, una fuerza tan poderosa como la que se enfrentan. Es así como ha podido afirmarse que la historia de la humanidad es la historia de la asociación y que tan fuertes como son los lazos familiares, son los asociativos.

Cada una de las necesidades que el hombre tiene hace posible una forma diferente ; y desde la más simple, la reproducción de la especie, hasta las más complicadas de la existencia moderna, todas integran variedades de asociación; son tantas como necesidades humanas surjan, cuyas finalidades cumplen.

La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, constituyen especies diversas de asociación; así, la sociedad aparece como inseparable de la humanidad. La familia, ente natural, producto del instinto de reproducción de la especie, es la célula primera, por su carácter, de toda organización y, por tanto, la base de la sociedad humana.

La familia tiene por fin propio la cooperación y la defensa; y tal colaboración se estructura debidamente cuando se integran grupos de familias que son, al mismo

tiempo, conglomerados sociales y económicos, defensivos y ofensivos. El vínculo procede de la sangre y este no es artificial, sino que nace de la propia naturaleza del individuo. Este busca la comunidad, y en todos los órdenes integra su fuerza uniéndose en un afán de superación.

Aislado el individuo nada significa, nada es, nada puede, necesita la unión en el esfuerzo para lograr sus fines propios, y otros que tienen carácter colectivo, es así de tal suerte, que el principio de asociación resulta tan antiguo como pueda concebirse el hombre sobre la faz de la tierra.

La sociedad, como bien se ha dicho, configura un ser colectivo compuesto de partes vivas, los hombres que trabajan según un plan determinado, con vista a un fin común, todo anuncia un fatal principio de cohesión, más fuerte que todo espíritu de independencia; porque dicho principio es inherente a la propia fisiología del hombre.

Desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, gens, familias, tribus etc.; dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y otras agrupaciones que adoptaron formas religiosas, semi-religiosas y semi-políticas, entre esas agrupaciones destaca sobre todas el Estado.

Son, pues, diferentes tendencias asociativas que dan origen a sociedades de diversas dimensiones y de distinta especie; la máxima expresión de tal tendencia, como se ha dicho, la constituye la colectividad estatal, producto de una larga evolución histórica.

A medida que las relaciones humanas se han tornado más complejas, en las funciones del Estado se ha venido operando un desarrollo progresivo, de un programa de funciones públicas relativas al mantenimiento de la soberanía y a la preservación del orden se ha pasado a actividades de positiva ingerencia en la vida económica y social. Para llegar a esa intervención ha sido necesario que el espíritu de asociación se consolide, formalizando en sociedades los distintos géneros de las actividades humanas; porque el hecho es que los hombres se adhieren unos a otros con un fin, por razón de afinidades ya familiares, políticas, intelectuales, artísticas, sociales, profesionales, etc.

Desde la familia hasta el Estado se señala, como principio común, que los hombres han sido creados para la sociedad, y aunque la sociedad sea de varias clases: fragmentaria, total o combinada, sea de un tipo u otro, en todas las comunidades los individuos se unen para la

realización de un fin común, con la tendencia firmemente impresa de un esfuerzo colectivo que proporcione mayores posibilidades de triunfo.

La asociación constituye, pues, un resorte del dinamismo de los seres humanos en su cambio incesante hacia el progreso, en ese avance constante que la humanidad sigue hasta la implantación de sus ideales, pero es, al mismo tiempo, un fenómeno que aparece en provecho del individuo, un medio natural destinado a protegerlo, desarrollarlo e integrarlo plenamente; porque merced a ella los sujetos acrecen sus fuerzas, las amplifican en virtud del concurso que les aporta la acción de otros hombres.

A esta tendencia natural a la asociación se opone el liberalismo puro, el cuál alcanza su pleno desarrollo desde finales del siglo XVIII a mediados del siglo XIX, ya a principios de nuestra centuria y en forma titubeante se inician las primeras leyes de carácter intervencionista, pero no consiguen amplio desenvolvimiento hasta dictarse aquellas disposiciones por las cuales el Estado intervenía en forma efectiva en las relaciones contractuales entre patronos y obreros, tendientes a suprimir la ley de la oferta y la demanda en el trabajo, base principal en el proceso económico liberal del siglo XIX; junto a tal evolución aparece el fenómeno sindical; éste, ha dado hace

tiempo el más rotundo mentis a la teoría proclamada y actuada por la Revolución Francesa, según la cuál, como se decía en la exposición de motivos de la Ley de Chapelier, en el Estado no existe sino el interés particular de cada individuo y el interés general; y, por tanto, no debe permitirse a nadie inspirar a los ciudadanos un interés intermedio, y separarlos de la cosa pública con un espíritu de corporación.

Para concretarse como realidad social y jurídica al mismo tiempo, ese hecho sindical ha exigido un principio de libertad y una consideración especial por parte del legislador, su fijación ha sido desarrollada en apretada síntesis por Gallart, al decir: Después de poco más de un siglo de vida, el sindicato profesional obrero, institución que apareciera de una manera muy espontánea, como concreción de clandestinas rebeldías proleterias y cuyos primeros resultados positivos se redujeron a hacer triunfar, apenas parcialmente, modestas reivindicaciones sobre condiciones de trabajo, interviene hoy, de una manera desembozada, en todos los problemas políticos planteados en la Europa de la postguerra, y su voz se deja oír, si no con carácter oficial, por lo menos con carácter autorizadamente oficioso, en las grandes asambleas internacionales, en las que se gesta el nuevo estatuto político del mundo.

En fin todo tiende a la asociación sea libre y no impuesta por la ley, de esa manera, el individuo encuentra en su seno nuevas razones de dignidad y nuevos auxilios para el incremento de la propia espontaneidad, no el sepulcro de su nativa autonomía.

Por esta razón y podríamos mencionar muchas más, la libertad de asociación no puede trocarse en obligación coercitiva.

El derecho a la libertad que un obrero tiene a asociarse es tan digno de respeto como la libertad o el derecho que un obrero tiene a no asociarse; y tan injustas serían las trabas que al primero se impusieran como la obligación que se decretase para el segundo.

Ahora bien, como base de la libertad de asociación está la de trabajo, que consiste en el derecho de exigir al Estado el reconocimiento de la facultad de elegir, aprender y ejercitar, sin coacciones, la profesión o industria que cada cual estime convenientes o que satisfagan sus necesidades, siempre y cuando sean lícitas; la libertad de sindicalizarse, es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses comunes a la colectividad; las dos libertades anteriores tienen su origen en la libertad individual y en el propio

interés de conyivencia, llegando a la conclusión de que la libertad de asociación resulta el complemento indispensable de todas las demás libertades.

Analicemos el aspecto positivo y el aspecto negativo de la libertad de asociación que como todos sabemos el derecho de asociación profesional puede ser dividido en tres aspectos:

- a) La libertad positiva de asociación profesional.
- b) La libertad negativa de asociación profesional, o sea, la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional.
- c) La libertad de segregarse al grupo al que se hubiera ingresado.

De tal suerte tenemos que el concepto de libertad de asociación exige su ejercicio sin coacción de ninguna especie; es decir, nadie debe ser obligado a formar parte, contra su voluntad de un sindicato pues nos encontraríamos con que un derecho se convierte en un deber. La libertad de no asociarse es parte integrante de la libertad de asociación, no es posible en su nombre crear obligaciones coercitivas, ella presupone en los individuos un derecho subjetivo, pero no un deber. Ya que no hay que confundir el deber con el ejercicio negativo de un derecho subjetivo.

Resulta más claro lo anterior si recordamos la definición que la doctrina jurídica nos dá, del derecho subjetivo: debemos entender por derecho subjetivo, la facultad de hacer o dejar de hacer algo, lícitamente.

Para mayor abundamiento y cita cumbre de lo anterior, transcribiremos lo que al respecto, en amplios conceptos nos señala el maestro Trueba Olivares, en su obra, Derecho y Persona Humana. (2)

Derecho Subjetivo... "Todo derecho es facultad de elección.- Hay que repetir que el derecho subjetivo no sólo es un atributo de exigencia frente a otro para que satisfaga la prestación específicamente prevista en la norma, sino que también lo es para que respete su renuncia a tal satisfacción, En otras palabras, yo tengo el derecho subjetivo de exigir a mi vendedor la entrega de la cosa comprada, pero esa facultad nada significaría si estuviese al mismo tiempo constreñido a ejercerla; de donde se deduce que el perfil de los derechos subjetivos sólo se completa si consideramos la libertad de abstención, o forma negativa de ejercicio, es decir que en el ejemplo que ponemos, puedo exigir a todo mundo se me respete mi determinación de no exigir la entrega de la cosa, perdiendola si así me pareciere. (2)

Estas consideraciones ponen de manifiesto cómo la libertad humana, forzosamente anterior a toda norma y no una creación de la misma, es la condición natural de la existencia de todo derecho subjetivo.

Los conceptos anteriores me invitan a considerar que el asociacionismo compulsivo es la negación de la libertad. Y la cláusula de exclusión por admisión es una forma de compulsión asociativa, por constituir una coacción. Una coacción que se ejerce por la fuerza económica sobre un trabajador que, para comer, necesita indispensablemente del trabajo.

Como dice la Consultoría Jurídica de la Oficina Nacional del Trabajo de Venezuela, esa coacción es directa, es material y es decisiva; porque afecta gravemente a los únicos medios de vida con que cuenta el trabajador, para sí y para los suyos; puesto que un obrero, un asalariado, en general, no pueden derivar medios lícitos de subsistencia, para sí mismos y para su familia, sino estrictamente del ejercicio de su oficio, de la actividad que integra su trabajo.

Definitivamente, la cláusula de exclusión por admisión, al constreñir el ejercicio del derecho de la libre asociación, esto es, de asociarse o no, lo está violando y

al violar este derecho viola la Constitución porque está consagrado; en la fracción XVI del artículo 123 apartado A.

Por otro lado, desde el punto de vista laboral, también es anticonstitucional, ya que se está impidiendo, de hecho, el dedicarse al trabajo que mejor le acomode. En este aspecto la cláusula de exclusión por admisión ha sido defendida argumentandose lo siguiente:

Que nadie afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona, en nuestro derecho positivo, a que se le proporcione trabajo, o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de la personas que reciben la negativa.

Pero aceptar este argumento aparentemente convincente, sería tanto como cerrar los ojos ante el verdadero problema y aceptar una cuasi perfecta chicana lógica-jurídica. Pues, debemos considerar que la negativa no viene con espontaneidad, que el caso requiere, por parte del empresario; sino que este se encuentra obligado por el contrato colectivo y particularmente por la cláusula de exclusión por admisión.

Por consiguiente, al violar el ejercicio de

derecho de trabajo, derecho por demás consagrado en el artículo 4to de nuestra Constitución. ésta cláusula de exclusión por admisión se torna anticonstitucional; de ahí que por nuestra parte estimo que dicha cláusula vulnera tanto la libertad de sindicalización como de libertad de trabajo; desgraciadamente, el principio de la libertad sindical, estimado como uno de los factores más poderosos en el desarrollo del derecho laboral, ha engendrado excesos, unos disculpables otros no, justificándose cada vez menos que, cuando se consagra como derecho el de libertad de asociación se ataque este hasta conseguir su anulación y se destruya su pretexto de salvarlo.

6.4.2. CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

Por su parte la cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es pues, un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: El empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos situaciones; bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, o bien que sea expulsado del sindicato, como podemos observar en las situaciones anteriores se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo, pero existen importantes diferencias como

mencionaré en la exposición siguiente.

En el supuesto de la renuncia, hace uno el trabajador de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho, reconocido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, le hace acreedor de una sanción durísima, el despido del empleo. En la segunda situación, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esa sanción, sino que le impone otra de consecuencias perjudiciales hasta para la sociedad, el despido del empleo. En suma pues dada la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en cualquiera de las dos situaciones, se producirá invariablemente el mismo efecto: El despido del empleo; ahora bien, dado este se producirán consecuencias lesivas para el trabajador y su familia y hasta en determinados casos se alterará el orden social existente, como lo expondremos en su oportunidad.

La cláusula de exclusión por separación, afirman sus defensores, tiene como finalidad el impedir el desenvolvimiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario; esta justificación no nos parece acertada. Si fuera exacta, el despido del obrero debería unicamente producirse en los dos supuestos siguientes: cuando se comprobara que había dimitido el trabajador en convivencia

con el empresario, para servir a los fines ocultos del patrón y dañar a su asociación, o al demostrarse que el obrero había sido expulsado precisamente en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario para realizar los fines del supuesto anterior.

Acaso falta de estadística e información, pero no sabemos de un sólo caso en que se haya probado la colusión entre un trabajador y su patrón. Pero, aún considerando la aplicación de la cláusula en los casos de vinculación entre el trabajador y el empresario resulta contraria a derecho por su unilateralidad: aceptando que la colusión entre el trabajador y el empresario es un acto ilícito, el principio de igualdad ante la ley, exige que la sanción se aplique a los dos autores del acto ilícito; ahora bien, la cláusula de exclusión por separación permite aplicar una sanción a los trabajadores, pero, según su funcionamiento, libera de toda responsabilidad al patrón. Esta desigualdad en sí misma, es tanto más grave cuanto que el derecho del trabajo tiende a proteger al débil y no al fuerte y su sentido es inegablemente proteccionista de la clase obrera; el derecho del trabajo, que es un derecho vital, no puede tolerar esta desigualdad.

Se justificaría, nos dice Mario de la Cueva, una acción del sindicato para exigir una reparación del patrón y

aún se admitiría que la responsabilidad pesara también sobre el trabajador, pero no aceptar de ninguna manera que la responsabilidad se descargue, exclusivamente, sobre el obrero. y podríamos agregar nosotros, que esa acción del sindicato para „exigir una reparación del patrón y exigir responsabilidad al trabajador debería ser una acción que tuviese como efectos si un castigo o sanción, pero en la medida y proporción al daño concreto causado al sindicato; castigo que podría consistir ya en una sanción pecuniaria para el patrón, a modo de reparación del daño, ya en la expulsión de la asociación del trabajador, pero de ninguna manera en privarlo de su empleo.

El contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad regular las relaciones entre trabajadores y patrones, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera; aplicarlo a estas cuestiones es desnaturalizar su esencia. La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre el patrón y sus trabajadores, su efecto es imponer al empresario la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo en contra de un trabajador.

Ahora bien la realidad de grupos obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando obren en contra de las leyes

del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas, esto es, las sanciones pueden consistir en la pérdida de los derechos que corresponden a los miembros de la asociación, como tales, pero no pueden referirse a derechos que correspondan a los trabajadores fuera de sus relaciones con el grupo. Lo primero es una consecuencia de la realidad de la asociación y de su autonomía, lo segundo sería hacer de la realidad de la asociación profesional el árbitro de los derechos de sus miembros. Las relaciones jurídicas no pueden quedar al arbitrio de terceros, porque el orden jurídico dejaría de ser eficaz. La pérdida de derechos puede únicamente decretarse por el Estado, pues la justicia privada está prohibida por el artículo 17 de la Constitución.

Además de lo anteriormente dicho existen otros argumentos por demás convincentes el primero de ellos se funda en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el derecho subjetivo, en su doble faceta de ejercicio positivo y negativo, de asociación profesional. Así lo entiende la conciencia jurídica universal, nos dice Mario de la Cueva, y así lo entendió el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria. (3)

Para demostrar esta tesis, nos acogemos a los

argumentos expresados al respecto y en lo conducente al contenido manifestado anteriormente, pues consideramos que si una persona se separa del grupo este ejercitando su derecho de asociación en su aspecto negativo resulta absurdo imponerle una sanción por ejercitarlo.

Ahora bien, si se le expulsa, se le rechaza, se le expelle del grupo es lógico que quede aislado de él, y por consiguiente no pueda forzársele a observar determinada conducta posterior al momento de la expulsión, es decir, no se le puede exigir que deje su empleo; y si no se le puede exigir nada al trabajador después de su expulsión resulta más absurdo ordenarle al patrón que ejecute ese acto de despido. En resumen si el trabajador pierde sus derechos individuales frente al grupo, éste a su vez pierde sus derechos frente al individuo; porque desde el momento de la expulsión o de la separación voluntaria concluye la relación entre el sindicato y el sindicalizado.

De tal suerte que no podemos afirmar sin incurrir en una falacia, que una vez separado voluntariamente o expulsado un trabajador del grupo, se le pueda exigir que aporte sus cuotas, que asista a las juntas, así como el trabajador no podrá exigir del sindicato sus derechos como agremiado; en fin, no podrán ejercitarse derecho ni exigir obligaciones de una parte a la otra., porque ha concluido

con la separación o la expulsión la relación sindical.

No obstante dicho lo anterior continuaremos arguyendo; la fracción XVI del artículo 123 de la Carta de Querétaro reconoce la existencia social y jurídica de la asociación profesional y como una consecuencia de este reconocimiento existe el derecho de expulsión.

De la esencia de los grupos sociales deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones; estas pueden consistir en prestaciones económicas o servicios y en la observancia de una cierta conducta social; el socio que falta a sus compromisos pierde sus derechos en el grupo, ninguna asociación podría existir si no se reconociera esta facultad.

Esta condición de los socios es más urgente y apremiante en la asociación profesional, por la autonomía de que disfruta frente al Estado.

La pérdida de los derechos sociales es consecuencia de la falta de cumplimiento de las obligaciones; y la expulsión es, simplemente, la pérdida de los derechos; es, por tanto, esencial a la existencia de los grupos.

Es igualmente admisible la idea de que los trabajadores sean responsables por los daños y perjuicios que cause su conducta al grupo y que deban la indemnización correspondiente; todo lo cual es consecuencia de la necesidad de cumplir las obligaciones lícitamente contraídas.

Fero no podemos aceptar la tesis de que la asociación profesional se substituya al Estado y al Derecho y disponga, a su arbitrio, de los derechos que correspondan a los trabajadores fuera del grupo.

La asociación profesional es autónoma, más no soberana, y no puede, consiguientemente, legislar para el exterior; la autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional, pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas, es decir, el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público.

Por otra parte, nuestra Constitución no impone a los miembros de la asociación profesional la obligación de

observar determinada conducta, ni permite se les sancione cuando no la observen, aún estando dentro del sindicato, menos puede permitir se les sancione cuando ya han dejado de pertenecer a el.

Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en el sindicato ferrocarrilero, donde a través de sus estatutos se exige de sus miembros seguir las huelgas que decretó la mayoría, y si algún socio no cumple es expulsado del sindicato; esto es antijurídico y el Estado no debe autorizar tal sanción, porque de hacerlo pretendera a los hombres a que formaran una coalición, actitud que le esta prohibida al Estado, pero no un deber y, consecuentemente, no puede obligar el Estado a los trabajadores a que colaboren en una coalición. De tal suerte que, si a un trabajador ferrocarrilero se le expulsa del sindicato por no seguir una huelga además de habersele expulsado del sindicato se le aplica la cláusula de exclusión por separación, existiría una doble antijuricidad desplegada por el sindicato a través, primero por sus estatutos, y después por su contrato colectivo.

Los artículos de una ley, no deben interpretarse aisladamente. Pues bien, nos parece que la cláusula de exclusión por separación se encuentra expresamente prohibida por la fracción XXII del artículo 123 conatitucional:

El patrono no puede despedir a un obrero sin causa justificada; el precepto, a nuestro modo de ver, es una de las grandes conquistas de nuestro derecho laboral, pues resolvió el problema de la estabilidad del trabajador en su empleo.

El jurista Ignacio Vallarta además de lo citado anteriormente agregó el artículo que nunca podría considerarse causa justificada para despedir a un obrero el ingreso a una asociación profesional; y así se refirió únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación, es porque nunca, creemos, pensó el legislador de 1917 que los patronos despedirían a los trabajadores que se negaran a asociarse o a que renunciaran en su grupo; pero nunca podrá estimarse a estos hechos como causa justificada de despido.

Por otra parte se afirma que cuando se aplica la cláusula de exclusión, el patrón no despide al trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo del sindicato; pero la argumentación es falaz, porque es indispensable un acto volitivo del patrón para poner fin a la relación de trabajo en que se contenga la cláusula de exclusión; aún más, de acuerdo con la fracción XII del artículo 123 de nuestra Constitución no puede considerarse causa justificada del despido la petición de un sindicato, porque esto también iría en contra de la libertad negativa de asociación y va

más allá de sus atribuciones como organización social.

La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo, eso es indubitable, pues bien, se ha querido buscar una curiosa fundamentación a ese pacto, diciendose que se justifica su existencia y aplicabilidad porque es un conseqüente de la cláusula de exclusión por admisión. Pero eso entre nosotros no tiene validez, pues hemos dejado claramente dicho, en el anterior título de este trabajo, que la cláusula de exclusión por admisión es perfectamente anticonstitucional; muy por el contrario esto nos puede dar una idea de la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ya que si va íntimamente vinculada a la de admisión y siendo ésta, a nuestro entender completamente anticonstitucional, aquella por razones obvias presentará el mismo cariz.

Se ha llegado a afirmar también que los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria, esta condición consistiría en la obligación que adquiere el trabajador de observar determinada conducta social y permanecer en la asociación profesional, al violar el trabajador su obligación se cumple la condición resolutoria y se extingue la relación jurídica laboral.

Esta argumentación no tiene sentido y es del todo

falsa ya que si la condición se cumple se podrá extinguir la relación jurídica pero social no laboral, ya que esta condición consiste, como afirman los defensores de esta postura en la obligación del trabajador se observar determinada conducta social y de permanecer en la asociación profesional, es decir, obligaciones del trabajador frente al grupo no frente a la empresa, así pues, podrá perder la relación jurídica con la asociación por el incumplimiento de las obligaciones que con ella directamente le ataban, pero no podrá perder su relación jurídico laboral con la empresa porque ante ella no ha habido incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador.

En suma son dos estadios, por un lado la empresa y por otro el sindicato, que si bien se encuentran relacionados fuertemente, no así implicados ni estrelazados en sus organizaciones internas, esto es, son dos entes autónomos. De la misma forma el trabajador por un lado tendrá derechos y obligaciones como ente laborante y por otro lado tendrá los derechos y obligaciones como ente social.

Aún más esa condición resolutoria sería nula, porque es contraria al artículo 5 constitucional en su parrafo quinto en donde previene que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o

FALTA PAGINA

No. 133

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

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional. (1)

En conclusión la cláusulas de exclusión que por

todo lo anteriormente dicho han sido un medio de protección sindical indudablemente, son en definitiva anticonstitucionales ya que aún cuando propicien el colectivismo, lesionan ostensiblemente, derechos subjetivos constitucionales reconocidos, menoscabando la libertad del hombre: Así, vemos que van en detrimento del derecho de trabajo y coartan la libertad de asociación; ocasionando por ende, en su aplicación considerables perjuicios tanto a obreros como a patronos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO SEXTO

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Séptima Edición actualizada. T. I. México, 1993.

(2) TRUEBA OLIVEROS, Eugenio. Derecho y Persona Humana. Editorial Jus. Primera Edición. México, 1966.

(3) GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, D.F. 1970.

(4) Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Cuadragésima octoctava Legislatura. México, D.F. 1973.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- En la elaboración de este trabajo, he concluído lo siguiente y para el efecto de las mismas consideré un orden conceptual de mi tesis de acuerdo a su capitulado, por lo tanto empesaré con la institución de la asociación.

La asociación constituye un resorte del dinamismo de los seres humanos en su cambio incesante hacia el progreso, razón por la cual al individuo no se le puede coartar este derecho plasmado en nuestra Carta Magna, ya que es un derecho inherente y de necesidad para la sociedad, pues a medida que las relaciones humanas se han tornado más complejas, se han dado diferentes tendencias asociativas que dan origen a sociedades de diversas dimensiones y de distinta especie; sin las cuales no podríamos vivir, mas que aisladamente, sin poder hacer nada, ya que el individuo, nada hace, nada puede, nada es, aislado.

SEGUNDA.- El Sindicato decididamente, nació como una necesidad de fuerza por parte de los trabajadores, nació con el propósito de búsqueda de una vida decorosa, de encontrar un respaldo a sus peticiones, de hacer valer sus

derechos como persona cansados ya del rigor de la mano fuerte de quien depende. La acción sindical en México, originó el desenvolvimiento de las relaciones obrero patronales, lo que trajo como consecuencia, que se generarán en el marco de las relaciones colectivas, instituciones como lo es el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato-ley, la Huelga, cuyo rango garantiza capital y trabajo y la seguridad de una permanente paz entre estas dos clases, así mismo la obtención de derechos que paulatinamente se ha dado en beneficio de la clase trabajadora.

TERCERA.- Una de las principales conquistas del sindicalismo en México, contenidas dentro de la Ley Federal del Trabajo ha sido la paridad procesal entre trabajador y patrón que permite la utilización de las vías jurisdiccionales, en caso de conflicto, con un tratamiento igual en medios de defensa, excepciones, pruebas y recursos, lo que garantiza la aplicación de la justicia laboral, a pesar de que existan críticos que señalen que nuestra Ley Federal del Trabajo es protaccionista del trabajador, pero la realidad es que instituciones como la procuraduría de la defensa y la suplencia de la queja deficiente, permiten igualar las fuerzas del trabajador carente de recursos económicos para pagar abogados que lo asesoren, y la visible y notoria potencia del patrón que puede fácilmente allegarse de tales medios; esta conquista, y otras muchas se han

logrado en nuestra ley, gracias a la presencia de los trabajadores asociados y a la búsqueda del equilibrio entre las dos más importantes fuerzas de la producción: el capital y el trabajo.

CUARTA.- En virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patrones, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, ya que aplicarlo a estas cuestiones es desnaturalizar su esencia.

QUINTA.- Las Cláusulas de Exclusión sindical, definitivamente son anticonstitucionales, ya que aún cuando propician el colectivismo, lesionan ostensiblemente, derechos subjetivos constitucionalmente reconocidos, menoscabando la libertad del hombre; así vemos que van en detrimento del derecho del trabajo y no conformándose con esto coartan la libertad de asociación, ocasionando por consecuencia en su aplicación, considerables perjuicios tanto a trabajadores como a patrones.

SEXTA.- En mi concepto encuentro anticonstitucionales las cláusulas de exclusión por ingreso, tanto como la cláusula de exclusión por separación estas originadas y aparecidas en nuestro derecho para protección sindical, y previstas en el artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, me permito concluir como propuesta en este trabajo de tesis que presentó, se tenga a bien derogarlas, ya que queda demostrado en el contenido del mismo, que dichas cláusulas no manifiestan ninguna consideración y calidad humana hacia los trabajadores, siendo además que propician el autoritarismo y la arbitrariedad de los líderes sindicales y generan corrupción.

SEPTIMA.- Además propongo se tenga a bien adicionar en el artículo 378 de la Ley Federal de Trabajo, que establece las prohibiciones a los sindicatos algunas fracciones que a continuación pasaremos a analizar, salvo mejor técnica de redacción, que aun y cuando la Ley estipulará en sus diferentes capítulos la idea no es satisfactoriamente comprensible, y aunado no se mencionan en donde deberían establecerse.

Artículo 378.- Queda prohibido a los Sindicatos:

Ejercer coacción por cualquier medio, no siendo la persuasión convincente, sobre los trabajadores no sindicalizados, para obligarlos a sindicalizarse y a los ya

sindicalizados a que se separen de la institucion o a que permanezcan en ella.

Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a despedir a los trabajadores que por cualquier causa hubiesen dejado de pertenecer al sindicato.

Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que nieguen el empleo a los trabajadores que rehusen a sindicalizarse.

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

PATINO CAMARENA, Javier. Cuadernos del Derecho del Trabajo
Número 4. Editada por la Dirección de Asuntos Jurídicos.
México, D.F. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial
Porrúa. Primera Edición. T. I. México D.F.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial
Porrúa. Primera Edición. T. II. México, D.F.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa. Décimasegunda Edición. T. I. México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa. T. II. México, 1993.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático.
Editorial PAC.

MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial
Porrúa. Primera Edición. T.I. México.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Leyes y Códigos de México. Colección Porrúa. 100a Edición México 1993.

OLMEDA, Mauro. Introducción a las Sociedades Preclásistas México, 1954

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical. Editorial Porrúa. México.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge. Séptima Edición. Naucalpan Estado de México, 1993.

BAILON VALDOVINOS, Rosario. Legislación Laboral. Editorial Limusa. Cuarta Edición. México, 1991.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral y Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1968.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa. 75a Edición. México, 1995.

GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, 1963.

TRUEBA OLIVEROS, Eugenio, Derecho y Persona Humana.
Editorial JUS. Primera Edición. México 1966.

CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION.
Cuadragésima Octava Legislatura. México, D.F. 1973.