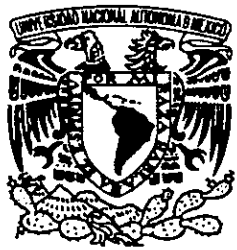


128
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SU
NECESARIA REGLAMENTACION**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
RUBEN GONZALEZ LOPEZ

ASESOR: LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ.



MEXICO

1999

2754105

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Mary por su infinita paciencia y apoyo, con mi gratitud y todo mi amor.

A Rubén y Hugo por quienes caminaría sobre el agua, gracias por su cariño y apoyo.

A mi asesor de tesis, Lic. Javier Carreón Hernández, mi agradecimiento sincero y emocionado.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, en especial a mi Escuela Nacional de Estudios Profesionales ARAGON.

A todos mis Maestros, de quien reconozco su arduo y encomiable trabajo.

A mis Padres, por la vida y apoyo; a mis hermanos.

A Alejandro Carrillo por sus consejos siempre oportunos.

A Sabritas, S.A. de C.V.

INDICE

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I. HISTORIA Y ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO.	
A. La Constitución de 1917.....	01
B. Los artículos 27 y 123 Constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.	11
C. El Sindicalismo en México.....	23
D. Origen del Contrato Colectivo de Trabajo.....	39
CAPITULO II. LA CLAUSULA DE EXCLUSION.	
A. Origen de la Cláusula de Exclusión.....	48
B. Diferencias entre la Cláusula de Ingreso y la Cláusula de Exclusión. Y su Justificación Social.....	58
C. Procedimiento de aplicación de la Cláusula de Exclusión.....	61
D. La Cláusula de Exclusión y la Jurisprudencia.....	69
CAPITULO III. SUSTENTACION JURIDICA.	
A. Principios consagrados en el Artículo 123. Así como en 5, 13, 14 y 17 Constitucionales.....	75
B. La Cláusula de Exclusión y los artículos 4, 18 y 358 de la Ley Federal del Trabajo.....	80
C. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. ¿En contravención a lo dispuesto en los artículos anteriores?.....	84
D. La Cláusula de Exclusión y la Doctrina.....	90
CAPITULO IV. ANALISIS CRITICO.	
A. La Cláusula de Exclusión más allá de su Constitucionalidad o de su Inconstitucionalidad.....	93
B. La Cláusula de Exclusión hoy.....	95
C. La Cláusula de Exclusión frente al Sindicato, la Empresa y el Estado.	99
D. El porvenir de la Cláusula de Exclusión.....	102
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	107

INTRODUCCION

El tema que hemos escogido para nuestro trabajo de tesis, La Cláusula de Exclusión y su Necesaria Reglamentación, es un asunto que no pocas veces ha sido tratado, pero dada su importancia para la existencia y consolidación de las asociaciones profesionales (sindicatos) en su momento; hoy resulta un tema de constante actualidad, por el mal manejo que se le da, por los cambios que exige el "nuevo" modelo económico y por las posibles reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo en este 1999.

En nuestra humilde opinión, pensamos que la Cláusula de Exclusión es necesaria para la supervivencia de los sindicatos obreros, sólo que es indispensable su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, para normar su funcionamiento, de acuerdo con los principios que sustenta nuestra Constitución.

En el primer capítulo hacemos un breve resumen histórico de las luchas obreras que posteriormente encuentran respuesta y justificación en los derechos sustentados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Aquí mismo en este capítulo nos hemos tomado el atrevimiento y para mayor facilidad en el manejo de la información, sólo poner las siglas de los sindicatos, cuando dicho sindicato sea citado por segunda y demás veces.

En el segundo capítulo tratamos el momento en que aparece la cláusula de exclusión en los sindicatos obreros, muchos años antes de que se reconozca oficialmente en los contratos colectivos de trabajo. Así como su procedimiento de aplicación en el Derecho Laboral Mexicano, y las diversas ejecutorias que ha tenido que emitir la Corte, precisamente por esa falta de reglamentación en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo, tratamos de justificar la legalidad de la cláusula de exclusión, así como una posible contradicción e inadecuada aplicación con referencia a los artículos 5, 13, 14, 17 y 123 constitucionales, incluyendo el artículo 358 y mención aparte el tan discutido 395, estos dos últimos de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente. Recogiendo además las distintas opiniones de los más estudiosos especialistas de la materia.

II

En el cuarto y último capítulo, salimos al paso de la controversia de que si es constitucional o no dicha cláusula, toda vez que creemos que la importancia no radica en ello sino en el estado que guarda actualmente en su aplicación, así como su significado frente a la empresa, sindicatos y el Estado, tanto como su futuro inmediato ahora que se cristalicen las posibles reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo. Además nos atrevemos a proponer una reglamentación de la cláusula de exclusión, que consideramos necesaria para evitar su abuso, que deforma sus propósitos y funciones que le son esenciales y que respetando la autonomía sindical reconocida, tanto nacional como internacionalmente, pugnamos por una intervención de las autoridades del trabajo con anterioridad y posterioridad a la expulsión del trabajador, para darle una justificación legal a la separación del trabajo, toda vez que la jurisdicción no pertenece a los particulares sino al Estado mismo.

La intervención de las juntas no es una innovación, pues tienen competencia para conocer de la legalidad de la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando un trabajador recurre a ellas y decide interponer su reclamación por considerar injusta su expulsión.

Con lo anterior sólo me resta poner a la consideración del Honorable Jurado, este modesto trabajo, solicitando su benevolencia y comprensión.

CAPITULO I

HIISTORIA Y ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO

- A. La Constitución de 1917.**
- B. Los Artículos 27 y 123 Constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.**
- C. El Sindicalismo en México.**
- D. Origen del Contrato Colectivo de Trabajo.**

CAPITULO I

Historia y Origen del Contrato Colectivo

A. La Constitución de 1917

Del complejo marasmo histórico del actual siglo tomamos y contemplamos un momento dialéctico de nuestro devenir, tratemos de explicarlo y comprenderlo. La Constitución Mexicana de 1917 es el momento dialéctico que nos proponemos analizar a continuación. Nuestra Norma Máxima es el resultado de un proceso histórico, y este, a su vez, fue engendrado por una serie de hechos que podemos imputar a acontecimientos lejanos en años y, a veces, en siglos. En México, a los años inmediatamente anteriores a la promulgación de nuestra actual Carta Magna, se les ha denominado "Revolución Mexicana." Para comprender cabalmente la Constitución de 1917, hay que examinar, aun que sea en forma breve, los principales hechos de la historia de nuestra patria.

La Revolución Mexicana de 1910, es mal llamada revolución pues no implicó un cambio fundamental de esencia, en las estructuras económicas. Es un movimiento que en 1910 tuvo una finalidad política doble: derrocar al dictador y llevar a la Constitución el principio de la no-reelección. Este movimiento político se convirtió en social en 1913. El movimiento político de 1910 es el antecedente inmediato del movimiento social, y es un movimiento efectuado por el pueblo; la idea de las reformas sociales nació del pueblo y no de quienes conducían el movimiento.

Para tratar de explicar históricamente nuestro movimiento social, hemos tomado un punto cualesquiera que en nuestra opinión es el adecuado; pudimos haber empezado con Hidalgo y Morelos, y haber continuado con el pensamiento de las generaciones de 1833 y 1857. Se ha dicho y con razón, que en nuestra historia hay un hilo conductor. El pensamiento social mexicano no se improvisó en la segunda década de éste siglo, fue el resultado de una noción cronológicamente vieja pero nueva y viva en la realización.

Según Carl Schmitt hay cuatro conceptos de Constitución, a saber: Absoluto, Relativo, Positivo e Ideal.

La Constitución en sentido absoluto nos presenta a determinada comunidad como un todo, a su vez este concepto absoluto se subdivide en tres acepciones:

a) Como unidad; es el punto de convergencia del orden social. Aquí la Constitución no

es sistema de normas jurídicas, sino el ser real de la comunidad;

b) Como forma de gobierno; aquí tampoco la Constitución es sistema de preceptos jurídicos, sino una forma que afecta a toda la organización comunitaria y determina la manera de ser de la comunidad, ya sea para constituirse esa colectividad en monarquía, aristocracia o democracia;

c). Como fuerza y energía; la Constitución no es estática, sino dinámica, por ser vida, por ser el resultado de intereses contrapuestos que día a día conforman la unidad política.

El análisis realizado del concepto absoluto de Constitución y de los tres sentidos de éste, es desde el punto de vista de la realidad, o sea, lo que es.

Pero el concepto absoluto de Constitución: la Constitución como la Norma de Normas, es decir, como la normación total de la vida del Estado. Desde esta segunda orientación, Constitución "No es una actuación del ser, ni tampoco un devenir dinámico, sino algo normativo, un simple deber-ser."

La Constitución como ordenación jurídica, significa que hasta el acto jurídico más concreto de ese orden de reglas, puede ser referida su validez a esa Norma de Normas.

Para Carl Schmitt, la Constitución en sentido relativo significa "la ley constitucional en particular", se atiende a un criterio formal, es decir, no interesa la importancia de las normas que contenga esa Carta Magna, sino que por el hecho de encontrarse en el Código Supremo, esos preceptos tienen la categoría de constitucionales. En este sentido relativo toda diferenciación de contenido carece de importancia. La trascendencia del sentido relativo de Constitución estriba en que los preceptos constitucionales, generalmente siguen un proceso más complejo para su modificación que las leyes secundarias.

También para Carl Schmitt, en sentido positivo, Constitución significa: "decisión política del titular del poder constituyente", son determinaciones, decisiones que afectan al mismo ser social, son los principios fundamentales del orden jurídico. La base de este sentido positivo estriba en la distinción entre Constitución y Ley Constitucional, ya que la esencia de la Constitución no está contenida en una ley o en una norma, sino en las decisiones políticas.

Constitución en sentido ideal, son los diferentes idearios que sostienen los partidos políticos, por eso Schmitt afirma que: "La terminología de la lucha política comporta el que cada partido en lucha reconozca como verdadera Constitución sólo aquella que si corresponda con sus postulados políticos. Cuando los contrastes de principios políticos y sociales son muy fuertes, puede llegarse con facilidad a que un partido niegue el nombre

de Constitución a toda Constitución que no satisfaga sus aspiraciones”.¹

Para Kelsen, la constitución es: “la unidad de validez de todo un determinado orden jurídico”.² La validez de una norma la determina otra y la validez de ésta, a su vez, la determina una tercera norma que está determinada por otra norma, y en esta forma podemos remontarnos a una primera norma, la cual es la base de validez de todo un orden jurídico, y esto es la Constitución.

Fernando Lasalle pronunció en abril de 1862 una conferencia titulada “¿Qué es una Constitución?”, y afirmó que una Constitución es “la suma de los factores reales de poder que rigen en ese país”.³ Y con todo acierto distinguió dos constituciones: la real, la efectiva, la cual es la representación de los factores reales de poder, y la constitución escrita, a la que le da un nombre de hoja de papel. El pensamiento de Lasalle es en parte acertado y pensamos que la constitución escrita debe plasmar la constitución real, y entonces podemos hablar de la Constitución del país, pero cuando las dos constituciones corren por causas diversos, sobrevienen las crisis y nace el deber del pueblo de lograr que esas dos constituciones sigan el mismo camino y sean, como deben ser, la misma.

La Norma de Normas -según la terminología de Schmitt- sólo tiene validez en cuanto describe con veracidad la realidad de una comunidad.

Una Constitución puede tener como fuente: 1) Una anterior Constitución; 2) Una revolución o un movimiento.

Así entonces, una Constitución puede ser la ruptura total o casi total del orden jurídico anterior o bien representar una evolución jurídico-política respecto a su antecesora. Entre estos dos extremos, en la realidad, se dan los más diversos matices.

La Constitución mexicana de 1917 configura un orden jurídico, político y social que parte de nuestra Guerra de Independencia con la Constitución de Apatzingán en la cual se configuró un sistema jurídico basado en: la noción de soberanía y los derechos del hombre, con exclusión de la libertad religiosa, un régimen republicano, el principio de la división de poderes y un sistema representativo indirecto. La Constitución de 1824 agregó a esos lineamientos fundamentales el sistema federal. De 1825 a 1855 se enfrentaron dos concepciones del mundo y de la vida, dependiendo del partido político

¹ Schmitt Carl, *La Teoría de la Constitución*, México 1961, pág. 3 a 43.

² Kelsen Hans, *Teoría Pura del Derecho*, Buenos Aires 1960, pág. 147-148.

³ Lasalle Fernando, *¿Que es una Constitución?*, Madrid 1934, págs. 65 a 71.

que detentaba el poder, dominaba una u otra. La Constitución de 1857 retomó los caminos de sus antecesoras de 1814 y 1824 y las enriqueció con el rechazo a la intransigencia religiosa y el reconocimiento del Juicio de Amparo que provenía de una Constitución local de 1841 y de la reforma a la Constitución de 1824 en 1847.

El año de 1859 construyó otro gran principio constitucional: la separación del Estado y las iglesias.

La Constitución de 1917 retomó esos principios de sus antecesoras, los afinó y reconstruyó de acuerdo con la evolución socio-política de esas décadas y se decidió por dos nuevos y muy importantes principios: la supremacía del Estado sobre las iglesias y la justicia social como una garantía constitucional.

Así la Constitución de 1917 es la síntesis de nuestro devenir histórico, político, jurídico y social a partir de la guerra por alcanzar nuestra independencia. En ese documento se encuentra plasmado con claridad lo que México ha sido; las luchas duras y fuertes, para ser lo que hoy es y lo que desea ser en el futuro inmediato, así como su proyecto como nación soberana y digna.

La Constitución no puede ser un conjunto de normas estáticas, inmutables e intransformables. Al contrario, es una norma que se modifica de acuerdo con los cambios de la realidad y con las aspiraciones y determinaciones del pueblo mexicano.

Toda norma constitucional cambia en cualquier país del mundo. De ello no cabe la menor duda. Lo que puede diferir es la forma a través de la cual ella se modifica. En las Constituciones escritas y rígidas, son dos primordialmente los procedimientos para su reforma: a) a través del procedimiento que la propia Constitución establece, y que generalmente es más complicado y tardado que aquél que se sigue para reformar la norma ordinaria, y b) a través de la interpretación constitucional que la realiza un tribunal especializado o el máximo tribunal de ese país, aunque ambos pueden coincidir en uno solo.

En los países de Constituciones no escritas, los cambios constitucionales se realizan principalmente a través de mutaciones de la costumbre constitucional o de reformas a las leyes ordinarias.

Generalmente uno de esos métodos prevalece sobre los otros. En México éste ha sido el de la reforma constitucional, aunque, sin lugar a dudas, también existen ejemplos de modificaciones por el cauce de la interpretación constitucional. ¿Porqué esa preeminencia de la reforma sobre otros métodos para el cambio constitucional en México? Por diversas razones pero primordialmente porque: a) la Suprema Corte de Justicia junto con su labor de intérprete máximo de la Constitución, hasta 1988 también

fungía como Corte de Casación y esta segunda función opacó a la primera, b) la facilidad que ha existido en la realidad para reformar la ley suprema porque generalmente un sólo partido tuvo el número de votos necesarios para llevarla a cabo, y c) se desea que todos los aspectos importantes del país se definan a nivel constitucional.

Así, la Constitución Mexicana de 1917 es hoy la misma y, a la vez, muy diferente de aquélla que fué promulgada el 5 de febrero de ese año y entró en vigor el 1 de mayo también de ese año.

Esa Constitución es la misma, a pesar de las más de 350 reformas que ha tenido a partir de 1921 porque su construcción jurídica y política fundamentales, en su propia concepción, permanecen. México continúa siendo una república basada en el principio de la soberanía del pueblo, con amplias declaraciones de garantías individuales y sociales, con un sistema representativo, un régimen de división de poderes y federal, con separación del Estado y las iglesias, e instrumentos y recursos para su defensa, si es violada. La Constitución continúa teniendo la misma concepción del poder y de su estructuración, de sus límites y de las libertades de sus habitantes. Así, su tesis principal continúa siendo la misma: la realización de la justicia social.

Sin embargo, esa Constitución es muy diversa a la que se promulgó en 1917 porque México como país es muy diferente: de doce millones de habitantes pasó a más de ochenta; de una sociedad primordialmente agrícola a una semi-industrial; de un país muy mal comunicado a uno regularmente comunicado, de una sociedad casi feudal a la formación de una clase media importante; de la existencia de caudillos al régimen de las instituciones; de una sociedad bastante primitiva a una plural y sofisticada en varios aspectos; de una sociedad pasiva políticamente a una muy participativa y propositiva.

México es un país esencialmente diferente y diverso a aquél de 1917. Es ocho veces mayor el número de sus habitantes y cualitativamente muy diferente por las razones apuntadas en el párrafo anterior. México como país ha hecho un enorme esfuerzo en estas décadas, lo que se representa en el número de escuelas, universidades, hospitales y kilómetros de carreteras construídos, en el número de empleos creados, en el abatimiento del analfabetismo y de varias enfermedades endémicas. Y todo ello es insuficiente debido entre otras razones a un crecimiento demográfico impresionante y espectacular.

En consecuencia, lógico y natural ha sido que la Constitución mexicana haya tenido y tenga tantas reformas para irse adecuando a una realidad que vertiginosamente se ha ido modificando. De lo contrario, si no hubiese cambiado al paso de la realidad, la Constitución le hubiera quedado muy estrecha a esa realidad y ésta hubiera hecho añicos a la primera.

Una de las razones por las cuales la Constitución de 1917 ha sido tan longeva, ha sido su capacidad para reformarse. Sin embargo, debe quedar claro que algunas de las reformas constitucionales han sido innecesarias, negativas y muy miopes porque no tuvieron los alcances de miras que eran necesarios.

Empero, nuestra Constitución ha sabido amoldarse a los cambios de la realidad y, en muchas ocasiones, los ha impulsado porque la Constitución de 1917 ha sido rica en normas programáticas, en normas que se vuelven ideales por los cuales luchar. Como ejemplo importante se puede indicar que la original Constitución señaló el reparto de utilidades a los trabajadores como una garantía social. En el México de 1917, todos sabían que durante algunos años iba a ser muy difícil lograr su positividad, pero la norma ahí estaba, y era parte del artículo 123 constitucional y con ello era una invitación al movimiento obrero organizado para que luchara por su actualización y tal como aconteció, se lograra su aplicación.

La Constitución de 1917 es una de las más antiguas del mundo, la cual todavía se positiviza todos los días. Este dato contiene algo trascendente, a pesar de los problemas que el país a vivido y vive, algunos de ellos muy difíciles, el orden jurídico no se ha quebrado y mayormente ha existido paz social y lo que es muy importante: México como país es hoy mucho mejor que aquél de 1917.

En estas décadas algunos de los países más adelantados de Europa Occidental como España, Francia, Alemania e Italia han cambiado dos o tres veces de Constitución, lo que ha representado una ruptura con el orden jurídico anterior, lo cual en unos casos fue negativo y, en otros, positivo, pero lo que se quiere decir al exponer este dato es que la existencia de una Constitución tan longeva no es frecuente en el mundo y no ocurre generalmente ni en los países más antiguos y con mayor tradición jurídica. Por ello, los mexicanos debemos reflexionar sobre nuestra Constitución, lo que es hacerlo sobre nuestro país.

En la reflexión sobre México, en cuestionamos cómo se encuentra realmente el país, cuáles son sus principales problemas, que son muchos, y qué hay que hacer para superarlos, examinados con la óptica de nuestro constitucionalismo, se encuentran principalmente tres posturas, a saber:

- a) México no es un país democrático y casi todo está muy mal,
- b) México es realmente un país democrático y casi todo está muy bien, y
- c) México es un país democrático con aspectos muy positivos aunque aún quede mucho por hacer y por perfeccionar, especialmente en el aspecto de justicia social.

La primera postura principalmente sostiene que todo está mal y que lo que México necesita es un incendio que arrasara todo como el que propició Nerón para empezar de nuevo. Cuando se les pregunta cuál es su proyecto de país para después del incendio, callan porque no lo tienen. Lo que realmente les importa es el incendio, arrasar, destruir, dejar el suelo lleno de cenizas sin considerar los riesgos y costos de tal acción. Aunque parece una postura irracional tiene sus seguidores los ayatolas mexicanos, y no hay que descartarla. Vease sólo lo que está aconteciendo en la antigua Yugoslavia.

La segunda postura principalmente afirma que todo está muy bien en México, que lo que hay que cambiar es poco y de poco peso, que se contemple el panorama internacional y entonces queda claro que México ha sabido conservar su estabilidad. En los sostenedores de esta corriente ha desaparecido todo sentido crítico y quisieran que el estado de todas las cosas permaneciera como está, haciendo algunas concesiones en aspectos intracendentes.

La tercera postura manifiesta que México es un país democrático aunque aún tiene graves problemas que superar; examina lo acontecido en las últimas décadas y acepta todo lo positivo que ellas han logrado, pero con un sentido crítico, maduro, objetivo y propositivo, indica metas por alcanzar, pasos que deben darse y señala concretamente carencias sociales, políticas y económicas que hay que superar para vivir en un México mejor.

Nos encontramos dentro de la tercera postura y nos preocupa que muchos de los que están en las dos primeras, se manifiestan cerrados al diálogo ya que, según ellos, no hay nada que discutir, todo está muy mal o todo está muy bien.

Dentro de la perspectiva de esta corriente tercera, paso a examinar brevemente los más trascendentes principios de nuestra Constitución de 1917 para tratar de conocer como han evolucionado y en donde nos encontramos.

El principio de la soberanía del pueblo no ha sufrido ninguna reforma constitucional. La redacción de los artículos que configuran esta idea, en cuanto a ella, no se ha alterado. México continúa sosteniendo la idea clásica de la soberanía por su experiencia histórica, por las invasiones que ha sufrido y por la geografía que lo hace vecino de la primera potencia mundial. Se está dentro del pensamiento que la soberanía aún es la mejor defensa de los países pequeños frente a los grandes y poderosos, con lo que estoy completamente de acuerdo. La realidad internacional le irá señalando a México si es prudente ir abriendo un poco las puertas a las nuevas corrientes internacionales sobre la idea de soberanía, siempre y cuando ello no le vaya a significar ningún peligro a su independencia y a su libertad. En este aspecto hay que ser especialmente cuidadoso. Recuerdese que la soberanía es al pueblo, lo que libertad al hombre.

Para una mejor defensa y protección de los derechos individuales existe la Comisión Nacional de Derecho Humanos que opera como un Ombudsman y se ha creado un sistema nacional no jurisdiccional de defensa de ellos.

Aquí debemos reiterar algo que se ha dicho hasta el cansancio: Una estupenda procuración de justicia y una estupenda defensa de los derechos humanos son completamente compatibles. En garantías y derechos sociales, México tiene una de las más amplias declaraciones que existen en el mundo. Si comparamos la Constitución de 1857 con la de 1917, se ve que la gran diferencia entre ambas, aunque existan muchas, es la idea de la justicia social plasmada en 1917. Esta fue la gran tesis de nuestra Constitución y ésta, continúa siéndolo.

A pesar del gran adelanto económico y social que México ha tenido de 1917 a nuestros días, el mismo es insuficiente y aún tenemos graves resagos sociales. La tesis de la Constitución es que todo mexicano debe tener una existencia digna, con satisfactores económicos, sociales y culturales que hagan que la vida sea realmente tal, que sea merecedora de ser vivida.

Aquí se encuentra el problema más serio de México: los millones de mexicanos que se encuentran en la pobreza y la pésima distribución del ingreso.

En el interesante documento: "El combate a la pobreza: lineamientos programáticos del Consejo Consultivo del Programa Nacional de Solidaridad" se contiene mucha información. Sólo destacamos que en ese documento se considera que veinticuatro millones de mexicanos se encuentran en el nivel de pobreza, entendida ésta como aquélla en la cual no se satisfacen las necesidades que permiten alcanzar un bienestar mínimo, y que diecisiete millones, cien mil mexicanos se encuentran en situación de pobreza extrema, o sea aquélla en la que no se satisfacen siquiera el 60% de esas necesidades mínimas.

Una parte importante de la población en condiciones de pobreza y de pobreza extrema se encuentra ubicada en el sector rural: el 80% de los ocupados en actividades agropecuarias pertenecen a hogares pobres, de los cuales la mitad viven en condiciones de pobreza extrema.

En consecuencia, es indispensable que la economía nacional crezca, que se tengan más recursos para la inversión y el gasto social, así como que exista poco a poco, pero tan rápido como sea posible, una mejor distribución de la riqueza. Aquí se encuentra el gran problema y dilema de México. La tesis vertebral de nuestra Constitución fue y continúa siendo la justicia social. Es obvio que ella no se consigue con demagogia y mentiras, sino con constancia, esfuerzos y espíritu de justicia.

Debe ser una realidad lo que la Constitución persigue: que todos los mexicanos llevemos una vida digna.

En este aspecto debe apuntarse que las crisis económicas de los años ochentas que golpearon a los países latinoamericanos, incluido México, y que hicieron sufrir a grandes sectores de las poblaciones, en nuestro país no se llegó a la inestabilidad social por la existencia de organismos públicos que ayudan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y campesinos: de comercialización y venta de productos básicos a precios baratos, que integran la dieta del mexicano; de construcción de viviendas; de sistemas de protección a la salud, de seguridad social y de educación gratuita.

La división de poderes tiende cada día más a operar de acuerdo con los dispositivos constitucionales. La constitución configuró un ejecutivo federal muy fuerte pero el sistema político lo hizo aún más poderoso. Sin embargo, los últimos años son testigo del fortalecimiento de los poderes legislativo y judicial federales, aunque todavía falta un trecho para que se consiga realmente un verdadero equilibrio entre los poderes.

La pluralidad de la sociedad mexicana se refleja en los diversos partidos políticos, en las discusiones de sus programas y en la competitividad de las elecciones. La sociedad mexicana está mejor informada que antes, con un gran deseo de participación política. México tiene una sociedad más educada y conocedora de sus derechos. México tiene una sociedad madura, la cual está inconforme con diversos aspectos del régimen jurídico-político que nos rige.

En la realidad México es un país bastante centralizado aunque el federalismo funciona y atenúa la tradición de la nación en este aspecto. Aún es indispensable mayor descentralización política y para ello también es necesario que las entidades federativas cuenten con mayores recursos económicos.

De 1859 a 1917, México tuvo el principio de la separación del Estado y las iglesias, el cual se configuró, por nuestra historia, como el elemento indispensable a la independencia del estado ya que una iglesia lo quiso subordinar política y económicamente. La Constitución de 1917, por las experiencias vividas en el periodo inmediato a su promulgación, en este campo dio un paso adelante: de la separación se pasó a la supremacía del Estado sobre las iglesias. En 1992 el Congreso de la Unión aprobó una reforma al artículo 130 constitucional para volver al principio de la separación, pero está claro el ánimo nacional de que las iglesias no deben intervenir en política y deben circunscribirse a sus funciones propias. El país espera que la conducta de las iglesias sea de prudencia y nunca deseen volver a ser una fuerza política que fue lo que originó la redacción con la cual el constituyente de Querétaro aprobó ese precepto. Preocupa mucho el activismo político que desarrollan algunos dirigentes eclesiásticos.

El principio de que no debe existir un derecho sin su correspondiente protección procesal es también, y con mayor razón, aplicable a la norma constitucional. Por ello, existen en nuestra Ley Fundamental seis procedimientos de garantía constitucional, siendo el más importante de ellos, y con mucho, el Juicio de Amparo, cuya reglamentación ha sufrido múltiples alteraciones y que en nuestra opinión aún debe sufrir una más que lo despoje del excesivo e innecesario formalismo que actualmente tiene.

Sin embargo, el juicio de amparo ha sido y es un instrumento protector de la Constitución y de los derechos humanos. Opera con un alto índice de efectividad, lo cual le ha ganado la confianza del pueblo mexicano. El juicio de amparo aún puede ser perfeccionado. Empero, no puede desconocerse el descontento social que existe por la indolencia y deshonestidad de algunos jueces.

En muy pocos países existe concordancia absoluta entre la realidad del proceso político y las normas constitucionales. México no es uno de ellos, pero sí hay en las últimas décadas un gran esfuerzo, y cada día es mayor, para adecuar el proceso político a la norma constitucional. En este aspecto se han logrado triunfos importantes en los últimos años aunque aún el camino por recorrer es largo.

El gran avance de esta insigne Constitución de 1917 es que, con sus logros y régimen democrático el cual era extraordinariamente débil e incipiente cuando ella fue promulgada. Hoy en día, estructura un sistema democrático que aún tiene que vitalizarse, pero que es, indudablemente, un sistema democrático cuyo principal desafío se encuentra en alcanzar precisamente la tesis fundamental de la Constitución: la justicia social.

La Constitución de 1917 es la que más larga vigencia ha tenido en la historia de México y es reiteramos, una de las más antiguas del mundo que todavía se positiviza todos los días. Ha visto e impulsado la transformación de México en los últimos dieciséis lustros. Es una Constitución que pertenece fundamentalmente al mundo occidental y a su concepción de la dignidad humana. Hay que seguir luchando para superar nuestras carencias y debilidades.

B. Los artículos 27 y 123 Constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 27; el primero, el más grande de los derechos y que a la vez tiene la más extraordinaria de las proyecciones sociales es el derecho primario de la libertad.

Haciendo uso de esa posibilidad extraordinaria del ser humano de actuar en un sentido o en otro el hombre transforma el mundo que le rodea y da vida a una serie de nuevos objetos diferentes que integran lo que ha sido llamado el mundo de la cultura, los entes culturales, resultado de la actividad finalística del hombre, creados por el pensamiento del hombre que coloca una idea en la naturaleza y la transforma formando un nuevo sector, formando un nuevo mundo y, por ser creados precisamente por el hombre, por ser el resultado de su actividad finalística, por llevar dentro de su realidad impresos la marca material y sobre todo la marca anímica, la marca espiritual del hombre creador que los ha forjado, pertenecen al ser humano, y aquí encontramos una palabra que de manera absolutamente natural se nos ha ocurrido, si el hombre crea un producto, si el hombre crea un ente de cultura, ese producto de su actividad, ese ente de cultura le pertenece.

La consecuencia no puede ser más extraordinaria, no puede tener tampoco una vigencia más notable en el mundo contemporáneo porque la consecuencia de este pensamiento que acabamos de expresar derivándolo de la realidad, es la existencia de uno de los derechos naturales más controvertidos, el derecho a la propiedad.

El hombre adquiere en forma natural esos objetos culturales que son el producto de su actividad porque nadie se los ha dado, porque él los ha forjado con su libertad. En la categoría de esos entes de cultura se encuentran necesariamente los campos o tierras cultivadas y la propiedad urbana. En consecuencia, la propiedad no es una invención arbitraria o caprichosa de los seres humanos, la propiedad es también un derecho natural que corresponde a los hombres, derecho natural al producto de su actividad o al contravalor correspondiente a ese producto.

De esta nueva reflexión derivamos otro derecho natural del hombre: el derecho al salario, el derecho a la justa compensación por la actividad desarrollada, el derecho a que se entregue algo a cambio de aquello que da. Todos los contratos conmutativos, contratos que responden al viejo principio del derecho romano *Do ut Des*, tienen

precisamente su apoyo, su punto de partida, en la reflexión que acabamos de hacer que concede al hombre el derecho natural a la propiedad, el derecho natural al salario, el derecho natural a la contraprestación correspondiente a todos los contratos conmutativos o bilaterales.

El hombre, como consecuencia de ese derecho natural a la propiedad, tiene lo que el derecho civil en su parte relativa a los bienes llama el patrimonio. El patrimonio, conjunto de productos o resultados de actividad finalística del hombre que se llaman bienes, por ser satisfactorios de necesidades humanas, deriva en su existencia del derecho natural de la libertad, el hombre necesita de determinados bienes para subsistir, necesita alimentos, necesita vestido, necesita habitación, necesita una serie de bienes económicos de los cuales no puede prescindir, y esos bienes, por ser objeto de consumo individual, tienen que ser también objeto de apropiación de la misma índole, o sea tienen que ser objeto de apropiación individual; pero, ¿cuál es la naturaleza del derecho sobre los bienes de producción? ¿cuál es la naturaleza de los derechos que tiene el hombre para apropiarse de los productos resultantes de su actividad finalística? No sólo de la de él, sino de la de otros que a cambio de un salario se lo proporcionan.

La naturaleza de ese derecho deriva también de la esencia misma de la persona humana que aspira a la seguridad y a la independencia. Derecho a la seguridad y a la independencia que únicamente puede lograrse por medio del impulso que le lleva a apropiarse particularmente de los medios de producción, sean estos medios de producción de la tierra o las industrias de transformación.

Dice Dabin: "Únicamente la propiedad asegura al individuo plena independencia y seguridad completa, sólo ella le permite realizar prácticamente su autonomía ante los demás, sólo ella lo pone a cubierto de los golpes de la fortuna y de los riesgos de la existencia".⁴

La propiedad privada no es más que la traducción en el plano económico del exacto y verdadero sentimiento que en todo hombre existe de su individualidad personal. El derecho de propiedad se justifica así, ante todo, por el derecho del individuo en cuanto es para éste y para su familia una garantía irremplazable para la vida y para sus libertades.

Función social de la propiedad; Este derecho a la propiedad, complementario de la personalidad del hombre, deriva no de un capricho, sino de la manera precisa de ser del hombre por ello es un derecho natural porque corresponde a su naturaleza, pero no es en

4

Dabin Jean, *Doctrina General del Estado*, México 1955, Jus, pág. 64.

manera alguna un derecho absoluto.

La propiedad tiene una misión que cumplir, no únicamente la misión individual que la constituye como un derecho natural, sino que tiene un valor tan amplio como ese derecho individual, una extraordinaria función social. La propiedad ha variado en el transcurso del tiempo, en la concepción que se la tenía, por ejemplo, en el derecho romano, de un jus utendi, fruendi et abutendi, el derecho de usar, de disfrutar y de disponer de manera absoluta de la propiedad, se ha transformado, se ha transformado cada vez más, día tras día, en una propiedad con función social.

Esto quiere decir que los bienes de fortuna, los satisfactores económicos, no deben ser nunca un instrumento de opresión, sino que tiene que dárseles el sentido social de ser distribuidos equitativamente por la comunidad política para que satisfagan cada vez más las necesidades de un número cada vez mayor de seres humanos.

La propiedad tiene entonces no un carácter absoluto sino que tiene una serie de taxativas que constituyen paralelamente al derecho, un conjunto de deberes respecto de los propietarios. El propietario, el que tiene bienes de fortuna, el que crea una empresa con su actividad, indudablemente tiene derecho de propiedad sobre la empresa que ha constituido pero, si existen otras personas que colaboran con él en esa empresa de producción, está obligado respecto de las mismas a retribuir sus servicios en forma equitativa, está obligado a pagar a los trabajadores cuyos servicios contrató un salario justo que les permita vivir con la calidad y jerarquía que corresponde a todos los seres humanos, tiene un deber el empresario de que las jornadas de trabajo sean humanitarias, o sea, que correspondan en su duración al esfuerzo realizado por los trabajadores y a la índole particular de la empresa en la que prestan sus servicios.

Además, el empresario está obligado (en nuestro caso está obligado incluso por nuestra Constitución en el artículo 123, y por su ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo) a asociar a los trabajadores en las utilidades de la empresa por medio de la participación de los mismos en sus beneficios.

La propiedad tiene una función social que realizar. La función social de la propiedad, cuando ésta es una empresa, consiste en proporcionar a todos los que colaboran en la misma, la serie de satisfactores económicos necesarios para una vida humana digna en proporción, además, con las posibilidades económicas deben corresponder beneficios a los trabajadores de la misma categoría que la jerarquía económica de la empresa a la que prestan sus servicios.

Pero no únicamente respecto de sus trabajadores tiene sentido social la propiedad privada de esa empresa. Tiene también sentido social al proyectarse hacia toda la

comunidad política por medio de la tributación fiscal. Los impuestos, el pago a la hacienda pública de las cantidades señaladas por las leyes tributarias constituye también un deber ineludible por parte del empresario y es también una marca o distintivo fundamental de la función social de la propiedad privada de las empresas.

Esta doctrina de la función social de la empresa que hace que el derecho absoluto de propiedad tradicional sufra esa serie de taxativas aplicables no únicamente a las empresas sino a todo propietario, a todo el que disponga de bienes de fortuna que deben ser disfrutados en sentido individual, pero también en sentido social, se expresa por Dabin de la misma manera clara que en sus pensamientos anteriores, de la manera siguiente: "Nos guardamos de afirmar que sin distingos todas las cosas están necesariamente sometidas al régimen de apropiación privada o exclusiva, de cualquier modo de apropiación colectiva, el área de aplicación del principio tanto como la determinación de sus formas, dependen evidentemente de las contingencias de tiempo, lugar y casos. En consecuencia, la propiedad privada admite una serie de modalidades".⁵

Si se lee, como debe leerse indudablemente, para tener una idea más precisa de estas ideas en un texto legislativo, el capítulo primero de la Constitución Política que nos rige, se encontrará la proyección de estos derechos naturales consagrados con mayor o menor amplitud, con mayor o menor eficacia, en los artículos correspondientes del texto constitucional y en el artículo 27 se afirma la posibilidad de establecer modalidades a la propiedad privada.

El Artículo 123 ; el hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1917 a nuestros días, el trabajador ha ganado batallas importantes. Si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del Siglo XX.

Cronin, en su novela "Las estrellas miran hacia abajo", describe, la vida de los mineros en una pequeña población de Inglaterra, antes de la Primera Guerra Mundial. Las condiciones a que estaban sujetos estos mineros eran misérrimas, ésto los llevó a organizar una huelga, la cuál no logró los fines perseguidos.

Un grito desgarrador es la situación que Steinbeck narra en "Viñas de ira", donde los recolectores de fruta en California, Estados Unidos, son explotados en forma aterradora, lo cual los hace vivir casi como animales y esto lo narra un nativo de ese país.

⁵

Ibidem.

O también el agudo reportaje del periodista John K. Turner en su obra "México Barbaro", que describe de una manera cruda y real, injusticias sociales y extremos casi increíbles de barbarie, opresión y miseria. Como ya se mencionó en líneas anteriores la situación del trabajador en México era deplorable. Y sólo la sangre obrera hizo posible nuestro movimiento social y en recompensa se les había otorgado pequeñas concesiones.

A partir de la Constitución de 1917, está fuera de toda duda que el derecho que regula la situación jurídica de los trabajadores se encuentra en el artículo 123 de la propia Constitución Mexicana, relacionado con los demás preceptos de ese ordenamiento y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales de rango ordinario.

Después de enunciar el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil y de establecer la obligación (evidente del Estado) de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley, el precepto citado confiere al Congreso de la Unión, sin contravenir las bases establecidas en la misma Constitución, el expedir leyes sobre el trabajo.

Mario de la Cueva dice que: "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social, y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia".⁶

En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días que nuestro constituyente discutió los antecedentes del artículo 123.

Así mismo la voz del trabajador pronto se hizo oír, y el Congreso Constituyente la escuchó; nuestra historia alcanzaba uno de sus momentos de orgullo, y las ideas corrieron purificando a los hombres. Tan es así que, Alfonso Cravioto, diputado constituyente, expresó en el Teatro de la República de Queretaro: "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas, los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".⁷

En efecto, don Alfonso Cravioto, Francisco Javier Mujica, Heriberto Jara, Froylán

6

De la Cueva Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo*, México 1965, Porrúa, pág. 5.

7

Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, tomo I, pag. 1028.

Manjarréz, Carlos L. Gracidas, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Esteban Baca Calderón (líder en la huelga de Cananea), entre otros insignes constituyentes, protagonizaron el debate más importante en la historia del Derecho Laboral Mexicano.

Así, Héctor Victoria, con gran claridad, planteó la necesidad de crear bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, aspectos como los siguientes: “.....jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, aplicación de medidas de higiene en; fábricas, minas, etc.; convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones.....”⁸

Froylán Manjarréz señaló que con la participación de los obreros la lucha revolucionaria se había transformado en una revolución social, y pidió que se dictara no un sólo artículo, “sino todo un capítulo, todo un Título de la Carta Magna”, dedicado a los derechos de los trabajadores. Francisco Javier Mujica al defender los cambios introducidos por la Comisión Redactora, precisó que la huelga tendría por objeto, “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.⁹

El texto del artículo 123 constitucional fue aprobado por unanimidad y se convirtió en un modelo adoptado posteriormente por legislaciones de otros países. Las garantías sociales, en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al ser humano como miembro de un grupo social, no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas, tal como se le conceptualizaba bajo el liberalismo individualista de la Constitución de 1857.

Rouaix invitó al licenciado José Inocente Lugo (jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, quién no fue diputado constituyente) y a Rafael L. de los Ríos (su secretario particular) para colaborar en la formación del capítulo sobre trabajo.

Lugo aportó los estudios que sobre la materia había hecho la Dirección a su cargo. Con estos estudios, con las leyes redactadas por Macía y Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura de nuestro Artículo 123.

Las juntas se efectuaron en los diez primeros días de enero, en el expalacio Episcopal, entonces morada de varios diputados. Estas sesiones se llevaron a cabo en las mañanas, y en las noches Rouaix, Macías, Lugo y Ríos, daban forma a las ideas expuestas en la

8

Dávalos José, *Derecho del Trabajo I*, México 1992, Porrúa, pág. 64.

9

Diario de los Debates, tomo I, pág. 1039.

mañana. En estas juntas no se levantaron actas, sino que se tomaban apuntes sobre los pensamientos fundamentales. Aunque no se nombró presidente que dirigiera las sesiones, de hecho lo fue el señor Rouaix: "Los diputados que con más asiduidad concurren a las juntas y con más eficacia laboraron en la realización de la empresa, fueron el ingeniero Victorio Góngora, autor de la primera iniciativa de ampliaciones al artículo 5o y quién tenía grandes conocimientos en el ramo, por los estudios que había hecho; el general Esteban B. Calderón radical en sus opiniones, los diputados duranguenses, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, artesanos que se habían elevado en la esfera social por su inteligencia y honradez y el licenciado Alberto Ferrones Benítez y Antonio Gutiérrez, que habían demostrado los cuatro, su adhesión a la causa popular colaborando con el ingeniero Rouaix en gobierno de su estado; los militares José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, quienes venían de la campaña bélica a la campaña civil para implantar sus ideales; los obreros Dionisio Zavala y Carlos L. Gracidas, que ya habían expuesto sus anhelos en las discusiones del artículo 5o. y el fogoso orador licenciado Rafael Martínez de Escobar del grupo radical. Muchos otros diputados concurrían a nuestras reuniones con más o menos constancia y sus nombres figuran entre los que calzaron con su firma la iniciativa que formulamos".¹⁰

Antes de que la asamblea conociera el proyecto lo conoció don Venustiano Carranza, y dió su consentimiento.

El día trece de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI, de la Constitución. La exposición de motivos la redactó, principalmente, Macías, y entre las ideas importantes encontramos:

- 1) El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna,
- 2) La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa,
- 3) Por la desigualdad de medios económicos e influencia social para resolver los conflictos laborales, mejor que la justicia ordinaria es la conciliación,
- 4) El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones,

¹⁰

Rouaix Pastor, *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, Puebla 1945, pág. 91.

5) Que para terminar con la cadena de esclavitud de padres a hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador,

6) Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador. La idea fue que eran mínimos reglamentos los que se establecían, pero necesarios, ya que con la primera batalla ganada se seguiría adelante, hasta que llegaran a desaparecer las injusticias sociales.

La importancia de este artículo está en que “rompió el mito del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, sin consideración a la nobleza del trabajo y a la dignidad del hombre”.¹¹ La esencia del artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo, nació rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía, y abrió cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social.

Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931; El primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo del presidente Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia el presidente, determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon 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.

11

De la Cueva Mario, *Op. Cit.*, pág. 27.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Señalaremos sólo las más importantes:

- a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) El 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;
- c) La del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;
- d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga, y
- e) Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera 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 obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y el desarrollo económico, la Ley; gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años dse 1931 y 1970, se hubiera producido una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos: aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social,

de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los trabajos de las mismas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para Obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970, ya reformadas), entre otros.

La Nueva Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 1970 En el lenguaje habitual de nuestros dirigentes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de "conquista". Con ella se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la "lucha de clases". Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicato de los llamados "rojos".

No lo tiene, en cambio, cuando las "conquistas" son, simplemente el medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que sólo es amigable composición entre líderes corruptos y empresarios. Y cuando se habla de "conquistas" a nivel de Constitución o de ley reglamentaria, la expresión resulta totalmente falsa. Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942, de 1973 y de 1997, ni tampoco con relación a la Ley Laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional se puede hablar de "conquistas" en el sentido que se le dá a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho del trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido.

La Ley del primero de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de el licenciado Gustavo Díaz Ordáz otorgó al movimiento mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la Iniciativa ante las Camaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta Ley refleja una conquista sino una dación generosa.

Relata el maestro Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, que el presidente Adolfo López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordáz designó una segunda Comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta Comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión del presidente Díaz Ordáz se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras donde acudieron también los miembros de la Comisión redactora del Anteproyecto para un cambio de impresiones.

En realidad, por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

Estamos de acuerdo con don Mario de la Cueva cuando afirma que la Nueva Ley, en su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".¹²

La Nueva Ley entró en vigor el 1o. de mayo de 1970 en la fecha en que se conmemora a los Mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que evidentemente, no podía ser de otra manera.

Las Reformas Legales de 1978; Hay una evolución permanente en nuestro derecho del trabajo: su inexistencia en la primera década del Siglo, sus primeros pasos en los años de la Revolución Constitucionalista, el torrente de la Declaración de los derechos sociales de 1917, las leyes del trabajo de las entidades federativas, la Ley de 1931, la Ley del Seguro Social de 1943, las reformas constitucionales de 1962 y la Ley de 1970, han encontrado una compañera dignísima en las últimas reformas constitucionales y legales de 1977 y 1978, que fusionaron en el capítulo IV del título once de la Ley vigente, los servicios sociales del empleo y de la capacitación y adiestramiento.

¹²

De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, México 1996. pág. 56.

El artículo 539, contiene una visión magnífica y amplia del problema que nos ocupa; los servicios del empleo y de la capacitación marchan separados en las legislaciones extranjeras que conocemos y tampoco tenemos noticia de que la Organización Internacional del Trabajo haya propuesto su unión. Por lo tanto, podemos afirmar que es otra de las ideas originales del pensamiento político y jurídico de nuestra nación.

Una acción conjunta de dos principios que persiguen el mismo fin, que es la realización integral del hombre, primero la capacitación, e inmediatamente después, una actividad, empleo o trabajo.

C. El Sindicalismo en México.

El movimiento obrero en México, como en otras partes, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello, y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía. Sabido es que el fenómeno del desarrollo industrial muestra al obrero la necesidad de organizarse en sociedades de lucha. La existencia de grandes fábricas o regiones fabriles donde se concentra la actividad económica "es la base de un proceso de natural agrupación de los trabajadores".¹³

También la división del trabajo en las fábricas conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción se desarrolla por una gran cadena de operarios que sólo participan en una mínima parte, pues no ejecutan todas las actividades del proceso de la producción. Todo ello conduce a los obreros a la cooperación en el trabajo de una fábrica, asociándolos en el proceso productivo. La concentración de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera. Precisamente, el bajo desarrollo del capital en México condicionó que el movimiento obrero apareciera en el siglo pasado con determinadas características. Por una parte, el raquítrico desarrollo de la industria nacional dificultaba la asociación obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo y norteamericano, siguiendo las tendencias del anarquismo y del cooperativismo.

La industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911). Como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etcétera, y apareado a esto, el nacimiento del proletariado industrial, pues la producción, en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero. El fenómeno asociativo, hemos apuntado, surge concomitantemente con el desarrollo industrial, y nuestro país no fue la excepción.

13

Iglesias Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, México 1970, Grijalbo, pág. 23.

Por lo antes expresado, algunos autores, aun cuando señalan hechos aislados como antecedentes del sindicalismo, como es el caso del doctor Trueba Urbina, expresan que:

“La manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista, creando en nuestro país el 5 de junio de 1853, la sociedad particular de socorros mutuos (.....) posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, *Círculo de Obreros*”.¹⁴

El *Círculo de Obreros*, que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias, llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran *Círculo de Obreros Libres*, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en 1913 conmemoró, “por primera vez en el país el 1o. de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical”.

La idea de fundación de la Casa partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor, etcétera. El fin de los fundadores fue crear “un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero”.¹⁵

La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Aún cuando podrían citarse

14

Trueba Urbina Alberto. *Op. Cit.*, pág. 352.

15

Graham Fernández Leonardo, *Los Sindicatos en México*, México 1969, “Atlamiliztli”, pág. 44.

varios acontecimientos históricos que son antecedentes del sindicalismo mexicano, el movimiento obrero en México empezó a desarrollarse propiamente a partir “de la Constitución de 1917 bajo el amparo de la garantía constitucional reglamentada por las leyes de los estados.”¹⁶

En febrero de 1916 se llevó a cabo en Veracruz un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. En tal congreso se acordó formar un organismo sindical obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. En su declaración de principios establecía como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema, la socialización de los medios de producción.

La Confederación Regional Obrera Mexicana.

El 13 de octubre de 1917 se reunió en Tampico otro congreso obrero; concurren a él delegados de todas las organizaciones de importancia. Las organizaciones obreras de Tampico se congregaron el 13 de diciembre de 1917 y acordaron convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional. Este congreso se reunió el 10. de mayo de 1918 en la ciudad de Saltillo: “.....ahí se fundó la CROM (.....) en su declaración de principios se destacan los siguientes aspectos: reconocimiento de la existencia de dos clases: explotados y explotadores; esta situación es “injusta”; la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clases. Su lema era: “Salud y revolución social, lema anarquista”.¹⁷

La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México, logrando la hegemonía en los años veinte con un control en las demandas de los trabajadores, también en dicho Congreso de Saltillo, se exigió la reglamentación del artículo 123 constitucional.

Desde la realización del congreso de 1916, en Veracruz, se descartó la lucha política y se maniató a la clase obrera condenándola a la lucha económica.

La hegemonía de la CROM continuará hasta 1928, aunque hay indicios de que su deterioro se inicia en 1926. Su secretario general, Luis N. Morones, quién había surgido del sector electricista, se transforma en la figura clave del movimiento sindical. El papel que desempeñan Morones y la CROM no puede entenderse sin el apoyo otorgado por el

16

López Aparicio Alfonso, *Historia del Movimiento Obrero en México*, México 1952, pág. 177.

17

Iglesias Severo, *Op. Cit.*, pág. 42.

Estado, en el momento en que se afronta la tarea de reconstruir el Estado-nación, resquebrajado por los sucesos del decenio anterior. Esta situación es la que permite explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío de sus dirigentes, apoyados por Obregón y Calles. Los líderes actuaban mediatizando las demandas obreras, y las decisiones eran tomadas en función de la alianza entre los dirigentes sindicales con los líderes políticos. De esta forma, los dirigentes cromistas comienzan a ocupar cargos políticos en las Cámaras de Diputados y de Senadores e, inclusive, gubernaturas en algunos estados. El poder de Morones era tal, que imponía a los candidatos, y los destituía de sus cargos si éstos se le oponían.

La trayectoria del movimiento obrero organizado empezaba a tomar un perfil definido, que le acercaba más a la conciliación que a la confrontación con el Estado.

La crisis de la CROM, en 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues durante este lapso se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado. La ruptura definitiva de la CROM tuvo lugar con la salida del grupo lombardista en 1932, año en el que la crisis alcanzó sus niveles más altos. En medio de estas circunstancias, la fundación del Partido Nacional Revolucionario (PNR), y la expedición de la Ley Federal, en 1931, acabarían por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras y el Estado.

Con la CROM, los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas extensivas a todas las ramas de las ocupaciones y a gran parte del territorio nacional. Bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron. Sin embargo, con esta Confederación, también enajenaron su autonomía y la de un proyecto sindical independiente del Estado.

La Confederación General de Trabajadores.

La Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Sin embargo, su evolución se ubica en un periodo en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional, y se plantea una opción que abre la CROM: el sindicalismo y la política juntos.

El anarcosindicalismo, variante del anarquismo, plantea una estructura económica basada en el sindicato, el cual -a través de organizarse en federaciones y agruparse éstas en una confederación general- logrará la reorganización de la sociedad.

Es innegable la importancia histórica e ideológica de la doctrina anarcosindicalista en el movimiento obrero mexicano. Los socios fundadores fueron: Jose C. Valadés, Manuel P. Ramírez, Alberto Araoz de León y Edmundo Solís. El 15 de septiembre de 1923 se adhirió esta central a la Asamblea Internacional de Trabajadores, con sede en Berlín, Alemania. Los integrantes de la CGT fueron reclutados entre las viejas agrupaciones radicales, principalmente entre los trabajadores de la industria textil y de transportes.

La influencia de la CGT se hizo sentir principalmente en Michoacán, Coahuila, Jalisco y Guanajuato, y su acción estuvo en relación directa con el mejoramiento de los peones de las haciendas.

Muchas fueron las huelgas patrocinadas por la CGT que fracasaron, y muchos de sus líderes sufrieron persecuciones injustas, incluso persecuciones y deportaciones. En ocasiones cuando esta organización trataba de obtener la afiliación de otros sindicatos y su apoyo en la lucha, Morones la obstaculizaba y aprovechaba su influencia política para impedir la circulación de los periódicos y material de propaganda.

Las filas de la CGT, como en el caso de la CROM, tampoco eran homogéneas. En ellas militaban comunistas y anarquistas. Las constantes pugnas entre sus miembros, la ausencia de Quintero; López Dóñez, Arce y Valadés, antiguos líderes, así como el retiro de la poderosa Federación Obrera del Ramo de Lana, hicieron crisis en la organización y motivaron su desaparición, como expresa Jacinto Huitrón: " el 15 de mayo de 1931 la CGT claudicó de su racionalismo sostenido durante diez años, (...) hasta que en 1935-36 también cayó en manos del reformismo político".¹⁸

Sólo Jacinto Huitrón, miembro del Grupo Luz de la Casa del Obrero Mundial, dirigió por el resto de sus días, hasta fines de 1960, la Federación Anarquista Mexicana (FAM), que fue la única sobreviviente del anarcosindicalismo de la CGT.

Cabe agregar que un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la CGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal; entre ellos estaban: Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez y Luis Quintero (los famosos cinco lobitos).

18

Huitrón Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, México 1980. Editores Mexicanos Unidos, Págs. 307 y 317.

Los Sindicatos católicos.

Otra fase del movimiento obrero mexicano, que no debe desdeñarse, que se da desde antes del estallido de la revolución; los sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la Iglesia Católica.

Al estallar la revolución existía ya una Unión Católica Obrera, presidida por el licenciado Salvador Moreno Arriaga, a cuyas instancias se celebró una asamblea general, en la que se discutieron las bases para la formación de una organización más amplia. De la asamblea surgió la Confederación Católica Obrera (CCO), que agrupaba a cuarenta y seis círculos obreros con doce mil doscientos treinta socios efectivos en 1911.

La CCO convocó a principios de 1913, llevar a cabo una reforma al sistema económico apoyada en los principios de la encíclica papal *Rerum Novarum*.

Los dirigentes católicos se jactaban de haber emprendido, en 1913, un programa social tan avanzado como las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Como es de suponerse, todo quedó en la fase declaratoria; no se hizo el más mínimo esfuerzo para llevarlo a la práctica.

Fruto de las labores del Secretariado Social Mexicano, en el sector obrero, fue la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) que nació como consecuencia de la celebración del Congreso Obrero Católico de Guadalajara en abril de 1922.

La CNCT celebró su segundo congreso, en septiembre de 1925, de donde salió la iniciativa para formar la Liga Nacional Católica Campesina y la Liga Nacional Católica de la Clase Media.

El conflicto religioso de 1926-1929 hizo declinar el movimiento obrero católico. La CNCT fue hostilizada sistemáticamente. Los sindicatos adheridos a ella fueron puestos en entre dicho. Las cuentas de ahorro depositadas en instituciones de crédito fueron confiscadas, y todo el peso de la maquinaria oficial ayudada por la CROM fue arrojado contra las diversas ramas del Secretariado Social Mexicano y, en particular, en contra de la CNCT, el movimiento obrero católico declinó visiblemente.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), es otro intento de unificación del sector laboral, dirigida por Vicente Lombardo Toledano. En junio de 1933 se reunieron en México, Distrito Federal, una serie de organizaciones obreras independientes para firmar un pacto de unificación. Tal reunión explicaba la carencia de unidad obrera, por falta de ideología y conciencia de clase. Para octubre se convocó un congreso obrero, en el cual se constituyó la CGOCM, que había de sacar el movimiento de la crisis.

La nueva central, había de estar constituida por las federaciones regionales de obreros y campesinos que se formarían en cada estado de la República. A pesar de su corta vida, la CGOCM hizo una labor importante. Fue un intento más o menos exitoso de reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos. Es un hecho bastante conocido que el movimiento obrero llegó a la etapa cardenista dividido, pero independiente del Estado, pues, salvo la Cámara Nacional del Trabajo, que intentó formarse como organización obrera con la protección de Abelardo L. Rodríguez, el resto de las organizaciones estaban libres de tutela estatal; unas porque les parecía la línea correcta -tales como la CGOCM, otras ligadas al Partido Comunista Mexicano, como la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) y los grandes sindicatos electricistas, mineros y ferrocarrileros- y otros organismos como la CROM y, en menor medida, la CGT eran independientes no porque así lo desearan, sino debido a que el Estado los rechazaba como posibles aliados.

Poco tiempo después cambiaron las cosas. Durante el primer año de gobierno del general Cárdenas, en 1935, ante las declaraciones de Calles, realizadas en junio de 1935, el Sindicato Mexicano de Electricistas invitó a todas las organizaciones obreras a discutir la posición que el movimiento, en su conjunto, debería adoptar frente a esas declaraciones. Se inició, así el proceso de unificación del movimiento obrero mexicano y, a su vez, la alianza con el general Cárdenas. Sólo quedaron fuera del proceso unificador la CROM y la CGT, que continuaban fieles al callismo. El llamado del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se concretó el 15 de junio de 1935 en la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria.

La función histórica de la CGOCM, aunque breve en su existencia, marcó un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano, dando paso pocos días después de la disolución de la misma, al nacimiento de una central única: la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

La CGOCM es, prácticamente, un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero: "el primero con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una central más

sólidamente constituida, como ha sido demostrado a lo largo de cincuenta años (.....) la CTM".¹⁹

La Confederación de Trabajadores de México.

Posteriormente, el 21 de febrero de 1936, se inauguraron los trabajos previos del Congreso Nacional de Unificación, presididos por el Comité Nacional de Defensa Proletaria. Después del saludo a los congresistas y del desahogo del segundo punto de la orden del día, hizo uso de la palabra Vicente Lombardo Toledano, y durante su intervención realizó un balance de la situación del país y de las condiciones de trabajo prevalecientes en esa época, arrancando numerosos aplausos de los asambleístas por su encendido discurso, que concluyó diciendo: "*Hemos venido aquí, como se ha dicho ya de sobra, y como todo el mundo debe sentirlo, sin prejuicios, sin reservas mentales, sin propósitos innobles; hemos venido a laborar aquí para el porvenir más que para el presente; en consecuencia, debemos realizar un pacto de honor ahora mismo, todos los delegados, para que nadie salga de aquí sin haber constituido antes con su contingente y con su convicción, la Central Proletaria Unica de México. Pónganse de pie, camaradas (el Consejo se pone de pie): ¡Viva la Confederación de Trabajadores de México!*".²⁰

Resultó electo secretario general Vicente Lombardo Toledano, junto con los siguientes integrantes de la mesa directiva: Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Angel Velasco.

En el artículo 20 de los estatutos se expresa que la CTM adopta como doctrina la lucha de clases; pues el lema de la Confederación es: "Por una sociedad sin clases", donde refleja una clara influencia de la tesis marxista.

Ya apuntamos la vinculación de esta central obrera con el régimen del general Cárdenas, circunstancia que trajo como consecuencia el favor del gobierno en donativos pecuniarios, completas garantías para la actividad sindical, persecución de enemigos de la CTM, etcétera.

El gobierno no escatimó los medios para que la CTM lograra la dictadura sindical; sin embargo, no por ello consiguió esta gran central obrera la hegemonía anhelada.

19

Anguiano Rodríguez Guillermo, *Las relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*, México 1985. pág. 55.

20

La Constitución de la Confederación de Trabajadores de México, México 1986. INEHRM. pág. 83.

Durante la realización del V Consejo Nacional, en mayo de 1973, la CTM sufrió la pugna entre los comunistas y los fidelistas. El resultado de este conflicto fue que los sindicatos controlados por los comunistas y otros que se oponían a las burdas maniobras de Fidel Velázquez abandonaran la CTM. Esta crisis significaba, para Lombardo, la pérdida del control del movimiento.

En marzo de 1938, pocos días después de la expropiación petrolera, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el cual quedó formado por cuatro sectores: el obrero, el campesino, el popular y el militar. En el sector obrero participaron la CTM, la CROM, la CGT, el SME y otros; es decir la CTM tuvo que compartir su posición con organizaciones que le eran opuestas, como la CROM y la CGT, así como los sindicatos independientes de la industria. El frente popular quedaba finalmente constituido a "la mexicana".

Su creación fue bajo el liderazgo del Estado, así las organizaciones obreras, principalmente la CTM, ligaron su suerte a la del gobierno cardenista y a la de los gobiernos posteriores.

También es sobresaliente la participación de esta central en la huelga de los obreros agrícolas de la región denominada "La Laguna", de los estados de Coahuila y Durango, contra los hacendados de la comarca por negarse a firmar un sólo contrato colectivo, nivelando los salarios y las prestaciones de los trabajadores. También es relevante la participación que esta organización obrera tuvo en el conflicto de las empresas petroleras: la Standard Oil y la Royal Dutch Shell, cuando estas empresas petroleras se negaron a obedecer la sentencia de la Corte. La CTM y el sindicato petrolero resolvieron acudir a la Junta para dar por rescindidos los contratos de trabajo, de acuerdo con el derecho que la ley les otorga, con el fin de que el gobierno expropiara los bienes de las empresas y nacionalizara la industria del petróleo. La decisión la tomó el presidente Lázaro Cárdenas, el 18 de marzo de 1938. Hemos hecho remembranza de este conflicto por la importancia histórica que reviste y la participación del movimiento obrero mexicano en él.

Lombardo Toledano renunció a la Secretaría General, antes de concluir su segundo periodo, y el 10 de marzo de 1941 su lugar fue ocupado por Fidel Velázquez. Aunque la salida de Lombardo fue explicada por él como una decisión tomada para dedicarse a su cargo de secretario general de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), existen ciertas evidencias de que la salida respondió a presiones del nuevo presidente, quien deseaba retirar a Lombardo porque representaba uno de los símbolos centrales del cardenismo.

Dueños de la dirección de la CTM, cinco líderes "Los Cinco Lobitos", amigos personales y del mismo origen -La Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal- empezaron a expulsar a los cuadros y militantes con ideas diferentes a las suyas, transformando a la Confederación.

En 1947, en su IV Congreso General, los dirigentes de la CTM, propusieron la desafiliación de la CTM, de la CTAL y de la FSM. En este congreso, la CTM emprendió el cambio de una reorganización total. El antiguo lema de la CTM, "Por una sociedad sin clases", fue reemplazado por otro que expresaba el nuevo sentimiento nacionalista: "Por la emancipación de México".

No por esto consiguió la CTM reconstruir su menguado prestigio. El movimiento obrero atravesaba por una crisis de divisionismo, cuyo verdadero motivo no estaba en la ideología sino en el interés personal de los dirigentes que a toda costa querían conservar las posiciones políticas obtenidas.

El movimiento obrero, a finales de los años cuarenta, estaba domesticado, teniendo como líder a un Fidel Velázquez que, junto con su camarilla, sería bien cebado con puestos políticos para mantener sometida a la clase trabajadora. Este no recordaría ya más su extracción obrera y mucho menos sus antecedentes anarquistas en la CGT, ni tampoco su compromiso con la ideología lombardista. Con motivo de reasumir una vez más el puesto de secretario general de la CTM y ante la acusación de Amilpa de que se aliaba con los más corruptos de la Central, declaró ante el pleno del congreso cetemista: "vi salir a Gómez Z. por ladrón, a Lombardo por traidor a Amilpa por imbécil, yo me quedaré". Y lo cumplió hasta la fecha de su muerte".²¹

La Unión General de Obreros y Campesinos de México

Nacida en mayo de 1949, esta unión queda integrada por el sindicato de mineros y otros de menor importancia. La UGOCM adoptó la tesis de "la lucha de clases". Los principios de la nueva central eran: "defensa inquebrantable de los intereses de la clase obrera, del derecho de huelga, de la libertad de asociación sindical, de los intereses de los campesinos, del régimen democrático, contribución al desarrollo económico del país, lucha por la independencia de México y contra el imperialismo extranjero, lucha por la paz mundial, rechazo de todo tratado internacional que lesione la independencia de nuestro país".²²

²¹

Durand Victor Manuel, *La Ruptura de la Nación*, México 1986, UNAM, pág. 205.

²²

Ibidem, pág. 193 y 194.

El registro solicitado por la UGOCM fue negado por la Secretaría del Trabajo, que argumentó que no cumplía con los requisitos legales. Por este motivo, Lombardo intenta legalizarla afiliandola a la CTAL. El enésimo intento de unificación obrera queda una vez más frustrado. Esta central recibe ataques de las demás organizaciones obreras, entre ellas la CTM.

El debilitamiento de la UGOCM significaba el fin del proyecto nacional popular y del lombardismo como corriente política de la izquierda mexicana.

Con algunos sindicatos que se separaron de la CTM y algunos sobrevivientes de la CGT se forma la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC), la cual se afilió al PRI desde su creación.

Posteriormente en 1951, surgió la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), que pasó a formar parte de la CROC en 1953.

No obstante que en apariencia se había logrado una relativa unificación del movimiento obrero no era real. Tan es así que se considera en este mismo año la posibilidad de constituir una nueva organización. El antecedente más importante es el Bloque de Unidad Obrera (BUO), que estaba integrado por la CTM, la CROM y la CGT, así como el de ferrocarrileros, electricistas y petroleros.

No puede dejar de mencionarse, aunque sea en forma breve, el movimiento ferrocarrilero de 1958. No sólo por su duración, de diez meses aproximadamente, sino porque este sindicato era uno de los más numerosos e importantes de la República. En el año en que ocurrieron estos acontecimientos contaba entre sus filas con un poco más de sesenta mil trabajadores.

Las demandas planteadas fueron cumplidas, pero la mesa directiva encabezada por Demetrio Vallejo continuó presionando por mayores reivindicaciones. El 1o de diciembre de 1958, habiendo asumido ya la presidencia Adolfo López Mateos, el sindicato propuso revisar las tarifas de los ferrocarriles y eliminar canonjías hasta hacerla una empresa rentable. Estas demandas no prosperaron y la decisión fue la de reprimir el movimiento, su liderazgo y las bases que lo apoyaban.

A fines de marzo de 1959, el movimiento fue aniquilado, los líderes fueron encarcelados, y fueron despedidos varios miles de trabajadores con el fin de restablecer el orden. Este

suceso es un amargo retroceso y muy significativo en las luchas proletarias y también vale el comentario, que este tipo de presiones hacia el gobierno, tiene un límite como ya hemos visto a lo largo de la historia de este tipo de fenómenos sociales en México.

Después de los acontecimientos a que nos hemos referido, el gobierno de López Mateos consideró la creación de una nueva central que aglutinara a los sindicatos "disidentes". Este fue motivo principal para la formación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), en diciembre de 1960. La existencia de esta central fue efímera, porque para 1966 desapareció junto con el BUO, para dar paso a un nuevo intento de unificación: El Congreso del Trabajo.

El Congreso del Trabajo.

El Congreso del Trabajo (CT) ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado de México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales. El CT ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado.

El CT es un intento más de organización promovida por el gobierno con objeto de mantener el control del movimiento obrero. Fue fundado en 1966, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordáz.

Puede decirse que el CT es la organización más grande que el movimiento obrero mexicano ha tenido en los últimos tiempos. Sobresale la CTM como la confederación más importante que la integra.

El Frente Auténtico del Trabajo.

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) resulta ser, en el panorama sindical de México, un participante tanto por sus orígenes como por la manera como se ha manifestado su presencia y por la vinculación, con toda clase de reservas, ideológicas, con el sindicalismo independiente de México, expresión que sólo intenta poner de manifiesto su autonomía frente al Estado, pero no frente a los partidos políticos.

El FAT como parte de su estrategia busca democratizar los sindicatos oficialistas, sin tratar de arrancarlos de su central de origen. El programa de lucha del FAT ha sido considerado en diversas ocasiones como "autogestionario", que establece metas a corto, mediano y largo plazo. Por ello el maestro Néstor De Buen expresa que: "se trata de una tarea larga de creación de conciencia de clase, tan escasa en nuestro medio laboral. El

FAT por lo mismo, no tiene demasiada prisa".²³

El Frente Auténtico del Trabajo, pretende; el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, principalmente: al trabajo, a la asociación sindical, a la huelga, a la expresión y a la manifestación, movilización obrera y denuncia pública contra despidos, listas negras, trabajo eventual disfrazado, contra el sindicalismo oficial, la corrupción de los tribunales laborales y contra la violación a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución.

Los principales sindicatos afiliados al FAT son el Sindicato Industrial 15 de agosto de Trabajadores de la Industria del Vestido, Sindicato Libertad de Maquiladoras de Pantalones, Sindicato 1o. de Mayo de la industria de la Construcción, Sindicato Industrial 20 de Noviembre de Trabajadores de la Industria del Calzado, Sindicato "Ricardo Flores Magón" de Trabajadores de la Industria Hulera, con varias secciones, Sindicato "Emiliano Zapata" de Trabajadores del campo, Sindicato 27 de Diciembre de Trabajadores de Laminados y Maquilado, Sindicato Nacional del Hierro, con varias secciones, Sindicato de Trabajadores de Mosaicos y Losetas de Guanajuato, Sindicato de trabajadores de la Música, etcétera.

La Confederación de Trabajadores y Campesinos.

Esta organización nació en el Estado de México, aprovechando dos coyunturas importantes: la primera fue la presencia del gobernador Carlos Hank González, quién impulsó, dentro de su propio estado, el desarrollo de lo que ellos mismos denominaron "sindicalismo nuevo". En segundo lugar la presencia en el propio estado de una vida sindical pobre en planteamientos, demasiado orientada hacia los arreglos económicos subterráneos. El número de sus miembros se calcula aproximadamente en más de doscientos mil afiliados.

La Unidad Obrera Independiente

Es considerada como uno de los organismos sindicales dentro de los sindicatos independientes ya que agrupa a los sindicatos de empresas muy importantes. El 1o. de abril de 1972 se constituyó con el propósito de tener una organización disciplinada de los trabajadores manejada por ellos mismos. En 1983 contaba con una membresía aproximada de doscientos mil trabajadores.

²³

De Buen Lozan Néstor. *Sindicatos, Democracia y Crisis*, México 1985, Porrúa. pág. 63.

La Unión Nacional de Trabajadores

El pasado 28 de noviembre de 1997 quedó formalmente constituida la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Al acto inaugural asistieron aproximadamente seis mil líderes sindicales que representan a cerca de dos millones de trabajadores en toda la República Mexicana.

De inmediato, esta corriente sindical se ha puesto en actividad: tan es así que ya ha demandado, ante la Cámara de Diputados, que las comisiones obreras se conformen de manera plural, es decir, que incluyan a integrantes de la UNT y no como en la actualidad, sólo con miembros de la CTM o de sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo.

Este nuevo sindicalismo en el cual confluyen sindicatos de Universidades públicas, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, entre otros, representa un organismo independiente y paralelo al CT que, desde su fundación, jamás ha celebrado asamblea alguna.

Promovida la UNT por el Foro del Sindicalismo ante la Nación, intenta recuperar la esencia, principios y derechos elementales del movimiento obrero en México, y aún cuando desde nuestro punto de vista se le podría clasificar ideológicamente como un sindicalismo de centro-izquierda, la verdad es que nace de manera espontánea como una reacción social al sindicalismo anquilosado, que una vez cumplido sus objetivos, a nuestro entender después del movimiento estudiantil de 1968, sólo servía y por desgracia aún, para amasar fortunas personales de algunos líderes.

Cabe resaltar que su primer principio enuncia el verbo "emancipar", lema de la vieja CTM y que jamás se llegó a comprender en su integridad y por lo tanto, nunca se puso en práctica.

Otro de los aspectos que con certeza repercutirá en el ámbito nacional, con la creación de esta central, está el referente a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, ya que desde nuestro particular punto de vista dicha reforma, para surtir sus efectos y ser realmente una reforma efectiva, tendrá que ser concensada entre los diversos sectores de la productividad dentro de los cuales de ahora en adelante se deberá tomar en cuenta a la UNT.²⁴

En esta revisión del sindicalismo mexicano, desde su origen y evolución, nos ocupamos

²⁴

López Díaz Filiberto, *Revista Laboral*, México 1998, págs. 80,81 y 82.

de los rasgos y características específicas más distintivas, sobre todo de los más importantes.

Es necesario apuntar que el movimiento obrero mexicano, al igual que el de otros países, ha sido el producto natural del tiempo y la influencia del capitalismo y de la proletarianización de las masas industriales y del fin de la vieja corporación profesional.

Aunado a esto, también podemos señalar como causas inmediatas de las asociaciones sindicales, la miseria y marginación de los trabajadores. Ello trajo consigo, tal y como lo apunta don Mario de la Cueva, dos finalidades: "una inmediata el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente, y otra mediata, que fue la creación de la República del Trabajo".²⁵

Puede decirse que el sindicalismo fue un producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía. En México, como en otras partes, tuvo fases o etapas necesarias para su evolución. Dichas fases son similares a las de otros países. Podemos señalar que la fase de tolerancia prevaleció de 1912 a 1917, la de politización de 1918 a 1938 y la de integración al Estado de 1938 a la fecha.

Por lo que se refiere a la fase de tolerancia, es el periodo en el que los trabajadores intentan organizarse a través de los sindicatos; es la época revolucionaria y pre-revolucionaria, en la que en un principio los gérmenes del sindicalismo fueron brutalmente reprimidos y después considerablemente tolerados. En la segunda fase, el movimiento obrero tiene una participación notoria en el proceso político del país. Los dirigentes sindicales incursionan en el terreno político, ocupando posiciones dentro del gobierno. En la tercera que es una etapa de transición, se intenta que el movimiento obrero trascienda dentro del Estado mexicano, buscando mayor representatividad de la clase obrera. La fase de burocratización o institucionalización, o sea, la participación del movimiento obrero dentro de la estructura estatal, como apéndice del sistema político, que es el caso de la CTM, CNC, CNOP, el CT, etcétera, que están vinculados con el poder político, a través de sus representantes sumisos a la burocracia estatal y, por lo tanto ajenos al sentir de la clase trabajadora de la que se ostentan "genuinos representantes".

Haciendo un somero análisis de estos acontecimientos, que solamente los hemos

25

De la Cueva Mario, *Op. Cit.* pág. 252

enunciado, porque no es nuestro objetivo hacer la historia del movimiento obrero de México, sino únicamente señalar a grandes rasgos el camino que siguieron los obreros en sus luchas de emancipación, hasta lograr los principios jurídicos que hoy forman el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentra el objeto de nuestro estudio que es la **Cláusula de Exclusión**.

D. Origen del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la expresión de las condiciones o características pactadas entre el sindicato y la empresa, de acuerdo con la ley, dentro de los cuales se presta el servicio o el trabajo en la empresa, y que persigue los mejores elementos para el trabajo y la interrelación entre empresa y trabajadores, con vista al cumplimiento de los fines particulares y sociales de esa institución, y a la satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales de los trabajadores, en la medida de las posibilidades de la primera.

Mientras el contrato individual de trabajo puede confundirse con el fenómeno de la relación jurídica laboral, que se integra solamente con los elementos de prestación del servicio y la existencia de la subordinación, trayendo como una de las consecuencias el salario, y se refiere única y exclusivamente a las condiciones que puedan pactar empresa e individuo trabajador, el contrato colectivo presupone el individuo y la relación jurídica, y se proyecta no sobre los intereses personales, sino en relación con aquellos que nacen de la convivencia de los trabajadores, cuya esencia es el trabajo organizado.

Los orígenes del termino contrato colectivo se confunden en la doctrina y en la legislación extranjera con el nacimiento mismo de la institución: en la Era de la Tolerancia solamente existía el Derecho Civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios era el contrato; se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores. La denominación fue hija de su tiempo y, a la vez, una imposición del Derecho Civil. Hasta donde recordamos, fue el eminente maestro de la Universidad de Burdeos, León Duguit, el primero que afirmó en las célebres conferencias de Buenos Aires en 1911, que era urgente sustituirla por la locución Convención-ley, pues únicamente así se adecuaría la terminología a la realidad. La Ley francesa de 1911 acogió la fórmula "Convención Colectiva de Trabajo", pero la definió en su artículo primero como "el Contrato relativo a las condiciones de trabajo..."; es justo aclarar que el actual Código del Trabajo de aquella nación suprimió en el artículo 31 la palabra contrato: "La convención colectiva

de trabajo es el acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y a las garantías sociales, que se celebra....”²⁶

Del derecho mexicano mencionamos los datos siguientes: en el año de 1912 se firmó un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento, al que se le dio el nombre de “Tarifas Mínimas de la Industria Textil”, que recuerda la denominación alemana “Tarif vertrag”. La Ley del periodo pre-constitucional del estado de Yucatán, expedida por el general Salvador Alvarado en octubre de 1915, habla de “Convenios Industriales”, siguiendo la moda de la legislación de Nueva Zelanda. La Ley del Trabajo del estado de Veracruz de 1918 empleó en su artículo 25 el título de “Contrato Colectivo”, mismo que aparece en las leyes de los estados y en las federales de; 1931 y 1970, con excepción de la Ley de estado de Tabasco de 1926, que prefirió la calificación de “Convenios Industriales”, en homenaje a don Salvador Alvarado.

La comisión confrontó el problema y comprendió que Duguit, la doctrina y legislaciones de nuestros días están en lo justo, pues las convenciones colectivas de trabajo, igual que las relaciones individuales de trabajo nada tienen que ver con la concepción milenaria del Contrato Romano Civilista. Únicamente aquellos que sostienen que el Derecho del Trabajo es todavía un capítulo del Derecho Civil, pueden aceptar la legitimación de la terminología tradicional. Sin embargo el cambio encontró una oposición cerrada, por lo que resolvió conservar la palabra, pero dejó constancia de su pensamiento en la exposición de motivos: “Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término Contrato Colectivo de Trabajo por el de Convención Colectiva de Trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la Jurisprudencia, en la Doctrina y entre los trabajadores y patronos, se consideró, además que la denominación no afecta la naturaleza de la Institución.

Puede presumirse que los constituyentes de 1917 no tenían una idea clara de la naturaleza y de los fines de los contratos colectivos, y que creyeran que eran una forma de contrato de trabajo.

Esas dos circunstancias explicarían que el artículo 123 no contuviera una mención expresa de la Institución. El entonces Secretario de Gobernación, licenciado Rafael Zubarán Capmany, presentó el 12 de abril de 1915 un Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, al jefe de la revolución don Venustiano Carranza.

26

De la Cueva Mario, *Op. Cit.*, Págs. 375 y 376.

El apartado sexto de la Exposición de Motivos, reconoció que el “Contrato Colectivo era una novedad para nuestra legislación” (conocido como el “Proyecto Zubarán) y declaró que para redactar el capítulo se estudiaron los proyectos franceses de Doumergue de 1906 y de Viviani de 1910, y un proyecto sueco del mismo año. Y en una breve y profunda exposición, el sociólogo y jurista explicó las causas del nacimiento de los contratos colectivos: “Es bien sabido que los obreros, en sus relaciones con los patronos, no encuentran más elementos de fuerza que el que pueden derivar de su unión estrecha, de su sindicación, pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hallan en opresoras, que trae consigo el sistema capitalista. La ley industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo útil por el precio más bajo, tiene siempre aplicaciones inhumanas; y es de justicia y utilidad evitar los frotamientos y conflictos que engendra, creando instituciones que faciliten este propósito. La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esa ley, y el contrato colectivo viene a ser como el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza de resistencia, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas, de actos de violencia, en manifestaciones pacíficas y facilitando la conciliación y el arbitraje.”²⁷

Con apoyo en las reflexiones que anteceden en su artículo 63, definió la institución: Se designan con el nombre de contratos colectivos, las convenciones que celebran los representantes de un sindicato, o de cualquier otra asociación o agrupación de obreros, con un patrono o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellas.

Y en su artículo 72 decretó la aplicación imperativa de sus cláusulas: No será obstáculo para la aplicación de las reglas establecidas en un contrato colectivo el hecho de que en el contrato individual se haya guardado silencio respecto de dichas reglas, ni el de que, en el contrato individual se hayan consignado estipulaciones contrarias a las del contrato colectivo; teniéndose en tal caso por no puestas aquellas estipulaciones.

La Ley del Trabajo de el estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 es una muestra del desconocimiento de la naturaleza y fines del contrato colectivo de trabajo, en su artículo 5 la definió como “ el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador presta a

27

Imprenta de l Gobierno de Veracruz, México 1915, pág. 321.

otra llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". En el artículo 21 se dice que el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente. Es individual el que celebra un sólo trabajador y colectivo el que se celebra con una agrupación de trabajadores". Por lo tanto, en el terreno de las presunciones, podemos suponer que el contrato colectivo fue concebido como una especie del contrato individual de trabajo.

La mayoría de las leyes de los estados incurrieron en las mismas deficiencias. El licenciado Maximiliano Camiro citó como primera excepción, el Código del Trabajo del estado de Campeche. Explica el licenciado Camiro que en citado Código se habla de "Convenios Industriales" para distinguirlos de los contratos de trabajo; el artículo séptimo estaba redactado de la manera siguiente: El Convenio Industrial es toda convención que celebran los representantes de sindicatos o de cualquier otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato, o con cualquier otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas.

Este Código quedó en todo caso derogado por la Ley del Trabajo de ese mismo estado del 29 de noviembre de 1924, lamentablemente, esta segunda Ley regresó a la incertidumbre de la Ley de Veracruz.

La segunda excepción citada por el licenciado Camiro es la Ley Reglamentaria del Trabajo del estado de Chiapas, expedida por el gobernador provisional el 11 de mayo de 1918, cuyo artículo 186 expresaba: Con el nombre de contrato colectivo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicato de patronos o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo. Sin que se conozca la razón, la Ley fue sustituida por la del 28 de febrero de 1927, que también retornó a la vaguedad de la legislación de Veracruz.

Mayor importancia tuvo la Ley del Trabajo del estado de Coahuila del 26 de julio de 1920, pero sus artículos 122 y 123 parecen inspirados en la concepción contractualista de los contratos colectivos.

Debe así mismo mencionarse la Ley del Trabajo del estado de Hidalgo del 30 de

noviembre de 1928, año en que ya se discutía la federalización de la legislación del trabajo, cuyo capítulo segundo se titulaba "Del Contrato Colectivo", el artículo 27 contenía la definición: "Se da el nombre de contrato colectivo de trabajo, a la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y trabajadores, en cada caso.

México no inventó los contratos colectivos, pero si poseen una fisonomía propia entre, nosotros, nacieron de las exigencias económicas nacionales y de la injusticia de las relaciones puramente individuales de cada trabajador y el empresario, así lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley de 1931: Nació el Contrato Colectivo de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual....

Merced al contrato colectivo, las relaciones entre patronos y obreros no quedan abandonados al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida y convertida en inviolable por las partes mismas...

El contrato colectivo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Desde el punto de vista doctrinal, el problema se presenta cuando tratamos de definir la naturaleza de esa convención que llamamos contrato colectivo de trabajo, no sólo de acuerdo con la terminología que se usa para designarlo, sino conforme a los elementos que lo integran. Así, el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empresa y sindicato para determinar las condiciones y características en las cuales los trabajadores organizados habrán de prestar servicios dentro de la empresa.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige define al Contrato Colectivo de Trabajo como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos. con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Estamos frente a un acuerdo de voluntades, que da nacimiento a un convenio bilateral o sinalagmático en el cual, con excepción de las disposiciones de contenido social, se plasman los acuerdos que han tenido empresa y sindicato, para fijar las condiciones de trabajo, que llevan a hacer una realidad la función sindical y también la función de la empresa, como primera responsable de la situación de los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo tiene como elemento formal la institución del sindicato; y como elemento esencial, la solidaridad de intereses que nacen en la operación del trabajo en la organización productiva y de distribución de bienes que llamamos empresa.

Desgraciadamente, la experiencia en nuestro país salvo honrosas excepciones tenemos que reconocer que esta institución contractual ha sido, más que un elemento de ayuda para empresa y trabajadores, un instrumento de fuerza y de gobierno autoritario y dictatorial de los sindicatos y de las centrales obreras.

Requisito Formal del contrato colectivo de trabajo; teniendo presente nuestro criterio sobre la causa eficiente del contrato colectivo de trabajo, resulta lógico que en artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, sin más comentarios se establezca que "El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito...."

Aún más, la misma disposición legal ordena que debe hacerse por triplicado, para que cada una de las partes tenga un ejemplar, el tercero de los cuales deberá depositarse ante las autoridades laborales que corresponda, Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, con su obligatoria anotación de fecha y hora en que es presentado.

En consecuencia, sostenemos que el requisito formal de contrato colectivo de trabajo radica únicamente y exclusivamente en que el mismo tenga que ser obligatoriamente celebrado por escrito, para evitar los inconvenientes de una imprecisión que acarrearía conflictos de interpretación; pero cumplido este requisito formal, el contrato colectivo de trabajo, celebrado entre la representación de los trabajadores y la empresa tiene carácter obligatorio y debe surtir efecto desde el momento de su firma o celebración, sin que pueda estar bajo condición suspensiva a su presentación para los efectos de depósito ante las autoridades laborales.

Respecto de este artículo de la ley, , transcribimos la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre los efectos jurídicos del depósito y

“Efectos jurídicos del depósito”: *“La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha declarado que el depósito de los contratos colectivos de trabajo, no es simplemente una finalidad externa, sino que es un requisito de solemnidad que la ley establece para el efecto de que sean obligatorios (...) por el contrario, al presentarse un convenio ante la Junta, antes de ordenar su depósito, tiene obligación de revisarlo para el efecto de examinar si no tiene cláusulas contrarias a los preceptos constitucionales, o si se reducen en alguna forma los beneficios que a los trabajadores se conceden en casos semejantes. No se trata, pues, de un simple requisito de publicidad, sino de revisión que la autoridad hace del contrato con los expresados objetivos.*
(D-3232/43, Sindicato de Trabajadores y Empleados de Espectáculos Públicos de Yucatán, 14 de abril de 1944).

Contrato Colectivo de Trabajo, su Incidencia en la Economía Nacional; es importante hacer notar que en México el contrato colectivo de trabajo es una figura propia del régimen constitucional general de trabajo, y no de los regímenes constitucionales especiales tales como el de los servidores (burócratas) de los Poderes de la Unión, del Departamento del Distrito Federal y de los poderes de las entidades federativas y de los municipios.

Aquél régimen general es el que se refiere al apartado “A” del artículo 123 constitucional y abarca en consecuencia, todas las actividades económicas de los sectores privado, público y social.

El régimen general que se comenta, del apartado “A” del artículo 123, tiene por regla general ser de competencia de las autoridades locales y por excepción de las autoridades federales, pero las actividades cubren una amplia gama.

La fracción XXXI del 123 constitucional invocado dispone cuales son de competencia federal; todas las demás son de competencia local.

Ahora bien, no sólo en la práctica sino también en la ley, el contenido del contrato colectivo de trabajo opera dentro de un amplio concepto de autonomía de las partes, esquematizado por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, así: “El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque;

- II. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- III. Las Jornadas de trabajo;
- IV. Los días de descanso y vacaciones;
- V. El monto de los salarios;
- VI. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimientos que comprenda;
- VII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- VIII. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley, y
- IX. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La dinámica del Contrato Colectivo de Trabajo tiene en vista, entre otros, los siguientes factores jurídicos laborales y su terminología.

Para desenvolverlos, se asume la perspectiva de contemplar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y de ahí apuntar las demás cuestiones.

El contrato colectivo de trabajo tiene estas partes, de acuerdo con el pensamiento del maestro Mario de la Cueva:

1. El elemento normativo.
2. El elemento envoltura.
3. El elemento obligatorio.
4. Cláusulas ocasionales, eventuales o accesorias.

Finalmente, se habla de cláusulas neutras, que no son tanto, porque pueden convertirse en revisables, si su naturaleza lo permite. Se habla de cláusulas compromisorias cuando las partes se comprometen a seguir cierto procedimiento y acudir

a cierto órgano para la solución pacífica de sus conflictos, si bien estas cláusulas se moderan con las disposiciones legales. Se habla de cláusulas de taller cerrado o de taller abierto para significar que existen o no las de ingreso y de exclusión sindical; todas esas denominaciones y muchas más responden a la función que cumple cada cláusula, a una metodología de discusión, de negociación y de aplicación del contrato colectivo y no exactamente a la naturaleza jurídica de su contenido, como es el caso de los elementos del contrato colectivo.

La organización de comisiones mixtas así como su ejecución por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es una afirmación de dicha autonomía ya mencionada, como lo señala el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero también la ley señala el contenido indispensable de dichos contratos, en su artículo 393.

Complementándose este con lo estipulado en el 394 de nuestra ley; así mismo permite el pacto de la cláusula de exclusión, en su artículo 395.

Esta disposición consigna expresamente la posibilidad de que en el contrato colectivo de trabajo consten, casi como elemento esencial de validez, la cláusula de exclusión, que consagra la facultad de los sindicatos de separar de la empresa a los trabajadores que merezcan tal sanción.

Por tal razón, esta cláusula representa uno de los puntos de mayor controversia en la Teoría del Derecho Laboral y que es motivo de este trabajo y por lo tanto nos debe de llevar aun análisis más profundo en el siguiente capítulo.

CAPITULO II

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

- A.** Origen de la Cláusula de Exclusión.
- B.** Diferencias entre la Cláusula de Ingreso y la Cláusula de Exclusión. Y su Justificación Social.
- C.** Procedimiento de Aplicación de la Cláusula de Exclusión.
- D.** La Cláusula de Exclusión y la Jurisprudencia.

CAPITULO II

La Cláusula de Exclusión

A. Origen de la Cláusula de Exclusión.

Lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo nació en el Siglo XIX, pero aún en él, las cláusulas de ingreso y de exclusión no pudieron desarrollarse.

Fue nuevamente Inglaterra la nación que abrió la primera puerta: una ley del Parlamento reconoció su licitud en el año de 1906.

Los Estados Unidos, principiaron a cambiar su postura negativa a partir de la tercera década de nuestro siglo, hasta que finalmente, la Ley Wagner de 1935, reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los Contratos Colectivos.

Aquí, una vez que el movimiento laboral mexicano, había obtenido el derecho de formar sindicatos y contratos colectivos de trabajo, precisa conocer los hechos prácticos, que determinaron que la cláusula de exclusión se introdujera en el derecho mexicano y en nuestra opinión, consideramos lo siguiente:

El derecho de asociación profesional, supone desde luego la libertad absoluta del trabajador, concediendo a éste el derecho de formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, lo mismo que a permanecer o no dentro del mismo.

Esta libertad que el derecho de asociación concede a los trabajadores, origina un problema grave ya que si la ley concede el derecho a la clase trabajadora para coaligarse en defensa de sus intereses, deja la puerta abierta para su disgregación, es decir, el derecho de asociación profesional comprende la facultad de formar una agrupación y la posibilidad de quedar fuera de ella.

Ahora bien, cuando los patrones se dan cuenta que la unión de la clase obrera crea una fuerza, que amenaza su situación de privilegio que tenía anteriormente y que las agrupaciones como un sólo hombre exigen mejores salarios y constantes prestaciones, presionando incluso con acciones de carácter colectivo, urden la manera de romper esa unidad, ya sea poniendo en práctica el cohecho de trabajadores o bien poniéndole trabas en el ejercicio de sus labores y hostigándolos hasta lograr su separación.

El movimiento laboral mexicano pronto encuentra un medio de combatir esta amenaza y así ante la necesidad de mantener a toda costa la unidad obrera, cuenta con dos medios esenciales para este fin, que son: la sindicalización obligatoria y la cláusula de exclusión.

La primera consiste en la obligación que se le impone a toda persona que siendo obrero, debe ingresar y mantenerse dentro de la asociación profesional respectiva, esta posición es desde luego contraria al principio de libertad que sustenta el derecho mexicano, por lo cual es rechazado por todos, aún por los mismos obreros que ven en él su voluntad supeditada a los grupos profesionales.

Pero el problema de darle a la asociación profesional la unidad necesaria para su supervivencia, trae consecuentemente la merma de la libertad individual.

Por otra parte podemos afirmar que la libertad absoluta es impracticable toda vez que, el hombre para poder vivir en sociedad debe restringir su libertad, por lo que la libertad es limitada. La libertad del hombre se extiende hasta en tanto no encuentra el derecho de los demás.

Ahora bien ante la necesidad de mantener la unidad de la asociación profesional frente a la oposición de la libertad individual y los derechos de los grupos profesionales, debió buscarse una solución conciliatoria que restringiendo un poco la libertad del individuo, derecho universalmente reconocido, se permita a los grupos profesionales mantener su hegemonía y supervivencia; esta solución la encuentra la Legislación Mexicana en la cláusula de exclusión, pues por una parte se sostiene la libertad individual y por la otra da el derecho a los grupos profesionales de mantener su unidad, dándoles la fuerza que ha de equilibrar los dos factores de la producción, patrones y trabajadores.

Después de haber expuesto las causas probables que motivaron la aparición de la

cláusula de exclusión nos queda el problema de encontrar en qué momento se incluye en el Derecho Mexicano, vamos a mencionar la cláusula de ingreso pero sólo para redondear nuestro trabajo, ya que la cláusula de exclusión es la institución sobre la cual se concreta nuestro estudio.

Para encontrar la trayectoria que en México siguió la evolución de la cláusula de exclusión, nos vemos precisados a recurrir al texto del maestro Mario de la Cueva,¹ por ser una autoridad más reconocida en este aspecto, y en efecto, encontramos algunos datos que más o menos dan la secuela que siguió la cláusula de exclusión. Una vez que la Constitución de 1917 fue promulgada, se dejó sentir una fuerte presión de la clase trabajadora casi en todo el país, pero con más fuerza en los estados de mayor desarrollo industrial, Veracruz, Hidalgo, Tamaulipas, Durango, etc., en donde los trabajadores lograron implantar la cláusula de ingreso, en multitud de contratos colectivos de trabajo, pero como algo importante encontramos que en los años de 1925 a 1927 se reunieron en México representantes obreros y patronales, para celebrar la Gran Convención Textil, que fue donde se firmó el primer contrato ley, en el cual aparece el capítulo II que se refiere a la admisión de trabajadores, en cuyo artículo 12, los obreros consideraron que se estipulaba la cláusula de exclusión.

Por ser de importancia nos permitimos transcribir parte de dicho artículo:

Artículo 12. *“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 ese ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, al 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*

1

De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, México 1996. pág. 306

agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario".²

En este artículo se establece primeramente la cláusula de ingreso en beneficio de los sindicatos de cada fábrica y en su parte final encontramos esbozada hábilmente la cláusula de exclusión. Cláusula que posteriormente los obreros alegaron que la parte final del artículo transcrito se refería a la cláusula de exclusión.

Después de que los obreros de la rama textil lograron la inclusión en su contrato ley, de la cláusula de exclusión, todos los sindicatos intensificaron sus luchas por lograr un igual trato.

La primera disposición legal que sanciona en una forma más clara la cláusula de ingreso es la Ley de Trabajo de Hidalgo del 28 de noviembre de 1928, que dice lo siguiente: "*Cuando determinado trabajador se separe de su trabajo, los representantes sindicales podrán proponer desde luego sustituto, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrón dar preferencia en igualdad de circunstancias a los sindicalizados*".

Después de mencionados estos casos dichas cláusulas no se presentan en los contratos colectivos de trabajo, sino hasta después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de ingreso y de exclusión.

Aprobada la Ley Federal del Trabajo en donde ya aparecen las disposiciones legales, en los términos ya conocidos, autorizando la estipulación contractual de ambas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo, por lo que los sindicatos empezaron a exigir fueran incluidas en sus nuevos contratos.

En el laudo de fecha 9 de junio de 1934 con motivo del conflicto promovido por los trabajadores petroleros en contra de la "Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila", se establece que cuando los trabajadores renuncien o sean expulsados del seno de un sindicato, éste tiene derecho a pedir su separación y que la empresa quedaba obligada a

2

Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas, México 1927, pág. 43.

despedirlo inmediatamente y sin pago de indemnización alguna. Con estos laudos recibió su consagración oficial la cláusula de exclusión y fue aceptándose poco a poco en los contratos colectivos de trabajo.

Hasta aquí hemos llegado cuando la clase trabajadora logra incluir la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, pero surge esta pregunta, ¿qué la cláusula de exclusión no habrá sido aplicada con anterioridad a su reconocimiento oficial como lo fueron sus demás derechos?

Para dar respuesta a esta pregunta encontramos una Tesis de 1963, del licenciado Joel Llamosas Herrera, en la que se lee: "viejos trabajadores de la región de Orizaba entre ellos a don Federico Solís y Aurelio Hernández, líderes de esa región y antiguos miembros de la Casa del Obrero Mundial quienes habían asistido a la Convención Textil de 1927, quienes nos dieron la siguiente información: Que efectivamente la cláusula de exclusión había sido aplicada muchos años antes de 1931 en esa región y para el efecto me mostraron unos folletos en que confirmaban su dicho.

Que desde 1906 ya tenían pequeñas organizaciones obreras que sesionaban secretamente por las noches y que se llamaban Mesas de Resistencia, que después de 1907 en que su huelga fue rota por las bayonetas porfiristas sus organizaciones siguieron en cada factoría que más tarde se transformaron en sindicatos.

Años más tarde formaron la "Federación de Sindicatos de Orizaba", que el 8 de julio de 1917 se reunieron en una convención en donde se firmó un Pacto de Solidaridad donde intervinieron los Comités ejecutivos de las fábricas de Santa Rosa, San Lorenzo, Mirafuentes, Río Blanco, Cocolapan, Cerritos, El Yute y otras más. En dicho pacto de solidaridad aparecen los artículos 14 y 15 que hablan ya de la cláusula de exclusión.

ARTICULO 14. "Cuando alguna agrupación federada se ve en la necesidad de expulsar a alguno de sus miembros, cualquiera que sea la causa que lo motive, deberá antes de separar definitivamente a ese miembro, poner el caso en conocimiento del Consejo Federal, para que ese cuerpo representativo ratifique o rectifique la intención del sindicato y sea boicoteado el separado si la falta lo hace acreedor a ello.

ARTICULO 15. "Con el fin de evitar que con pretexto de tal o cual teoría social, política o religiosa, se haga labor disolvente dentro de las agrupaciones obreras y en los centros de trabajo, habrá un jurado permanente compuesto de cinco miembros, los cuales serán nombrados y removidos libremente por el Consejo Federal, dicho jurado

conocerá y fallará sobre la conducta de cualquier compañero que haga la labor que antes se explica.

Solamente el Consejo Federal podrá revisar en ulterior recurso el fallo dado por el jurado.

Si la culpa del acusado lo amerita será circulado o boicoteado, a fin de que no vaya a hacer la misma labor a otros centros obreros".³

De la lectura de estos artículos podemos afirmar en primer término que ya se advierte un procedimiento a seguir para la expulsión de un trabajador y en segundo, que el acusado tenía un último recurso ante el Consejo Federal que podía revisar el fallo; podemos notar que después de separado no aclara si de la organización o de su trabajo, era circulado o boicoteado. Este es un punto importante ya que es el primer antecedente de la cláusula de exclusión, es un pacto entre los sindicatos para sancionar a quienes defecionaban con el boicot, que después ese pacto se hizo extensivo con el empresario para separar del trabajo al expulsado, quizá cuando notaron que la primera sanción no les dio buen resultado.

En la segunda convención celebrada del 10. al 6 de octubre de 1924, se hacen reformas a los artículos 14 y 15 del Pacto de Solidaridad en que ya aparecen con claridad la cláusula de exclusión. Esta reforma señala un mejor procedimiento en su aplicación, y además señala las causas por las cuales puede ser expulsado el obrero, y deja el recurso al expulsado de recurrir al Consejo de la Confederación por si acaso no está conforme con el fallo dado, este recurso podría ser salvador para el obrero expulsado si dicha expulsión había sido mal aplicada.

Por esta información, podemos deducir, que la cláusula de exclusión fue conocida desde 1917, meses después que se estipuló el artículo 123 constitucional, pero que se aplicó en el año de 1926, muchos años antes que la cláusula de exclusión apareciera en forma oficial en la Ley Federal del Trabajo.

También se menciona que en la sexta convención celebrada en Río Blanco el 19 de octubre de 1929, se hace otra reforma a los artículos 14 y 15 del Pacto de Solidaridad en donde ya encontramos más perfeccionada la cláusula de exclusión contando con una

³

Folleto de la Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos de Orizaba, México 1917, pág. 7.

reglamentación más justa.

Vemos claramente que en la última reforma aparece el derecho de defensa que es una garantía individual reconocida en nuestro derecho constitucional.

Estas organizaciones de la región de Orizaba se adelantan a su época, conciben ya una reglamentación de la cláusula de exclusión que es indispensable para su correcta aplicación. Otorga el derecho de defensa al obrero expulsado, denota un adelanto mayor sobre las agrupaciones de su época, toda vez que señala una reglamentación que aún falta en nuestra Ley Federal del Trabajo, y que evita la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales para su mejor desenvolvimiento y que lejos de ser perjudicial a la clase trabajadora sirva para conservar y unificar más a las asociaciones profesionales.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Sabemos que el presidente Emilio Portes Gil remitió al Congreso de la Unión en el año de 1929 un proyecto de Código Federal del Trabajo, que encontró una fuerte oposición en la Cámara de Diputados, al extremo de que no llegó a discutirse. El movimiento obrero, representado por la CROM, objetó, ante todo, su tendencia a la sindicación única, y habló insistentemente de las cláusulas de ingreso y de exclusión.

El Nacimiento de la Cláusula de Ingreso.

Los autores del proyecto conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo que resultó el 48, aunque los trabajadores hicieron notar que éste parecía una disposición extraída del Derecho Civil, porque dependía de la voluntad del empresario, excluía el ejercicio de huelga para imponerla y también la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo.

El Nacimiento de la cláusula de Exclusión

Alegaron también los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la de exclusión, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto. Apoyados en estas razones, solicitaron se adicionara la ley con un artículo más, que llevaría el número 236 y que a la letra decía: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

Surgió así una posible contradicción entre éste precepto y el artículo 235, que expresaba que; “cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo las libertades positiva y negativa de sindicación, se tendrá por no puesta”; lo cual, a su vez podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito. Es importante apuntar que el problema nunca se llevó ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aquí también la comisión dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores en la empresa, concretamente, la conservación de un empleo al que habían dedicado tal vez diez, quince, veinte o más años de trabajo, dependería de una decisión libre de los sindicatos; revisó las disposiciones del proyecto y creció su alarma al encontrar que la única norma aplicable, esto es, la única restricción, se hallaba en la fracción VII del artículo 246, que imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de “los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias”, pobreza que se explica porque el proyecto no contenía la cláusula de exclusión. Ante este problema, la comisión dictaminadora, después de la admisión de la cláusula, redactó la fracción en los términos siguientes, que fueron aprobados por el Congreso: “Los estatutos de los sindicatos deberán expresar.....VII: los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros”.

En dos Tesis de Jurisprudencia obligatoria, la Cuarta Sala dio una interpretación precisa del precepto en cita: *“Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los Contratos Colectivos de Trabajo, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.*

Como el artículo 246, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe

hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos".⁴

La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La comisión redactora del proyecto de la ley nueva formó un esquema, en el que separó las relaciones individuales de las colectivas. Llegó después a la conclusión de que, de la misma manera que en la Ley de 1931, dichas cláusulas debían incluirse en el segundo tipo de relaciones.

Se dio entonces cuenta de que la cláusula de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos de trabajo, en tanto la de exclusión incluida en las disposiciones sindicales, después de un breve análisis decidió que puesto que eran normaciones de los contratos colectivos, debían colocarse en el capítulo respectivo.

El maestro Mario de la Cueva en su obra "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*"⁵, describe minuciosamente: "en los primeros días de 1968, la comisión entregó el Anteproyecto de la nueva ley del trabajo. Por acuerdo del presidente de la República se distribuyó entre las organizaciones de trabajadores y patronos, autoridades del trabajo federales y locales, universidades e institutos de investigación, juristas y personas interesadas en el tema. Así transcurrieron cuatro meses en espera de las posibles observaciones, que de verdad fueron muchas, hasta que, por acuerdo del propio presidente de la República, la comisión invitó al trabajo y al capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones. Analizó entonces la comisión la totalidad de las observaciones, escritas y verbales, y redactó el Proyecto que fue enviado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados como Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Finalmente, en los primeros días de enero de 1969, la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó, principalmente, las observaciones de los empresarios.

Ninguno de los sectores de la producción, ni las instituciones y juristas consultados, objetaron la subsistencia de las cláusulas. En esas condiciones, no pudo la comisión plantearse la posibilidad de su supresión, ni siquiera de su restricción: sabía que la Presidencia de la República no aceptaría la mutilación de lo que se consideraba una conquista legítima de la clase trabajadora.

⁴ *Apéndice al semanario Judicial de la Federación de 1975*, págs. 34 y 35.

⁵ De la Cueva Mario. *Op. Cit.*, págs. 312 a la 322.

No obstante, comprendió que se habían convertido las cláusulas en una fuente de abusos y lo que es más grave en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Pero ante la imposibilidad de una modificación, sometió la aplicación de la cláusula de exclusión a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de los empleos”.

B. Diferencias entre la Cláusula de Ingreso la Cláusula de Exclusión. Y su Justificación Social.

Se ha pensado que las Cláusulas de Ingreso y de Exclusión son dos fases o aspectos de una misma cláusula. Por su esencia ambas cláusulas son distintas.

Podemos comenzar con un razonamiento de tipo pedagógico y gramatical; si la cláusula es de ingreso no puede ser de exclusión.

Exclusión: Hacia afuera.

Ingreso: Hacia dentro.

Principios históricos y jurídicos: Históricamente fue creada primero la cláusula de ingreso, se tiene noticia que la primer cláusula de ingreso figuró en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916, con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. Salvo el dato anterior la primera cláusula de ingreso que funcionó en nuestro Derecho del Trabajo, apareció en la Convención Textil de 1927, con validez en toda la República.

Y sólo hasta la Ley de 1931, alegaron los representantes de los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la de exclusión y solicitaron se adicionara la ley con un artículo que llevaría el número 236: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".⁶

⁶

De la Cueva Mario. *Op. Cit.*, pág. 308.

Pero frecuentemente se ha planteado en la Doctrina y en las legislaciones la existencia de dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa, la cláusula de ingreso es la causa de derechos y obligaciones entre; sindicato, y los patrones; y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato, o sea que la cláusula de exclusión termina con la relación jurídica establecida entre el trabajador, el sindicato y el patrón, tal y como lo expresa el artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo que dispone:

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

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

Por lo tanto; la cláusula de ingreso, es una normación del contrato colectivo que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados, y la cláusula de exclusión; es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

Como se advierte, las dos cláusulas son distintas por su nacimiento, por su estructura legal y por su esencia jurídica.

Justificación Social de la Cláusula de Exclusión.

La lucha de clases es la ley sociológica de las economías globales, la lucha de clases es manifestación de la dinámica social del régimen fundado en la propiedad privada; tuvo, durante el Siglo XIX, varias expresiones que repercutieron hondamente en el régimen económico-social de aquella época. Los trabajadores alcanzaron resonantes triunfos, entre otros, el de asociación profesional y en consecuencia el reconocimiento por parte del Estado y de las mismas empresas con respecto a la persona moral del sindicato.

Como natural manifestación del derecho de asociación, nació también el derecho en favor de la organización sindical para celebrar el contrato colectivo de trabajo, es decir, en cierto modo, el contrato colectivo de trabajo es la forma jurídica de consolidación del

derecho de asociación profesional en el sentido contractual de la palabra. Alcanzados los triunfos, anteriores, no obstante, la clase poseedora de los medios de producción no se resignó con aquellas conquistas que significaban triunfos para la clase trabajadora y derrotas para la clase dueña de los bienes satisfactorios y presatisfactorios. Entonces los patrones comenzaron a atacar a las organizaciones de trabajadores, haciendo uso de toda clase de medios: dádivas, creación de sindicatos blancos, concesiones de las más variadas a fin de que los obreros renunciaran a sus sindicatos. Aún en nuestros días, la clase patronal cambiando de táctica, trata de debilitar a los sindicatos por medio de la doctrina del paternalismo.

Los sindicatos se defienden por medio de dos formas: una sociológica y la otra, jurídica; por medio de la primera, los sindicatos tratan de desarrollar la conciencia de clase de los trabajadores organizados. La cláusula de ingreso o de contratación, fue la segunda, esencialmente jurídica para que los patrones tuvieran bajo su dirección y dependencia, única y exclusivamente a trabajadores sindicalizados. La clase detentadora no se dio por vencida, trató de desorientar a los trabajadores y a sus organizaciones y especialmente a fines del Siglo XIX y principios del presente, surgieron una serie de organizaciones sindicales dirigidas encubiertamente por los patrones; fueron los llamados sindicatos blancos, pero a su vez la clase trabajadora se reorganizó e hizo uno cierto tipo de organismos de choque, que llamó sindicatos rojos, que no pocas ocasiones se enfrentaron a la misma policía preventiva del Estado. En ese preciso momento, de lucha social, nace la cláusula de exclusión tal y como la conocemos en nuestros días.

Esta figura jurídica persigue dos fines; uno, mediato, que es la consolidación de las organizaciones sindicales y el segundo fin, el de ofrecer un frente unido de lucha contra las maniobras de los patrones que nunca han visto con buenos ojos, ni han aceptado espontáneamente el sindicalismo tal y como lo conocemos. Cabe advertir que la cláusula de exclusión nunca hubiera triunfado, nunca se hubiera consagrado en los contratos colectivos o en los estatutos sindicales si el Estado, en ocasiones, protector de la clase obrera, no hubiera sancionado la constitución de dicha cláusula eminentemente protectora de la clase económicamente débil.

Dice don Armando Porras y López que: "en su inicio esta cláusula constituyó un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, para fortalecer la unión de los trabajadores en las negociaciones colectivas, más tarde se convirtió en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria".⁷

7

Porras y López Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, México 1977, Porrúa. Págs. 95 y 96.

C. Procedimiento de Aplicación de la Cláusula de Exclusión.

Para aplicar la cláusula de exclusión, existe un procedimiento jurídico. Cabe advertir que la Ley Federal del Trabajo nada dice al respecto, sino que son los estatutos, las normas internas de la organización sindical, las que señalan dicho procedimiento.

Naturaleza de los Estatutos; La vida gremial se desarrolla sobre las normas internas del sindicato, pero dichas normas deben tener su fundamento en la ley laboral y en los principios de derecho.

Ferrara afirma que los estatutos son el ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el complejo de las normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la sociedad, el modo de funcionamiento y su actividad externa.⁸

Las características de los estatutos son las siguientes:

- a). Son una regla de derecho,
- b). Son generales,
- c). Son imperativos,
- d). Importan reglas aceptadas,
- e). Son normas represivas,
- f). Son reglamentarias, y
- g). Son reglas constitutivas.

⁸

Cabanellas Gustavo, *Derecho Sindical y Corporativo*, Argentina 1986, Atalaya, pág. 307.

Las causas consignadas en los estatutos son las faltas en que pueden incurrir los miembros del sindicato; son dijéramos, una especie de delitos y faltas que violan la norma legal que es precisamente el estatuto. Ahora bien, de la misma manera que el Derecho Penal señala que a determinados delitos y faltas, previamente establecidos les corresponden sanciones y penas, de igual manera a las faltas consignadas en los estatutos corresponden igualmente una gradación de penas establecidas en los mismos estatutos.

Fácil es comprender que el procedimiento para la aplicación de la cláusula de exclusión debe de desarrollarse teniendo en consideración los principios jurídicos estatuarios y las disposiciones legales que en este trabajo pugnamos porque se establezcan.

Principio y Funcionamiento de la Cláusula de Exclusión; Hemos señalado en varias ocasiones la verdadera finalidad de esta cláusula, que no es otra que la defensa del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo contra su desintegración, cuyas, pueden ser, por una parte, las manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y poder entonces controlarlos fácilmente, y por otra, las tentativas de otros sindicatos para conseguir el contrato colectivo de trabajo. Dentro de este esquema, especialmente en el primero de sus aspectos, la cláusula de exclusión es otra manifestación del Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

El funcionamiento de la cláusula de exclusión depende de la presencia de alguno de los presupuestos siguientes:

a). En primer lugar, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley, la cláusula de exclusión debe constar en el contrato colectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita.

b). La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

I. La Renuncia: es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte.

Presentada la renuncia, la aplicación de la cláusula dependerá de que se cumplan determinados requisitos;

1 La decisión debió haber sido tomada libremente, pues si la renuncia se obtuvo por medio de coacción o violencia, será nula. El trabajador podrá reclamar la nulidad de inmediato o al ser notificado de que queda separado de su empleo.

2. El órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia.

3. La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará separe al trabajador de su empleo.

4. Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador.

II. La Expulsión: El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos; en la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo dejando en libertad a la asamblea sindical para que sin intervención de ninguna autoridad, decrete la expulsión. “La comisión emprendió el estudio de los principios y funcionamiento de la Cláusula de Exclusión, por razones que ya conocemos no era posible revivir la disputa en torno a su legitimidad; flotaban dos graves preocupaciones: por una parte, la garantía, en favor del trabajador, contra cualquier abuso en la aplicación de la cláusula y por otra, el respeto a la libertad de las asambleas sindicales para que pudieran ejercer, en cumplimiento del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, y que viene del artículo tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 1948, “el derecho de redactar libremente sus estatutos”, disposiciones que, además, prohíben a la autoridad “toda actividad que tienda a limitar ese derecho”. El apartado XXXII de la Exposición de Motivos de la Ley, con la sobriedad que corresponde a estos documentos, expresó magníficamente las preocupaciones de la comisión:

Dentro de una concepción de tintes totalitarios, los representantes del trabajo se opusieron a varias de las disposiciones de la fracción VII. Fue tal vez la primera y única ocasión en que parcialmente se enfrentaron la idea del respeto a las garantías otorgadas al hombre por la historia, contra la imposición de sanciones y procedimientos arbitrarios y la tendencia de los dirigentes obreros al ejercicio de un poder absoluto sobre los trabajadores, ausente de control jurídico. La comisión se apoyó en la Constitución y sostuvo que los derechos humanos fueron una decisión soberana del pueblo y de la conciencia internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y logró sacar avante el proyecto, con algunas modificaciones, resultado de una actitud conciliatoria y de la ausencia de intransigencias.

El Derecho Sustantivo o los Motivos de Expulsión: Es probable que alguno de los miembros de la comisión fuera especialista o hubiera estudiado cuidadosamente las

garantías penales que contiene nuestra Constitución, lo cierto es que en una de las sesiones se recordó el adagio penal de la libertad; *“ningún delito, ni pena sin ley”*, así como también que se leyó el párrafo tercero del artículo 14 de la Carta Magna, culminación de un proceso histórico universal y nacional, *“En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trate”*. De estos dos principios surgió el inciso “g” de la fracción VII del artículo 371 del Proyecto; *“La expulsión sólo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatuto, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso”*.

Los representantes de los obreros objetaron la fracción en dos de sus fórmulas; la indicación de que los estatutos solamente podrían señalar causas graves para la expulsión, somete la redacción aprobada por la asamblea sindical a la revisión libre de la autoridad así, a ejemplo, si se reclama la gravedad de la causa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante el Poder Judicial Federal en la vía de Amparo, podrían estas autoridades, resolver que en su concepto la causa, aún debidamente comprobada, no era grave, por lo que la expulsión debía quedar sin efecto; una intromisión que violaría los principios de libertad de las asambleas, consignados en el ya citado Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. La comisión se encontró frente a un dilema; respetar la libertad de las asambleas sindicales para la redacción de sus estatutos o conceder a la autoridad un arbitrio incompatible con dicha libertad; y lo resolvió en favor del punto de vista de los sindicatos, confiada en que a medida que los trabajadores adquiriesen conciencia de su unidad y de su misión, plasmarán en sus estatutos la idea de la justicia social.

La segunda objeción se refería a las dos fórmulas siguientes: *“causas debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso”*, lo que implicaba una redacción nueva: *“la expulsión sólo podrá decretarse por causas expresamente consignadas en los estatutos”*. La comisión se mantuvo firme y no aceptó ningún cambio, porque los derechos fundamentales de los hombres deben asegurarse y no pueden quedar al arbitrio, ni de las autoridades públicas, ni de los órganos de las comunidades humanas.

El Derecho Procesal o el Proceso de Expulsión: puesto que la fracción VII habla de procedimientos de expulsión, se preguntaron los miembros de la comisión si esa declaración sería suficiente, y como surgiera la duda, se dio lectura al párrafo segundo del Artículo 14 de nuestra Carta Magna: *“Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”*.

Un breve cambio de impresiones condujo a una opinión común: *“ningún trabajador puede ser privado de su doble derecho, ser miembro de la comunidad y conservar su empleo, sino mediante juicio seguido ante el tribunal previamente establecido y en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento”*. Llegó la comisión al convencimiento de que la exigencia de un tribunal y el cumplimiento de las formalidades esenciales rige para toda decisión que pueda dictarse con fuerza ejecutiva, sea por el Estado, por otra comunidad pública o por las comunidades humanas que funcionen dentro del marco de la Constitución o de las leyes.

En esta convicción se redactaron los diversos incisos de la fracción VII: a) El tribunal que conocerá de la expulsión es la asamblea de trabajadores, lo que excluye de la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, con la vieja fórmula inglesa, *el trabajador solamente puede ser juzgado por sus pares*. b) La asamblea, dice el inciso “a” se reunirá “para el sólo efecto de conocer de la expulsión”, precisamente porque no actúa como una asamblea ordinaria, sino como un tribunal, en la misma condición del Poder Legislativo cuando se erige en gran jurado para juzgar al presidente de la República o a los altos funcionarios de la Federación.

He aquí la versión original del inciso “c”: El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por persona de su confianza, o por ambos, según su voluntad, en cada una de las asambleas en que se considere su caso.

Nuevamente objetaron los representantes del trabajo que, de acuerdo con el proyecto, la ley futura reglamentaría cuestiones que corresponden a la asamblea sindical, por lo que propusieron una reglamentación nueva:

El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por otro miembro del sindicato que él designe o por ambos, en la asamblea donde se lleve a cabo el procedimiento de expulsión.

La comisión rechazó el texto propuesto por dos motivos: ante todo, porque la obligación de que el defensor fuera miembro del sindicato, era incompatible con la garantía de audiencia tal como la consigna nuestra Carta Magna; y en segundo lugar, porque el procedimiento debe llevarse a cabo ante todas las asambleas de las secciones en que se divida el sindicato, pues no son los trabajadores de la sección en que se inicia el procedimiento quienes resuelven, sino la totalidad de los miembros del sindicato. Partiendo de estas consideraciones, se redactó el inciso en términos que dejan vivo el derecho del trabajador a ser oído en defensa; y si los estatutos contuvieran una norma limitativa de los principios fundamentales de la garantía de audiencia, la expulsión que se decreta carecerá de legitimidad:

El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

La segunda formalidad fundamental de todo proceso consiste en el conocimiento que debe tener la asamblea de las pruebas que sirvan de base al procedimiento; así lo expresa el inciso "d", que añade, "y de las que ofrezca el afectado"; una norma cuyo parecido con las fracciones III a V del artículo 20 de la Constitución es indudable. La comisión se propuso garantizar la asistencia de los trabajadores a la asamblea o asambleas, así como también que la decisión sería adoptada por los mismos trabajadores y por la mayoría que se juzgó necesaria. El inciso "e" previene que "los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir voto por escrito", precepto que evitará una práctica corriente en el pasado, según la cual, la directiva sindical obtenía una autorización suscrita por los trabajadores para que alguna o algunas personas los representaran ante la asamblea.

En su orden, el inciso "f" dispone que la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. La norma es uno de los principios fundamentales en el proceso de expulsión, por que, quiere decir, no se trata de la mayoría de los dos tercios de los trabajadores concurrentes a una asamblea, sino, repetimos la fórmula, de la totalidad de los trabajadores sindicados. Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión se deberá someter a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

En estas condiciones, los requisitos formales que se relacionan con la convocación de la asamblea y con la mayoría de dos tercios de la totalidad de los trabajadores del sindicato deben cumplirse. Alguna vez nos preguntamos si el trabajador tenía derecho a que se le oyera y a presentar sus pruebas y la respuesta es sí, porque no se trata de ratificación de un acuerdo, sino de una decisión. En los mismos términos contestamos la pregunta relativa a la posibilidad de la presentación de pruebas.

Las acciones del trabajador expulsado: la Jurisprudencia acepta el derecho del trabajador a reclamar la expulsión por violación de las normas sustantivas o procesales contenidas en la Ley o en los estatutos.

La acción debe intentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 751 y siguientes, en primer término, en contra del sindicato que decretó la expulsión, que es el demandado principal y de quien

se exigirá, como resultado de las violaciones en que se incurrió: la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto, y en segundo lugar, en contra del patrono, al que podría llamarse el demandado accesorio, por que es ajeno al debate sobre la expulsión, y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación en el trabajo.

A manera de resumen: si en el juicio ante la Junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por la fuerza, o que no se comprobó la causa de la expulsión o que fue aplicada incorrectamente la norma estatutaria que la contenía, o que se violó el procedimiento, el laudo contendrá *la orden de reinstalación en el trabajo*, que deberá efectuar el patrono de inmediato, y *la condena, a cargo del sindicato, de los salarios caídos*, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado.

Cabe la pregunta si el término de prescripción es el general de un año, establecido en el artículo 516 de la Ley, o el de dos meses previsto en el artículo 518. Nos inclinamos por esta segunda solución, porque la acción principal es la reinstalación en el trabajo, consecuencia de la inexistencia de una causa que justifique la separación.

El patrón ante el proceso de expulsión: dijimos anteriormente que es una persona ajena, una postura consecuente con la prohibición declarada en el artículo 133, fracción V: *"intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato"*. Indicamos así mismo que en el juicio ante la Junta el patrono es una especie de demandado accesorio, lo cierto es que la demanda en su contra podría resumirse en la fórmula siguiente: *"llamamos a juicio al patrón a efecto de que esté enterado de su curso, de que conozca la sentencia que se dicte y pueda, de inmediato, reinstalarnos en nuestro empleo"*.

De todas maneras, el patrón debe recibir la petición del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en la inteligencia de que no puede presentar ninguna observación. El Apéndice de Jurisprudencia de 1975 de la Cuarta Sala contiene en la página 32 la ejecutoria de la Cía de Servicios Públicos de Nogales, S.A., en la que se fijaron, con máxima precisión, los datos de que debe cerciorarse el patrón: *"Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b) Que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula. c) Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrón, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que*

pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores”.

D. La Cláusula de Exclusión y la Jurisprudencia.

Una vez que hemos descrito como surgió la institución de la cláusula de exclusión, así como su forma de aplicación de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, debemos estudiar bajo que criterio la Corte ha ido resolviendo las distintas controversias que se han presentado con la aplicación de la misma y como ha ido sentando su jurisprudencia a través de la evolución de los mismos.

Así nos encontramos que el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo estipula una serie de disposiciones que un sindicato debe llenar para su registro, entre estas disposiciones está la de los estatutos que deben normar la vida de un sindicato, y señala ante quién deben de presentarse para su registro, según el caso si es de competencia local ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y si es de competencia federal ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social. Y en la fracción VII del artículo 371, señala que los estatutos deben consignar los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias, y señala que los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

El artículo 366 de la misma ley ordena que una vez satisfechos los requisitos del acta constitutiva, estatutos, acta de elección de la directiva y el número de miembros del sindicato, ninguna de las autoridades competentes pueden negar el registro de los sindicatos.

De acuerdo con estas disposiciones legales, podemos afirmar que los sindicatos se encuentran en libertad, siguiendo el criterio de autonomía sindical, para establecer las causas de expulsión de sus miembros y señalar el procedimiento que deba aplicarse con la única limitación de la aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato para aplicar la expulsión de algún trabajador.

Esto nos hace pensar que cada sindicato debe tener sus propias causas que sirvan de base para la expulsión y deben tener su propio procedimiento en que solamente actuará como denominador común, la mayoría de las dos terceras partes de los miembros de un sindicato para quedar legalizada la expulsión de algún trabajador. Esto desde luego nos parece antijurídico ya que da bases para cometer un sin número de arbitrariedades que al amparo de la cláusula de exclusión se puedan cometer en perjuicio de los obreros cuando tanto las causas que sirvan de base para la expulsión, como el procedimiento hayan sido estipulados en los estatutos, y éstos hayan quedado legalizados, el trabajador expulsado no tendrá ninguna garantía para su defensa puesto que quedará sujeto a la ley del sindicato.

Ahora bien, cuando un trabajador considere que la cláusula de exclusión, no se le aplicó con apego a los estatutos o a la ley, y como ésta no señala un procedimiento a seguir para la aplicación de la misma, y aquí es donde la Corte tiene una importante participación, resolviendo los distintos casos como se han ido presentando con las resoluciones que vamos a ir comentando, volviendo a nuestro ejemplo anterior si este no queda conforme, puede recurrir a la autoridad competente para la revisión del fallo, la Corte ha resuelto este caso y así encontramos la siguiente resolución:

“Si un trabajador separado del trabajo a petición del sindicato aplicándole la cláusula de exclusión, rinde ante la Junta diversas probanzas para justificar que no se cumplió en su caso con los requisitos exigidos para la expulsión, entre ellos el relativo a la mayoría de trabajadores requerida por el contrato colectivo para la providencia de esa sanción, es claro que la Junta está en obligación de analizar pruebas para concluir si el procedimiento seguido en la estipulación del quejoso estuvo o no justificada, pues admitir lo contrario, esto es, que la sola petición del sindicato, cuando exista la cláusula de exclusión, es inatacable, equivaldría a permitir que se expulsaran a los trabajadores sin motivo y sin procedimiento alguno, expulsión que no podría ser reclamada si las Juntas no estuvieran capacitadas para revisar el procedimiento y decidir consecuentemente, si se llenaron las finalidades legales.”

Amparo No. 3587/37 promovido por Daniel Hernández

Cuando un trabajador que es expulsado logra justificar ante las autoridades competentes, su inocencia y se ordena su reposición en el trabajo surge el problema de la responsabilidad del pago de salarios que dejó de percibir por la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión. A este respecto, la Corte ha sostenido diversos criterios, pues en algunas ejecutorias, ha sostenido que el patrón se encuentra obligado a cerciorarse de que la cláusula de exclusión se aplicó de acuerdo con los requisitos de forma exigidos tanto por la ley, como por los estatutos del sindicato respectivo. En otras ejecutorias ha afirmado que con el simple envío de la documentación relacionada con la expulsión es

suficiente para que los patrones queden obligados al despido del trabajador, sin mayores trámites.

En la ejecutoria No. 1441/938, Sección 1a. "*Se afirma que el patrón está obligado a cerciorarse de que la cláusula fue dictada llenándose los requisitos de forma establecidos por la ley y por el contrato colectivo de trabajo, sin que esto signifique inmiscuirse en el régimen interior de los sindicatos.*"

En cambio encontramos otra ejecutoria que nos dice: *Cláusula de exclusión, aplicación de la.- Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse:*

- a) *de la autenticidad del oficio en el que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión;*
- b) *que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula;*
- c) *que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores."*

Quinta Epoca: Tomo LXV, pág. 3257. Cía. de Servicios Públicos de Nogales, S.A.
Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 34.

De acuerdo con la ejecutoria el patrón solamente es responsable en el supuesto caso que al proceder a separar al trabajador falte algún requisito señalado anteriormente.

La falta de un procedimiento para la aplicación de la cláusula de exclusión ha motivado este variado criterio de la Corte, por lo que ha tenido que cubrir esta deficiencia resolviendo que es obligación del sindicato presentar copias del contrato colectivo, estatutos y acta de asamblea, como lo indica la siguiente ejecutoria: *Cláusula de exclusión. Necesidad de presentar el Contrato Colectivo, los estatutos del sindicato y actas.- Para justificar el sindicato codemandado su defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato colectivo que lo faculte para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato; además de presentar los estatutos del sindicato donde están previstos los hechos motivados de la expulsión y el sistema de justicia interna del sindicato así como el acta de la asamblea, para que el juzgador pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de expulsión; si no presenta el contrato colectivo y los estatutos, eso basta para estimar que no justificó su excepción, aún cuando los acuerdos hayan sido tomados por mayoría."*

Amparo Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971.

Ponente: Manuel Castro Reyes.(Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.)

Ahora bien, pretender que el patrón tiene alguna culpa o responsabilidad por la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión, es ir contra el principio de dicha cláusula que se instituyó para la defensa de la integridad sindical y si su aplicación no es correcta, justo es que el responsable sea el sindicato quién deberá pagar los daños y perjuicios (sueldos que dejó de percibir) causados al trabajador expulsado y el patrón solamente tendrá la obligación de restituir al trabajador en su empleo anterior como se señala en la siguiente ejecutoria: *Cláusula de Exclusión, aplicación de la, sin responsabilidad para el patrono.- Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.*

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 36.

Cuando los trabajadores expulsados no están conformes con la sanción impuesta y recurren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, alegando la injusta aplicación de la cláusula, y al intervenir las autoridades y dar su fallo obligando al sindicato a la reposición del trabajador, puede pensarse que es una intromisión del Estado en los asuntos internos del sindicato, pues carece del criterio que da la conciencia de clase, punto de vista por el cual se puede juzgar si su aplicación es necesaria o no, además la aplicación de la cláusula de exclusión es exclusivamente facultad que tienen los sindicatos. Y efectivamente de acuerdo con el artículo 371, párrafo VII de la Ley Federal del Trabajo, faculta al sindicato para señalar las causa y el procedimiento de la expulsión. Por lo que estando estos registrados legalmente no tiene por que la autoridad intervenir para juzgar el contenido de las causas y del procedimiento. La Corte ante este problema ha sustentado diversos criterios, algunas veces ha sostenido que las autoridades competentes pueden juzgar únicamente acerca de si se había seguido el procedimiento fijado en los estatutos del sindicato que la aplica, como lo vemos en esta ejecutoria:

Cláusula de Exclusión. La asamblea sindical tiene limitada su soberanía por la Ley y los estatutos del sindicato.- Para expulsar legalmente a los trabajadores miembros del sindicato, no basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, sino es necesario que los acuerdos de la asamblea reúnan los requisitos de forma y fondo que exige la ley y los estatutos, porque también la asamblea sindical tiene su límite de soberanía en la ley y los estatutos, los cuales debe respetar porque son las garantías de los derechos individuales de los trabajadores.

Directo Laboral 596/969. Dominga Palacios y Coags. 20 de mayo de 1971. Ponente: Manuel Castro Reyes. (Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.)

En otras ocasiones ha sostenido criterios diferentes como podremos verlo en la siguiente ejecutoria: *Aún siendo cierto que cualquier agrupación sindical puede aplicar la cláusula de exclusión a cualquiera de sus miembros, esto no quiere decir que la propia agrupación tenga facultades soberanas para aplicarla, sin que el expulsado pueda en ningún momento demandar a la agrupación por esa causa, porque puede suceder que la cláusula se aplique correctamente en cuanto a sus elementos externos, pero no en cuanto a su contenido.*

Amparo número 7718/38 promovido por Alfredo Dean Delgadillo.

Como la Ley Federal del Trabajo no señala el término dentro del cual el empresario está obligado a despedir a los trabajadores a quienes se les ha aplicado la cláusula de exclusión y tampoco lo estipulan los estatutos del sindicato, la Corte a resuelto que el término será el que estipula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 571, y su ejecutoria dice a la letra: *Cláusula de exclusión, prescripción de la acción para la aplicación de la. Término.- Como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión, prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe empezar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.*

Séptima Epoca. Quinta Parte. Vols. 145-150, pág. 19. A.D. 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 votos. Vols. 163-168, pág. 13. A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, Pág. 35.

Y ya para finalizar este inciso queremos comentar también la obligación que tiene el patrón de comunicarle al trabajador por escrito las causas de su separación tal como lo dice la siguiente ejecutoria: *Cláusula de exclusión. Obligación del patrón de comunicarle por escrito al trabajador la causa de la separación.- En nuestro sistema de contratación colectiva laboral, está permitido que el patrón se obligue a separar a un trabajador cuando éste deje voluntariamente de pertenecer al sindicato; pero al lado de esta obligación, existe la de comunicarle por escrito al trabajador las causas de la separación, pues si en el despido, suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo, el patrón debe comunicarle al trabajador en forma inequívoca la causa o motivo por el cual éste no puede seguir prestando sus servicios personales y subordinados, con*

mayor razón debe observarse esta formalidad cuando el patrón, a solicitud del sindicato titular, procede a separar al trabajador, pues la idea subyacente en las normas relativas a la estabilidad en el trabajo, es que el trabajador conozca fehacientemente la causa o motivo de la terminación de la relación contractual, ya que de otra manera no está en condiciones de impugnar aquellos actos caprichosos o arbitrarios del patrón o de la organización sindical que pide su exclusión.

Amparo Directo 584/86. Pastelería Wong, S.A.- 6 de octubre de 1987.- Unanimidad de votos. Ponente: Julio Chávez Ojesto. Secretario: Erico Torres Miranda. Inf. 1987.- Tercera Parte. Vol. II.- Tribunal Colegiado del 18o. Circuito. Pág. 778. Gaceta Laboral No. 40, pág. 167.

A manera de nota queremos decir que toda la Jurisprudencia la tomamos del formulario de derecho del Trabajo del lic. Juan B. Climent Beltrán.¹⁰

¹⁰ Climent Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo. México 1997, 16va. Edición, Esfinge, págs. 99-103.

CAPITULO III

SUSTENTACION JURIDICA

- A.** Principios Consagrados en el Artículo 123.
Además 5, 13, 14 y 17 Constitucionales.
- B.** La Cláusula de Exclusión y los Artículos 4,
18 y 358 de la Ley Federal del Trabajo.
- C.** El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo
¿En contravención a lo dispuesto en los artículos
anteriores?
- D.** La Cláusula de Exclusión y la Doctrina.

CAPITULO III

SUSTENTACION JURIDICA

A. Principios Consagrados en el Artículo 123; Además 5, 13, 14, Y 17 Constitucionales.

El artículo 123 de nuestra Constitución, constituye, según se ha dicho, la Ley Fundamental, la Norma de Normas de donde deriva su reglamentaria Ley Laboral.

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

Así podemos apreciar que, el diputado por Yucatán, Héctor Victoria, pidió textualmente en la tribuna del Constituyente durante la asamblea celebrada el 26 de diciembre de 1916: "Reconocer el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, fomentar la organización de instituciones de beneficencia y de previsión social para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente y que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".¹

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el artículo 123 de nuestra gran Carta Magna, que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo, así como se reafirma en los artículos 5o, 13, 14 y 17, también de nuestra gran Constitución que posteriormente comentaremos; y todo esto atentos al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela de que: "Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas".²

¹ *Diario de los Debates*, tomo II, México 1917.

² Cavazos Flores Baltazar, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, México 1981, Trillas. pág. 63

De la lectura de la fracción XXVII del artículo 123 de nuestra Constitución que a la letra dice: "*Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato:.....*"

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

De acuerdo con esta disposición, el Estado mexicano no puede permitir contratos entre patrones y trabajadores que tengan por objeto menoscabar los derechos consagrados en las leyes del trabajo o pactar la pérdida por renuncia de los derechos que le son favorables ya que serán nulos.

Y aunque no es motivo de éste trabajo, entonces podríamos decir que la cláusula de exclusión es pacto nulo y anticonstitucional y que lo es también el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, aunque, hasta este punto sería llegar a una conclusión demasiado rápida y simplista.

También los impugnadores de la cláusula de exclusión afirman que un trabajador que ingresa a un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo en el que existe la cláusula de exclusión, acepta que a condición de obtener trabajo renuncia al ejercicio de su libertad de asociación profesional (artículo 123, fracción XVI) y de sus derechos consagrados en la ley.

Entonces la pregunta sería ¿un trabajador al ingresar a un sindicato y al aceptar las obligaciones sociales internas, que le impone el hecho de pertenecer a éste, renuncia acaso al derecho de libertad negativa de asociación profesional ?

Los que están a favor dicen que; sencillamente no, ya que sigue conservando su derecho y puede renunciar a él, sin que la ley se lo impida, entonces no aceptan que la cláusula de exclusión sea un pacto contrario a la libertad negativa de asociación profesional. Otro importante sector aplicando la vieja fórmula dice: "no existe tal renuncia de derechos, sino, subordinación del interés individual del trabajador sindicalizado, al interés prioritario de la seguridad, fortalecimiento y consolidación del sindicato".³

3

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1996. Porrúa, Pág. 479.

La misma Suprema Corte de Justicia, aunque fundándose en razones distintas, ha sostenido que la cláusula de exclusión no viola la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 constitucional; en el Amparo de José Morales, Tomo LXXVII, página 919, se dice lo siguiente:

CLAUSULA DE EXCLUSION, CONSTITUCIONALIDAD DE LA.- No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letra "g" y "h" del artículo 123 constitucional, que estatuye la nulidad de las condiciones contractuales que constituyen renunciaciones por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni está subjúdice cuando se impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo "h" de la misma fracción XXVII, del 123 constitucional, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio de los trabajadores serán nulas y no obligarán a los contrayentes.

Se concluye que la cláusula de exclusión no es contraria a la fracción XXVII del 123 constitucional.

El artículo 5o Constitucional al inicio de su primer párrafo dice: *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos"*.

Así como en su quinto párrafo: *"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa"*.

Los que están en contra de la cláusula de exclusión dicen que controvierte la garantía de libertad de trabajo, reconocida en éste artículo, al impedirse al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, a la actividad, profesión u oficio de su preferencia.

A dicha observación se ha respondido que se trata de restricciones contractuales, amén de que se confunde la libertad de trabajo con el derecho insostenible a exigir empleo en

una empresa determinada, por ejemplo, aquélla que reconoce al sindicato que tiene pactada dicha cláusula.

Los que están en contra también argumentan que dicha cláusula lesiona la prohibición que se impone a las personas de celebrar contratos o convenios que menoscaban la libertad total o parcial de la libertad (artículo 5o, párrafo quinto) y también la libertad negativa de asociación profesional (artículo 123, fracción XVI también de la Constitución), que lo faculta para separarse del sindicato cuando él lo estime conveniente, ya que si lo hace recibe una dura sanción y que es la pérdida de su trabajo.

Y los que están a favor contestan que el hecho de que un trabajador para adquirir un puesto en una empresa tenga como condición impuesta por la ley, de ingresar al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y que cuando este obrero renuncie al sindicato tenga que abandonar el empleo por efecto de la cláusula de exclusión, no quiere decir que dicha cláusula esté lesionando el derecho de libertad negativa de asociación profesional, toda vez que los trabajadores siguen conservando la potestad de renunciar al sindicato cuando así lo deseen sin que dicha cláusula se lo prohíba.

En el artículo 13 constitucional en sus primeras líneas se lee: *"Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales"*. Así como en el 14 que reza: *"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"*.

A la prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación. Y también que ninguna persona podrá ser privada de sus derechos, de su libertad, de su vida, propiedades o posesiones sino mediante un juicio llevado ante los tribunales previamente establecidos y en donde se apegue al procedimiento estatuido y de acuerdo con las leyes expedidas con anterioridad. Y en el supuesto caso de que alguna ley secundaria autorizara lo contrario, estaríamos en posibilidad de afirmar que dicha disposición es contraria a la Constitución, es decir, sería anticonstitucional ya que está violando una garantía individual.

También los que están en contra de la cláusula de exclusión, dicen, que de acuerdo con ésta disposición los sindicatos están facultados para que a su arbitrio señalen las causas y

el procedimiento para la expulsión de alguno de sus miembros que falte a sus obligaciones para con el sindicato.

Este procedimiento que se aplica en todos los sindicatos para expulsar a sus miembros que desde luego varía según los convenios estipulados en sus contratos colectivos de trabajo, nos parece lesiona grandemente los derechos de los trabajadores, pues viola las garantías individuales contenidas en los artículos en comento, por lo que el sindicato al expulsar de su empleo al trabajador hace las veces de juez y parte, siendo esta actitud completamente antijurídica.

Y por lo tanto la sanción que se aplica al trabajador es una sanción que rebasa el ámbito del sindicato, puesto que lesiona los derechos de un ciudadano que ante la Constitución están protegidos y la pérdida de estos derechos sólo los puede dictar el Estado. Pues la justicia privada está prohibida por el artículo 17 constitucional; *"Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.*

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes....."

A lo que los que están a favor argumentan que; "la cláusula de exclusión se puede caracterizar como la capacidad que otorga la ley a el sindicato para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo que desempeñan en la empresa regida por el contrato colectivo de trabajo. También al efecto se señala que la prohibición de tribunales especiales atañe al Estado, y no al sindicato, que como organismo colectivo tiene el derecho de expulsar a los miembros perniciosos. Por otra parte, como ya se apunta en líneas anteriores en los estatutos sindicales se reglamenta un procedimiento de expulsión previamente establecido. En cuanto a la prohibición constitucional de hacerse autojusticia (artículo 17 de la Constitución), esta observación se ha rebatido afirmando que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los sindicatos para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.⁴

⁴

Ibidem. pág. 479

B. La Cláusula de Exclusión y los Artículos 4o, 18 y 358 de la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho del Trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarcan todas las partes de que se compone el Derecho del Trabajo.

El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo. Se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y deber social, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La Ley Federal del Trabajo por ser un ordenamiento reglamentario de nuestra Constitución, no debe extrañarnos que haya artículos que coincidan en algunos párrafos, como es el caso de artículo 5o constitucional y el 4o de la Ley Federal del Trabajo, ya que esto sólo viene a reafirmar lo consagrado por la misma en lo que respecta a la libertad de trabajo.

Nos dice el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo: *"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"*.

Recuerdo que en mis días de clase en la cátedra de Derecho del Trabajo, mi maestro el Lic. Javier Carreón, decía que el factor de equilibrio e igualdad entre el patrón y el trabajador era precisamente la Ley. Ya que evidentemente existe una desigualdad tanto económica como de poder entre ambos, desigualdad que a juicio de algunos abogados patronales no existe y además califica a la ley como exageradamente tutelar del trabajador y por eso pide que ésta tutela se subordine a las exigencias que la época neoliberal y la globalización reclaman.

Pero volviendo a la desigualdad diremos que, el patrón tiene el poder de resistir un largo juicio, de tener a su servicio a los mejores abogados o asesores laborales y a veces hasta a las autoridades en algunos casos, y es aquí donde el artículo 18 nos da alguna luz o esperanza, este principio favorable al trabajador tiene tanto peso y es tan importante que aparece en todas las legislaciones laborales del mundo, citaremos algunas a manera de ejemplo. El Código de Trabajo Ecuatoriano, en su artículo 7o prescribe al respecto que: *En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores*".

El Código de Guatemala del 1o de Mayo de 1961, en su artículo 17, textualmente establece también que: *"Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social"*.

El artículo 13 del Código de El Salvador previene al respecto que: *"En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador, entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios"*.

A diferencia de lo anterior, el Código del Trabajo de la República de Honduras, de 1964, en su artículo 18, establece que: *"Los casos no previstos por éste Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en su primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y los principios del derecho común, Jurisprudencia y Doctrina"*.

El artículo 21 del Código de Trabajo Colombiano, También establece el principio de

que: “en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

Es decir en general, las legislaciones laborales adoptan el principio de “*in dubio pro operario*”, en favor del trabajador.

El principio de la interpretación analógica también reviste una muy especial importancia en el Derecho Laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o su jurisprudencia pueden servir, en ocasiones, para interpretar adecuadamente alguna disposición oscura o contradictoria.

La buena fe también debe tomarse en cuenta para interpretar algún precepto de carácter laboral que en apariencia sea oscuro o de difícil aplicación. Riva Sanseverino afirma al respecto, que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad. “La interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo más posible el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y el Estado”.

Don Baltazar Cavazos Flores dice estar de acuerdo con Riva Sanseverino, ya que el Derecho del Trabajo, debe interpretarse en favor no de los sujetos que en el intervienen, sino en beneficio de los intereses más caros de la sociedad.⁵

Todas las reglas de interpretación del Derecho, tienen, desde luego cabida en el campo del Derecho Laboral. Sin embargo por ser esta disciplina un derecho de “excepción”, su aplicación requiere siempre una adecuada regulación.

En suma, las reglas de interpretación del Derecho Laboral encuentran su apoyo en todos los principios que hemos enunciado, particularmente el de que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador.

5

Cavazos Flores Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo (tematizada y sistematizada)*, México 1996, Trillas, págs. 116 y 117.

Por nuestra parte estamos de acuerdo con ello, añadiendo únicamente que los nuevos sistemas de administración y su aplicación en las empresas, traen como consecuencia que los principios enunciados sufran la excepción, que los viene a confirmar, de que cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección, se debe resolver en favor del patrón.

En esta forma no se le regatea al trabajador ninguno de sus derechos y al empresario se le ratifica su facultad de decidir, de dirigir y de administrar su negociación, de acuerdo con sus particulares intereses, siempre y cuando con ello no se llegue a vulnerar el interés primario de la colectividad.

En este orden de ideas de que la ley se debe interpretar siempre a favor del trabajador y en cuanto a nuestro tema que es la cláusula de exclusión, vemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 nos dice: *"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*

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

Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica, dicen los detractores de la cláusula de exclusión. Con lo anterior quieren decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es eterno y puede separarse del mismo cuando lo deseé. Sin embargo, el artículo 395 de ésta misma ley establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados del sindicato. Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón. Esta contradicción en la ley es el principal argumento que esgrimen los detractores de la cláusula de exclusión.

C. El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo: ¿En Contravención a lo Dispuesto en los Artículos anteriores?

Se dice, y he aquí la parte esencial de este humilde trabajo, que este precepto "regula" la aplicación de las cláusulas de admisión y de exclusión. Este a la letra dice: *"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

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

Por lo que hace a la cláusula de admisión, y dicho sea de paso, ya que no es motivo de este trabajo; choca abiertamente con la técnica de selección de personal. En la práctica se reglamenta estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que de no hacerlo, la empresa escogerá al candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el sindicato se obligue a proponer una terna para que exista una posibilidad de mejor selección por parte de la empresa, lo que consideramos beneficioso tanto para la propia organización sindical como para el patrón.

En casos particulares también algunas empresas contratan a su personal y después lo mandan a afiliarse al sindicato que ellas mismas escogen y manejan de acuerdo a sus necesidades.

En cuanto a la cláusula de exclusión, sólo puede operar en dos casos, como ya lo hemos comentado anteriormente; cuando el trabajador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado del mismo.

En todo grupo social, siempre ha existido el derecho de expulsar a sus miembros cuando estos cometen una falta contraria a las disposiciones emanadas de sus estatutos constitutivos, o cuando hagan una labor que mine la buena marcha de dicho grupo, sean estos sociales, deportivos o de cualquier otra índole, pues de la existencia misma de los grupos se deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones; estas obligaciones pueden consistir en servicios, prestaciones económicas o en el deber de observar una determinada conducta social; un socio que falta a sus compromisos, que no cumple con sus obligaciones, se hace acreedor a que el grupo lo sancione que muy bien puede ser con la expulsión. Esta facultad que tiene el grupo nadie se la puede negar ya que ninguna asociación podía existir si no se le reconociera ese derecho, que se deriva de su propia existencia.

Esta facultad que tiene todo grupo social, político o deportivo de expulsar a sus miembros, es más urgente en la asociación profesional por la autonomía de que disfruta frente al Estado. Un obrero que falta al cumplimiento de sus obligaciones se hace acreedor a la pérdida de sus derechos sociales por lo tanto será expulsado de la organización, es lógico que sea responsable de los daños y perjuicios que su conducta cause a la buena marcha de la organización y por lo tanto amerite su expulsión, sólo que esta sanción en los sindicatos es más fuerte ya que va acompañada del despido de su empleo por disposición del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Los efectos de esta cláusula son tres: en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quién se le aplica la cláusula de exclusión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, finalmente libera a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la segunda consecuencia, creemos que es necesario distinguir cuales son los derechos que pierde el trabajador y cuales son los que conserva, pues, si bien es indiscutible que ya no podrá aspirar su jubilación, también lo es, que podrá exigir todas las prestaciones a que contractualmente tenga derecho y haya adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labora, o a las demás prestaciones que le concede la ley, como por ejemplo el derecho a que se le pague su prima de antigüedad.

Los requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión normalmente aceptados son los siguientes: a) el trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción; b) el trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato, o debe haber sido legalmente

expulsado de él; c) el sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y forma; y, d) debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

Si bien el primer requisito parece lógico, posiblemente cambia en apariencia la situación y ya no parezca tan evidente si analizamos el artículo 396 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual establece que: *"Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184"*. Esta limitación se refiere a los trabajadores de confianza.

En relación con los últimos tres requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión, podemos afirmar que, de acuerdo con el maestro De la Cueva, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato deberá constar por escrito y ser auténtica, y que los casos de expulsión deberán estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, pierda su empleo.

Como requisito de fondo se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que por lo tanto éstas sean justificadas. Es decir, la falta en que incurra el trabajador no sólo debe ser lo suficientemente grave para hacerlo acreedor a la sanción de la expulsión del sindicato, sino además debe estar prevista en los estatutos del mismo.

Como ya se ha mencionado el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo previene que en los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) *La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.*
- b) *Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.*
- c) *El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.*
- d) *Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.*
- e) *La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.*

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

En la práctica es muy difícil que puedan cumplirse todos los requisitos mencionados; por ejemplo, en un sindicato como el de Petróleos o el de Ferrocarriles, es de hecho imposible que a una asamblea concurren las dos terceras partes de los miembros del mismo, y se ha dicho que la votación en cuestión tiene que ser directa y no delegada.

La solución podría encontrarse si se aceptara en definitiva que la votación se llevara a cabo por las dos terceras partes de los miembros del sindicato que constituyan la sección correspondiente. Cuestión de reglamentación y de que se lleve a cabo al pie de la letra, ya que actualmente, la cláusula de exclusión se aplica muchas veces hasta sin asamblea previa y a veces la empresa es quién decide a quien se le aplica.

De conformidad con la Ejecutoria pronunciada en el Amparo 1535, de 1940, para que el patrón quede sin responsabilidad basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo, que se cerciore de que el oficio en el que el sindicato envía la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quién se pretende expulsar sea miembro del sindicato; *"Al patrón sólo compete, en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse; a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) de que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula, y c) de que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato. Una vez que se acredite, el patrono sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que ésto sólo puede interesar a los trabajadores"*. La violación de esta cláusula puede provocar serios conflictos aunque pensamos que no debe llevar el procedimiento huelguístico ya que como no forma parte del elemento normativo del contrato colectivo, su cumplimiento o violación no presupone el desequilibrio económico de la empresa y por lo tanto no se da el requisito de fondo previsto por la Constitución para que la huelga pueda ser declarada existente.

Ahora bien, la aplicación de la cláusula de exclusión puede dar lugar a interesantes casos prácticos que no resulta ocioso conocer:

1. El patrón no se cercioró de la autenticidad del documento en el cual se pide la separación del trabajador y despide a éste de la empresa. En este caso, el patrón debe proceder a pagar los salarios si el obrero acredita que la cláusula le fue mal aplicada, en

virtud de que el patrón no se liberó de responsabilidad al no cerciorarse de que el oficio en donde se le comunicaba la aplicación de la cláusula, no era auténtico.

2. El sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión, digamos porque no hubo votación directa, pero el patrón cumplió con sus obligaciones de cerciorarse de que el trabajador era miembro del sindicato y de que el oficio por el cual se le notificaba la sanción era auténtico. En este caso, si el trabajador obtiene resolución favorable en el juicio promovido para obtener el cumplimiento de su contrato y en consecuencia su reinstalación, el patrón queda eximido de la obligación de pagar los salarios caídos, los cuales deberá cubrir el sindicato.....en teoría.

Por otra parte, si el trabajador excluido obtiene su reinstalación, ¿que sucede con el obrero que de buena fe ocupó su vacante y que incluso ha trabajado durante más de dos años? ¿Se puede obligar al patrón a crear un nuevo puesto? Desde luego, en este caso el trabajador sustituto, así sea el mejor, debe ser separado del puesto que ocupa, en virtud de que a la empresa no se le puede obligar a crear un nuevo puesto. Pero ¿incurrir en responsabilidad el empresario en relación con el trabajador sustituto? ¿Se trata en tal caso de un verdadero despido injustificado? De conformidad con lo que hemos expresado, pensamos que si el patrón se cercioró que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sancionó y de la autenticidad del oficio por el que se solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad, y en caso de que la cláusula de exclusión haya sido mal aplicada por el sindicato, corresponde a éste el pago de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador sustituto. Por lo tanto, si se separa a un buen trabajador con más de dos años al servicio de la empresa (tiempo en que más o menos se tramita la demanda del trabajador expulsado) y que incluso sea miembro del comité ejecutivo del sindicato, la empresa no tiene que pagarle ninguna indemnización, aunque en la práctica el patrón es el que sale pagando, pues los sindicatos poseen muchas medidas de "persuasión" para lograr que les "presten o faciliten" el dinero que tienen que cubrir por tal concepto; sin embargo, para ello el trabajador afectado tiene que acudir a demandar daños y perjuicios en un procedimiento civil caro y engañoso, lo cual generalmente no sucede.

No obstante lo anterior, algunos sindicatos sostienen que para que el patrón pueda liberarse de responsabilidad con el trabajador sustituto, es necesario que previamente le anuncie a éste, que ocupa la vacante en forma provisional. Se ha dicho que tal solución es injusta en virtud de que muy bien puede suceder que el patrón cumpla con los requisitos para liberarse de responsabilidad y que el sindicato aplique la cláusula de exclusión correctamente de acuerdo con sus estatutos y con la legislación vigente, y que posteriormente, por una eventualidad procesal imputable al sindicato, el trabajador deba ser reintegrado a su puesto. En este caso sería inequitativo que se condenara al patrón al

pago de salarios caídos a pesar de su diligencia para cumplir con sus obligaciones legales. Sin embargo, y como es bien sabido, una cosa es la teoría y otra muy distinta la práctica, y la falta de reglamentación.

D. La Cláusula de Exclusión y la Doctrina.

Para un importante sector de los estudiosos del tema, y aunque la práctica confirme que esta cláusula ha favorecido la corrupción, el abuso y la manipulación; tales consecuencias no explican su inconstitucionalidad dada la prevalencia del interés profesional.

Don Mario de la Cueva, al referirse a la constitucionalidad de la cláusula de ingreso, declara: "Nos pronunciamos en aquella ocasión por la legitimidad de la cláusula de ingreso, pero declaramos la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, porque tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación, porque obliga a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. Por lo tanto impugna lo establecido en el artículo 358 de la propia ley de la materia".

Por el contrario los maestros eméritos Jorge Garizurieta y el maestro Trueba Urbina, estiman que la cláusula de exclusión no es anticonstitucional porque los derechos del interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares, y que si un trabajador es expulsado del sindicato, éste puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios ya que de lo contrario se debilitaría la acción sindical.

El maestro Baltazar Cavazos Flores opina al respecto: "Nosotros creemos, a pesar de que reconocemos validez a la brillante argumentación de los maestros Garizurieta y Trueba Urbina, que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador que haya renunciado al sindicato, sino aún en el supuesto de que haya sido expulsado de éste, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden convertirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que

incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de parte”.⁶

El doctor Néstor de Buen, opina que la cláusula de exclusión no es anticonstitucional en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales.

Al respecto dice el maestro Baltazar Cavazos Flores: “No nos convence el argumento esgrimido por el doctor De Buen Lozano, en el sentido de que esta cláusula no es anticonstitucional en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales, ya que sostenemos que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier derecho sectorial, ya sea de carácter sindical o patronal. Sostener lo contrario es tanto como despreciar a la persona humana y someterla a un régimen totalitario de corte sindical o fascista.”⁷

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca nos deja plasmada su opinión en su “Ley Federal del Trabajo Comentada”; “aunque ya nadie lo discute, la de ingreso es constitucional, la de exclusión no.”⁸

La mayoría de los tratadistas están de acuerdo en que la cláusula de exclusión es inconstitucional, toda vez que coarta la libertad de trabajo de quién por alguna razón quiera dejar de pertenecer a un sindicato, o sea separado del mismo. En este sentido parece ser que los sindicatos, si bien son personas de derecho privado, en alguna medida tienen ciertas modalidades que los hacen ser organismos de interés público, pues sus resoluciones están por encima de los derechos y de ciertas garantías individuales, como son las relativas a la libertad de trabajo, en un caso como el que aquí se plantea. Los tratadistas de la libertad sindical debaten el tema con mucha pasión denominándolo sindicalización libre, autonomía sindical o pluralidad sindical. La Organización Internacional del Trabajo analiza ésta libertad así: “El trabajador tiene derecho a la libre sindicalización en un sentido positivo con ingreso al sindicato. También lo ejercita en sentido negativo cuando rehusa a participar en él. Finalmente, decide libremente en el caso de pertenecer a un sindicato, el permanecer o retirarse del mismo.” Si se le

⁶ Cavazos Flores Baltazar, *Op. Cít.*, pág. 197.

⁷ Cavazos Flores Baltazar, *Op. Cít.*, pág. 198.

⁸ Ramírez Fonseca Francisco, *Ley Federal del Trabajo (comentada)*, México 1993, PAC, pág. 141.

restringe en alguna de estas modalidades, ciertamente se le restringe en la libertad de trabajo. Según Russomano, estas restricciones que se imponen dentro de los contratos colectivos de trabajo a través de las llamadas cláusulas de ingreso y de exclusión son modos indirectos u oblicuos de violación del derecho a la libre sindicalización. La violación del derecho individual, proviene del Estado o bien de la propia clase obrera.

Concluye Russomano Que las cláusulas de ingreso y de exclusión "colocan al trabajador ante la amarga encrucijada de optar entre inscribirse en el sindicato o no tener trabajo."⁹

9

Russomano Mozart, Victor, Principios Generales de Derecho Sindical. Madrid 1977, Instituto de Estudios Políticos, Pág.83.

CAPITULO IV

ANALISIS CRITICO

- A.** La Cláusula de Exclusión más allá de su Constitucionalidad o de su Inconstitucionalidad.
- B.** La Cláusula de Exclusión Hoy.
- C.** La Cláusula de Exclusión frente al Sindicato, la Empresa y el Estado.
- D.** El Porvenir de la Cláusula de Exclusión.

CAPITULO IV

ANALISIS CRITICO

A. La Cláusula de Exclusión más allá de su Constitucionalidad o su Inconstitucionalidad.

La historia nos ha demostrado que a través de todos los tiempos se ha mantenido en la mente de todos los trabajadores la idea de romper el yugo a que se encuentran sometidos por las exigencias de la clase patronal y terminar con la inicua explotación de que son objeto.

Así, desde la aparición de la relación obrero-patrón, surgió y se desarrolló con mucho acierto, la idea de que la emancipación de los trabajadores tenía que ser obra de ellos mismos y por consiguiente, ningún medio mejor para obtenerla que la asociación profesional obrera.

De ahí la importancia que se ha dado para estudiar con detenimiento todas las cuestiones que con el fenómeno sindical están relacionadas; ya que el sindicato es en última instancia la organización clave del efectivo mejoramiento de la clase trabajadora y el motor genuino de la evolución de los principios del Derecho del Trabajo en su doble dimensión; de su cumplimiento y su constante readaptación a las necesidades de la vida contemporánea.

Una de las cuestiones candentes de nuestro derecho colectivo son la cláusula de exclusión, a cuyo estudio enfocamos el presente trabajo.

La cláusula de exclusión, desde que aparece en el Derecho Mexicano, ha sido objeto de una constante discusión tanto en contra de ella como a favor, creando grandes polémicas dada la importancia principal que tiene en el desarrollo y consolidación de los sindicatos obreros del país ya que crea un problema de fondo sobre su constitucionalidad, no

pudiendo sustraerse a esta polémica, los doctrinarios, académicos, estudiantes e investigadores que han dividido su punto de vista.

Hemos recogido en este trabajo, aunque no todas, algunas opiniones de éstos, así como los razonamientos jurídicos y éticos donde sustentan los mismos. Pero también se ha visto que al enfrascarse en tal dilema se ha dejado de lado lo esencial que es, si dicha cláusula ha cumplido y si está cumpliendo cabalmente su misión hoy.

Y entonces el objetivo de este es establecer más allá de que si es constitucional o no dicha cláusula; la necesidad de una reglamentación precisa y detallada de la cláusula de exclusión como medida disciplinaria dentro de la Ley Federal del Trabajo, señalando las causas de legítima aplicación y encuadrando la pena o sanción que a cada una de esas causas debe corresponder según su gravedad.

B. La Cláusula de Exclusión Hoy.

El capital financiero lleva la tecnología al siglo XXI, pero retrocede en cambio la situación social al siglo XIX. Trabajo infantil, trabajo femenino nocturno, jornadas de diez a doce horas como norma, trabajo esclavo masivo en varios países, anulación de conquistas laborales históricas (aguinaldo, vacaciones, indemnización por despido, imposibilidad de despedir sin causa justificada (entre éstas, la aplicación de la cláusula de exclusión indiscriminadamente), reducción de la jornada en los trabajos insalubres y otras más), son las características de éste fin-comienzo de siglo. La rapacidad no tiene límites, ni siquiera en el mantenimiento de la capacidad de reproducción de los trabajadores, pues una gran masa de ellos serán desocupados estructurales para siempre si se dejan las cosas así; la caída brutal de la expectativa de vida en Rusia o el aumento del subempleo en México (para hablar sólo de dos ejemplos), son la mejor muestra de este retorno de los tiempos. Las tasas de ganancia son altísimas precisamente porque aumenta rápidamente la productividad junto con la duración del trabajo, que se hace más intenso y más largo. Y luego como los que producen son al mismo tiempo consumidores, si no tienen poder adquisitivo los mercados tienden a reducirse. Por eso sobran hoy capitales pero faltan mercados consumidores y las monedas se derrumban y los precios de las mercancías se elevan.

Cada industrial, en cambio, quiere peores condiciones de trabajo y menores salarios, y así mientras el conjunto de industriales y financieros, con esa política destinada a multiplicar las ganancias quiere hacer que la rueda de la historia gire hacia atrás.

También vale el comentario que en materia de seguridad social, nuestra Ley del Seguro Social ya reformada, nos da la sensación, que se pierde en un mundo de brumas (para el trabajador), por lo complicado de su contenido; actualmente el empresario para evitarse problemas, maneja los accidentes y enfermedades de sus trabajadores por medio de los seguros de gastos médicos mayores, dejando de lado a nuestra Ley del Seguro Social con ello ven alejarse la seguridad social, ellos no participaron en las reformas de dicha Ley,

siguen sin entender los fondos para el retiro (AFORE), el mal servicio médico, descuentos bastante gravosos del fondo para la vivienda, entre otras cosas. Pero nosotros nos consideramos legos en la materia y entonces nos permitimos citar la opinión de una especialista a propósito de las reformas a dicha Ley, ella es la licenciada Norahenid Amezcua Ornelas, y que nos dice: "En el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1995 se publicó el decreto relativo a la nueva Ley del Seguro Social.

La aprobación de ese ordenamiento fue precedida de un proceso de desinformación comandado por el gobierno, que aunado a la marginación del pueblo trabajador y el sector empresarial, que no pueden ser sustituidos por cúpulas, nos lleva a una ley antipopular y antinacional.

La privatización de la administración de los fondos de pensiones, de la prestación de los servicios médicos, de las guarderías y prestaciones sociales, más la supresión y afectación de múltiples derechos a los asegurados y beneficiarios, es la tónica dominante de esta nueva ley, que al hacerlo rompe con el carácter público de la seguridad social en México y con los principios de integralidad, solidaridad y subsidiariedad que guiaban a la anterior Ley del Seguro Social. Lo único que queda en el horizonte es el desmantelamiento de la seguridad social y el jugoso negocio para banqueros, burguesía burocrática y cúpulas obreras y empresariales, que serán premiados con las Administradoras de Fondos para el Retiro.

No obstante recibir beneficios, reducción de cuotas, subsidio estatal, también las empresas se ven afectadas por la nueva Ley del Seguro Social: las sociedades cooperativas ven aumentada su carga tributaria al salir del régimen de contribución bipartita; el pago de cuotas de los trabajadores de jornada y semana reducidas deberá efectuarse sobre un salario mínimo general regional; contrariamente a lo señalado, las pequeñas empresas verán aumentar sus cuotas en los ramos de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; en especial, el terrorismo fiscal aparece de cuerpo entero al tipificarse como delitos lo que la anterior ley conceptuaba como simples faltas administrativas, el Instituto con las nuevas multas cerca con saña a los patrones, lo que otra vez perjudicará básicamente a los pequeños negocios. Pero lo más importante, la desaparición de las funciones básicas de la seguridad social, en un proceso lógico de la historia, deberá ser reabsorbido, tarde que temprano, por las propias empresas vía huelgas y contratos colectivos".¹

Otro hecho que también se menciona hoy, son las posibles reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo, sobre la cual, en los últimos días, ha habido pronunciamientos de los empresarios, de las organizaciones de trabajadores y de los partidos políticos.

¹ Amezcua Ornelas Norahenid, *Nueva Ley del Seguro Social (comentada)*, México 1998. SICCO, pág. 1 y 2.

Debe recordarse que la modificación de las relaciones laborales forma parte de lo que el Banco Interamericano de Desarrollo denomina la segunda generación de reformas económicas de América Latina. Según esta institución, los países de la región introdujeron cambios significativos que condujeron a la liberalización del comercio exterior y de los mercados capitales, pero en general, no han abordado el tema de las reformas en el mercado laboral. El sentido que deben adquirir las reformas en este campo ha sido planteado explícitamente por el Banco Mundial y por el Banco Interamericano de Desarrollo. Sus propuestas corresponden a las formuladas por la corriente dominante de la economía. Según esta posición, la causa fundamental del desempleo y de las dificultades para la creación de fuente de trabajo es el hecho que las relaciones laborales son rígidas. En este sentido, propugnan la flexibilización del mercado laboral. En este concepto se incluyen ideas como eliminar la legislación orientada a dar seguridad en el empleo, lo que significa permitir la contratación por tiempos determinados; legalizar el trabajo de tiempo parcial, en lugar de favorecer la contratación por jornadas de tiempo completo; reducir los costos no salariales, lo que significa contraer la aportación patronal al financiamiento de la seguridad social para que ésta descansa fundamentalmente en los trabajadores, y descentralizar la negociación salarial y de condiciones de trabajo para llegar a que cada trabajador negocie individualmente con el empresario. En otros términos, eliminar a los sindicatos de la negociación. Todo esto, según la explicación teórica, se traducirá en que el salario de mercado se acerque al salario que permite el equilibrio en el mercado laboral, o sea, aquel en el cual no existe el desempleo.

Es lógico esperar que ésta sea la posición que defenderán los empresarios en la discusión sobre las reformas en la ley laboral del país, y que este aspecto será considerado central en las propuestas que ellos formulen. Por lo tanto, para los sindicatos es importante conocer cuáles son las características específicas que tiene el mercado laboral mexicano si no están de acuerdo con aquellos planteamientos. Lo fundamental es que los antecedentes empíricos muestran, en forma irrefutable, que las relaciones de trabajo del país no son de ninguna manera rígidas, sino que, al contrario, extremadamente flexibles. Como muestra se pueden tomar los salarios. Es conocido el enorme descenso que han experimentado respecto de su nivel de comienzos de los ochenta y la caída que nuevamente tuvieron a partir de diciembre de 1994. Pocos países del mundo pueden mostrar la extrema flexibilidad que tiene México. En segundo lugar más de la mitad de los trabajadores asalariados del país no tiene las prestaciones que estipula la ley.

Entonces, en México coexisten un mercado laboral muy flexible con un elevado empleo informal, a la vez que el país está muy lejos de generar empleos al ritmo de expansión de la población en edad de trabajar.

Otro de los aspectos que deben tomar en cuenta el movimiento sindical mexicano, es aparte de un profundo examen de conciencia, asegurar la existencia de los contratos colectivos de trabajo para asegurar su vigencia en las negociaciones, y para el beneficio de sus integrantes no dejar de lado la reglamentación de la cláusula de exclusión en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, la cláusula de exclusión reclama una justificación acorde con la teoría constitucional y con la práctica que requiere actualmente el movimiento obrero; ya que es ampliamente conocido y en ello se hace hincapié en nuestro trabajo, que la cláusula de exclusión es utilizada como instrumento de fuerza y poder, y que a través de un procedimiento de dictadura sindical se somete a los trabajadores a la arbitraria decisión de los grupos minoritarios. Ello nos lleva a concluir que el mal uso que de ella se hace ha alcanzado un abuso del derecho que los mismos conciben como conquista obrera.

C. La Cláusula de Exclusión frente al Sindicato, la Empresa y el Estado.

Por cuanto al sindicato, en una visión general, consideramos que el aspecto procesal que se lleva a cabo para la aplicación de la cláusula de exclusión en cualquier asociación sindical, además de existir una ausencia absoluta de sentido democrático, se encuentra viciada en cuanto a la actividad que se realiza por la propia parte acusadora.

En efecto, la investigación se encomienda a una comisión de honor y justicia, integrada por miembros del propio sindicato que imputa una falta y que hecha esa investigación, formula un dictámen para ser sometido a la asamblea. Ese dictámen es considerado inequitativo y parcial, ya que las organizaciones sindicales se constituyen en caso concreto como juez y parte.

Pero esto no es lo más grave, ya que su aplicación no ha sido puesta, en la inmensa mayoría de los casos, al servicio de la causa de los trabajadores, sino que por el contrario ha sido aplicada a trabajadores honestos, que por luchar en contra de líderes desleales, se les ha aplicado tan dura sanción, desviando así, la bondad de la cláusula de exclusión en beneficio de líderes enriquecidos que comercian con la clase trabajadora y han corrompido el movimiento obrero, haciendo nugatorios los alcances de dicha cláusula.

Los líderes que han corrompido el movimiento obrero de México, son los directamente responsables del desprestigio en que ha caído la cláusula de exclusión. La cláusula de exclusión es intocable como lo es el derecho de huelga, pero los legisladores mexicanos deben reglamentarla a fin de acabar con la arbitrariedad.

Es una verdad que la empresa ante la aplicación de la cláusula de exclusión, con relativa frecuencia, sobre todo las pequeñas resienten graves perjuicios cuando se aplica la cláusula de exclusión al trabajador que es perito o gran

conocedor de su trabajo, tratándose de cierto tipo de labor. Este fenómeno técnico se presenta ya sobre todo en los centros de trabajo en los cuales se necesita de gran habilidad manual. Es una realidad que esto afecta directamente a la producción en detrimento de los intereses de la empresa, pero cabe decir, que al respecto no existe solución.

El empresario desde siempre ha buscado garantías y seguridad para invertir su capital en el país, y el primer gran obstáculo que se encuentra, es nuestra Ley Federal del Trabajo, demasiado proteccionista en favor del trabajador, según ellos.

Y mientras pugnan por una reforma acorde a sus intereses; al margen de ésta y con apoyo de los sindicatos y el Estado, se dan acciones verdaderamente vergonzantes, como las ya mencionadas en el inciso anterior, así como también, la aplicación de la cláusula de exclusión inclusive a los trabajadores de confianza por decisión de la empresa; algunas empresas negocian los contratos colectivos de trabajo decidiendo ellas, con que sindicato, el clausulado, y además con el total desconocimiento por parte de los trabajadores ya que dichas negociaciones se hacen detrás de éstos, muchos inclusive ignoran que forman parte de un contrato colectivo de trabajo.

Ya para finalizar el comentario; por nuestra parte pensamos que es indispensable reformar nuestra ley laboral, si, pero sólo actualizándola y modernizándola sin perjuicio de la clase trabajadora.

Estimamos también que el patrón tiene que percatarse, por conveniencia, no por generosidad, que la mejor inversión que puede hacer en estos tiempos de globalización y de tratados de libre comercio, es en sus trabajadores, pagándoles un salario remunerador que les permita una vida decorosa y digna de ser vivida.

Los trabajadores también tienen que comprometerse, obviamente, a realizar el mejor de sus esfuerzos para lograr que la empresa en donde prestan sus servicios, pueda llegar a ser competitiva, adiestrándose y capacitándose.

En cuanto al Estado, durante más de medio siglo, los sindicatos, con notables excepciones viven sometidos al control gubernamental. Un conjunto de factores, pero de manera destacada la traición de los dirigentes, el ensamblaje de éstos con la burocracia política oficial y la liquidación de la democracia en su interior, anularon a los sindicatos

como organismos de representación y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. De organizaciones combativas, con un historial de grandes luchas en los años posteriores al triunfo de la Revolución, los sindicatos devinieron, desde fines de los cuarenta, en simples instrumentos de control de los trabajadores (por medio del corporativismo, contratos de protección, etc.), en pilares del poder político y leales servidores del gobierno. Los dirigentes sindicales han jugado el papel de operadores del Estado para imponer sus políticas salariales y subordinar a toda costa a los trabajadores al partido oficial.

En estos últimos tres sexenios de gobiernos neoliberales, fueron piezas clave en la imposición de los pactos lesivos a los intereses de los obreros y empleados, redujeron al mínimo los costos laborales y acrecentaron sin límite las ganancias del capital.

Líneas arriba mencionamos el corporativismo y los contratos de protección, pero a que nos referimos con esto:

Que es el Corporativismo; el Estado maneja el control total de los registros de los sindicatos, la toma de nota de las nuevas mesas directivas, aprueba a desaprueba los estatutos y sus cambios, recibe información cada tres meses de altas y bajas; controla las huelgas y los contratos colectivos, en suma, es un instrumento que utiliza el Estado.

El peor lastre que arrastra la vida sindical mexicana sigue siendo el corporativismo. Algunos conocedores del tema afirman que sirvió para consolidar las instituciones de la revolución. Pero también para fomentar actos de corrupción, simulación, violencia, distorsiones laborales y el contratismo de protección.

El contrato de Protección; es un documento que suscriben un patrón y un dirigente sindical sin la participación de los trabajadores a los cuales está destinada su normatividad. Se trata de un acuerdo simulado en la medida en que su intención no es la que la ley otorga a la contratación colectiva, de ser el producto de la concertación entre los sectores de la producción y el medio que permita mejorar las condiciones de trabajo. Se reduce a un acuerdo que cubre ciertas formalidades y aparece como si los miembros del sindicato hubieran participado, pero auténticamente es un engaño que busca precisamente lo contrario.

En esencia, responde a un acuerdo en el que líderes, patrones y gobierno se unifican para impedir que funcione el derecho de asociación profesional y, como consecuencia, nulificar la participación de los trabajadores, la huelga y todos los derechos laborales dependientes.

D. El Porvenir de la Cláusula de Exclusión.

El presente de la cláusula de exclusión es verdaderamente oprobioso, urge una reglamentación justa y equitativa. Bien reglamentada, la cláusula de exclusión tendrá su porvenir asegurado.

En efecto mientras exista la propiedad privada como base de sustentación de la sociedad, existirán clases sociales y, en consecuencia, trabajadores y patrones y aquéllos sólo podrán defenderse agrupándose y se defenderán mejor a medida que la organización sindical sea mucho más vigorosa y esto únicamente se podrá lograr con la unidad cada vez más sólida de los sindicatos.

Ahora bien, la cláusula de exclusión, ya lo hemos dicho, es, entre otras, una de las formas para alcanzar esa solidaridad sindical, pero, insistimos es imperativa su reglamentación.

Imaginemos un mundo en el cual la población (que no tiene capital para especular) pudiese contar con un trabajo seguro que nos permitiera sobrevivir dignamente o al menos cumplir con lo que la Constitución manda para el salario mínimo: *“suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...”* (artículo 123, fracción sexta).

Imaginemos que los trabajadores con sus distintas denominaciones, obreros, empleados, empleados de confianza, subcontratados, trabajadores libres o como indebidamente les llama la Secretaría de Hacienda “con honorarios asimilados a salario”.

Supongamos a todos ellos en un escenario en el que pudieran organizarse libremente, para así lograr, por un lado, una remuneración adecuada a esta actividad personal

fundamental en cualquier sociedad, que es el trabajo, y por el otro colaborar en el logro de una productividad socialmente entendida. Imaginemos la existencia de sindicatos u asociaciones producto de un mandato legítimo, transparente en sus registros, autónomos en su funcionamiento, con líderes dando cuenta cabal de su gestión, incluyendo sus ingresos.

Supongamos la existencia de patrones respetuosos de las formas organizativas de sus trabajadores y a un Estado dedicado más que a controlar, a apoyar el desarrollo productivo, a promover el empleo con calidad y a proteger a los más necesitados. Todos estos sueños deberían formar parte de la agenda de la reforma política en la medida en que el drama del trabajo en nuestro país deriva en buena parte de la estructura que nos rige.

La realidad que presenciamos se caracteriza por una creciente indefensión de los trabajadores. La lucha por el valor del trabajo no debe ser privativa de sectores organizados o de espacios aislados, sino una preocupación general de la sociedad. Los Países verdaderamente desarrollados, con los que hoy estamos interesados en competir comercialmente se caracterizan por proteger al trabajo como un valor comunitario esencial, convendría que lo tomáramos en cuenta.

En conclusión mientras existan quienes siendo mayoría poco tienen, y quienes siendo un grupo pequeño lo tienen todo, habrá injusticia social y, en consecuencia, existirá la cláusula de exclusión.

En cuanto a nuestro trabajo a través de los capítulos ya estudiados nos hemos encontrado que la clase trabajadora de México ha ido imponiendo por medio de la fuerza sus conquistas, primero fuera de la ley, y después poco a poco ha ido incluyendo dichas conquistas dentro de nuestro derecho positivo. Así mismo la cláusula de exclusión, ha llevado el mismo camino, primero aparece en los incipientes sindicatos por acuerdos privados con las empresas y posteriormente los obreros logran incluirla en el derecho positivo como una institución jurídica para el fortalecimiento de las asociaciones sindicales.

Una vez legislada la institución de la cláusula de exclusión en nuestro derecho, se vio si dicha cláusula no contraría los principios sustentados por nuestra Constitución.

A este respecto, podemos afirmar que las leyes no son el producto del capricho de un hombre o de un grupo de hombres, ni tampoco la graciosa dávida del Estado, sino que

son el producto de una necesidad imperiosa que nace por el desarrollo social, moral y cultural de un pueblo, y el precepto de la cláusula de exclusión se introdujo en nuestro derecho como una necesidad indispensable para garantizar la existencia y el desarrollo de la asociación sindical.

Por otra parte, no es posible considerar que las escuelas individualistas puedan concebir un precepto como la cláusula de exclusión, que es producto de un nuevo derecho basado en un principio colectivista que nuestra Constitución sostiene en beneficio de la clase trabajadora, esto no quiere decir, que nuestra Constitución sea de tipo colectivista y deseche al individualismo, sino dadas las necesidades propias del desenvolvimiento social de nuestro pueblo, trata nuestra ley de coordinar el derecho individual con el derecho colectivo. Al concederse el derecho de asociación hubo la necesidad de garantizar dicho derecho ante la amenaza de resultar ineficaz, y bajo el supuesto de que la libertad absoluta es inconcebible, ya que el hombre para vivir en sociedad debe sacrificar parte de ella en bien del progreso de la misma y por esto no podríamos decir que la sociedad niegue el derecho de libertad, sino que al contrario dicha restricción de la libertad absoluta en favor de la sociedad ha hecho que la humanidad progrese, así la cláusula de exclusión que surge como garantía para el desarrollo de la asociación sindical, no puede en ningún momento negar la libertad del individuo ya que el obrero sigue disfrutando del derecho de pertenecer o no pertenecer a un sindicato, y por tal razón, la cláusula de exclusión no coartaría el principio de libertad de asociación, sino lo que acontece, es que falta una reglamentación de la misma, que compagine dentro de un derecho justo el derecho individual y el derecho colectivo.

Por tanto nos atrevemos a proponer una reglamentación precisa y detallada de la cláusula de exclusión como medida disciplinaria, dentro de la Ley Federal del Trabajo, señalando las causas de legítima aplicación y encuadrando la pena o sanción que a cada una de esas causas debe corresponder según su gravedad.

CONCLUSIONES

Después de haber hecho el estudio de la cláusula de exclusión podemos llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La cláusula de exclusión es indispensable para el fortalecimiento y mantenimiento de los sindicatos, por lo que debe seguir existiendo en los contratos colectivos de trabajo.

SEGUNDA.- Podemos afirmar que no es contraria al principio de libertad negativa de asociación profesional consagrado en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y por las razones ya expuestas tampoco se opone a las garantías contenidas en las fracciones XXII y XXVII del artículo en comento.

TERCERA.- Los párrafos tercero y cuarto del artículo 5o constitucional tampoco son afectados toda vez que el trabajo sindicalizado sigue conservando su libertad humana y puede hacer uso de su libertad negativa de asociación profesional cuando él lo deseé.

CUARTA.- En cambio hemos considerado que la aplicación de la cláusula de exclusión contraria las garantías contenidas en el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional, toda vez que el derecho disciplinario de la asociación sindical no puede rebasar las relaciones exteriores de sus asociados ya que este derecho queda reservado al Estado y no a los particulares, por lo que la cláusula de exclusión debe ser reglamentada a fin de adecuarla al orden jurídico que nos rige.

QUINTA.- La cláusula de exclusión, a pesar de la falta de su reglamentación, surgió a la vida jurídica como una necesidad para la sustentación y fortalecimiento de los sindicatos y así lo consideró el Estado pero a medida que los sindicatos se perfeccionaban y crecían la cláusula de exclusión, por falta de esa reglamentación adecuada a nuestro régimen jurídico y nuestra época, ha devenido perjudicial para los obreros, pues es público y notorio que la organizaciones obreras del país han sufrido un estancamiento, con grave perjuicio para los trabajadores, y la cláusula de exclusión se ha convertido en el arma más eficaz para someter sin protesta a la clase trabajadora en beneficio de sus dirigentes.

Y esto es natural, toda ley que surge al campo jurídico positivo, en un principio responde a los propósitos previstos, pero a medida que la sociedad evoluciona, surge un

desequilibrio entre la ley estatificada y el desarrollo natural de la sociedad, creándose un desajuste que hace necesaria la reforma de dicha ley actualizándola.

SEXTA.- Pensamos que la cláusula de exclusión adolece de una justa reglamentación principalmente por lo que hace a las causas de expulsión y al procedimiento, lo que ha determinado con cierta frecuencia, la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales, por lo que resulta indispensable restituirla a sus principales objetivos y dotarla de una reglamentación legal en la Ley Federal del Trabajo en un artículo aparte en el cual nos atrevemos a sugerir lo siguiente:

I. Enumeración limitativa de los hechos que puedan dar lugar a la expulsión (como pueden ser reincidencia de faltas graves; faltas político sindicales; faltas sindicales propiamente dichas; y faltas de carácter privado), como lo concede la Suprema Corte.

II. En cuanto al procedimiento, respetando la autonomía sindical y procurando ajustarlo al derecho, la equidad y a la justicia, debe llevar los siguientes requisitos:

- a). Darle a conocer la falta por la que se le acusa, y quién presenta la acusación.
- b). Quince días como mínimo para presentar pruebas.
- c). Aprobada la expulsión, el sindicato deberá dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

III. Al tercer día la Junta citará a las partes a una audiencia para que expongan sus puntos de vista con las pruebas del caso. La Junta de Conciliación y Arbitraje en dicha audiencia hará constar;

- a). Si la causa de la acusación está contenida en la ley y en los estatutos sindicales.
- b). Si se cumplieron los requisitos legales y estatuarios del procedimiento.
- c). Al comprobar que se cumplió con los requisitos exigidos, declarará que ha procedido la expulsión y que el sindicato tiene el derecho de solicitar al patrón el despido del trabajador.

SEPTIMA.- Reglamentada así la cláusula de exclusión se verían los siguientes resultados:

- 1.- Lo más importante se evitaría el abuso en su aplicación.
- 2.- Como ya se vió, no vulnera la autonomía sindical.
- 3.- Se le daría una justificación legal a la separación del trabajador y se reafirmaría con todo esto, que las sanciones de este tipo son jurisdicción del Estado y no de los particulares.

BIBLIOGRAFIA**DOCTRINA**

1. ANGUIANO RODRIGUEZ GUILLERMO, **Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical**, México 1985.
2. BREÑA GARDUÑO FRANCISCO, **Ley Federal del Trabajo (comentada y concordada)**, Ed. Harla, México 1993.
3. CLIMENT BELTRAN JUAN B., **Formulario de Derecho del Trabajo y Jurisprudencia**, Ed. Esfinge, México 1997.
4. CLIMENT BELTRAN JUAN B., **Ley Federal del Trabajo**, Ed. Esfinge, México 1984.
5. CABANELLAS GUIDE GUSTAVO, **Derecho Sindical y Corporativo**, Ed. Atalaya, Argentina 1986.
6. CAVAZOS FLORES BALTAZAR, **Las 500 preguntas mas usuales sobre los Temas Laborales**, Ed. Trillas, México 1985.
7. CAVAZOS FLORES BALTAZAR, **Hacia un Nuevo Derecho Laboral**, Ed. Trillas, México 1981.
8. CAVAZOS FLORES BALTAZAR, **Nueva Ley Federal del Trabajo (tematizada y sistematizada)**, Ed. Trillas, México 1996.
9. DABIN JEAN, **Doctrina General del Estado**, Ed. Jus, México 1965.
10. DE LA CUEVA MARIO, **Sintesis del Derecho del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1965.
11. DE LA CUEVA MARIO, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1942.
12. DE LA CUEVA MARIO, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomos I y II, Ed. Porrúa, México 1996.

13. DE LA TORRE FRANCISCO, **Introducción a la Legislación Laboral**, Ed. Mc Graw-Hill, México 1993.
14. DE BUEN L. NESTOR, **Derecho del Trabajo**, Tomos I y II, Ed. Porrúa, México 1994.
15. DE BUEN L. NESTOR, **Derecho Procesal del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1994.
16. DE BUEN L. NESTOR, **Sindicatos, Democracia y Crisis**, Ed. Porrúa, México 1985.
17. HUITRON JACINTO, **Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México**, Editores Mexicanos Unidos. México 1980.
18. DURAND VICTOR MANUEL, **La Ruptura de la Nación**, UNAM, México 1986.
19. EL COLEGIO DE MEXICO, **Historia General de México**, Tomo II, Ed. Harla, México 1988.
20. GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO, **Los Sindicatos en México**, Ed. Atlamiliztli, México 1969.
21. IGLESIAS SEVERO, **Sindicalismo y Socialismo en México**, Ed. Grijalbo, México 1970.
22. KELSEN HANS, **Teoría Pura del Derecho**, Ed. Atalaya, Argentina 1960.
23. LASALLE FERNANDO, **¿Que es una Constitución?**, Madrid 1934.
24. LOPEZ APARICIO ALFONSO, **Historia del Movimiento Obrero en México**, México 1952.
25. NOVOA MONREAL EDUARDO, **El Derecho como obstáculo al Cambio Social**, Ed. Siglo XXI, México 1991.
26. PAVON FLORES MANUEL, **La Cláusula de Exclusión**, Ed. Fidel, México 1971.

27. PORRAS Y LOPEZ ARMANDO, **Derecho Procesal del trabajo**, Ed. Textos Universitarios, México 1977.
28. ROUAIX PASTOR, **Genesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917**, México 1945.
29. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, **Ley Federal del Trabajo (comentada)**, Ed. PAC, México 1993.
30. RUSSOMANO MOZART VICTOR, **Principios Generales de Derecho Sindical**, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1977.
31. SANTOS AZUELA HECTOR, **El Sindicalismo en México**, Ed. Porrúa, México 1994.
32. TRUEBA URBINA ALBERTO, **Nuevo Derecho del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1975.

LEGISLACION

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
2. **Ley Federal del Trabajo** (del 18 de agosto de 1931).
3. **Ley Federal del Trabajo** (del 1 de mayo de 1971).
4. **Ley del Seguro Social** (del 1 de julio de 1997).
5. **Convenio 87**, de la Organización Internacional del Trabajo (Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1950).

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas, México 1927.
2. Diccionario Jurídico Mexicano, México 1996.
3. Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916 y 1917, México 1960.
4. Folleto de la Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos de Orizaba, México 1917.
5. Revista Laboral, México 1998.
6. Semanario Judicial de la Federación., 5a. y 7a. Epoca, Tomo LXV, Vols. 145 y 150.