

00721 a
485

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ALEJANDRA LIZBETH LÓPEZ QUERO



ASESOR. LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ



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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

b

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ALEJANDRA LIZBETH LOPEZ QUERO**, con número de cuenta 93272441, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN EN MEXICO**", bajo la dirección del Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 23 de septiembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente,
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 6 de octubre del 2003. 7


LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A DIOS,

Que me ilumina y me guía

Cada día.

A MIS PADRES:

BERTHA QUERO ZARATE

Y

JOSE LUIS LOPEZ ESTRADA

Por darme la oportunidad de vivir y

apoyarme siempre, por ser mi fuerza

y motivación. ¡ Gracias !

A MIS HERMANOS:

JOSE LUIS Y ROCIO

*Por formar una parte importante de
mi vida, por estar siempre justo en el
momento exacto, en los instantes felices y
en las inciertas e ingratas horas de mi vida.*

A MIS AMIGOS:

*Quienes jamás dejaron de insistirme
en que las cosas que se inician deben
terminarse; y por enseñarme que la
vida es para disfrutarse especialmente;
a Gisel Enríquez, Teresa López Estrada,
Angelina Galicia, Carmen Bravo
y Rosalía López.*

e

Aprobado en la Universidad Nacional Autónoma de México
 UNAM - Sistema de Estudios de Posgrado
 Facultad de Derecho
 NOMBRE: ALEJANDRA LIZBETH
LÓPEZ QUERO
 FECHA: 11/NOVIEMBRE/2003


A MI DIRECTOR DE TESIS
LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ.
Por ilustrarme en esta hermosa profesión.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO.

Por darme la oportunidad de superarme como persona
y como estudiante.

f

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO

INDICE

	PAG.
INTRODUCCIÓN .	I

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1.El Derecho del Trabajo	1
1.2.Derecho Colectivo del Trabajo	4
1.3.La Libertad de Trabajo	6
1.4.La Libertad Sindical	7
1.5.Derecho de Asociación	8
1.5.1.Derecho de Asociación Profesional	9
1.6.Derecho de Reunion	11
1.7.Derecho de Coalición	12
1.8.Sindicato	14
1.8.1.Registro y Personalidad Juridica	20
1.9.Contrato Colectivo de Trabajo	25
1.10.Cláusula de Exclusión	28

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

2.1.En el Mundo	31
-----------------------	----

2.1.1. Primeros Antecedentes 31

2.1.2. Época Moderna 40

2.1.3. El Siglo XX 48

2.2. Antecedentes en México 50

2.2.1. Antecedentes Remotos 51

2.2.2. Época Porfiriana y Revolucionaria 56

2.2.3. El Siglo XX 59

CAPÍTULO III
MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 62

3.2. Ley Federal del Trabajo 65

3.3. Convenios Internacionales 72

3.4. Jurisprudencia 76

CAPÍTULO IV

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO

4.1. Fundamentos y Criterios Doctrinales de la Cláusula de Exclusión 86

4.2. Análisis Jurídico de la Cláusula de Exclusión 91

4.3. Problemática Derivada de la Aplicación de la Cláusula de Exclusión 100

4.4. La Libertad de Trabajo, La Libertad de Asociación y La Libertad Sindical 107

h

CONCLUSIONES 111.

BIBLIOGRAFIA 114.

INTRODUCCIÓN

El objeto central del presente trabajo es el de plantear la problemática de nuestro tema así como resaltar la necesidad de que es substancial que nuestros legisladores reconsideren la existencia y la aplicación de la Cláusula de Exclusión en México. Pues la importancia de nuestra investigación radica esencialmente en establecer la trascendencia socio-jurídica de la existencia y aplicación de dicha cláusula en los contratos colectivos en nuestro país. Y es que la cláusula de exclusión es sin lugar a dudas uno de los temas más controvertidos en el Derecho Colectivo del Trabajo en cuanto a la inclusión en los contratos colectivos de la llamada Cláusula de Exclusión, razón por la que se ha generado un intenso debate a lo que habría que agregar prolongado, y que aún hoy subsisten a este respecto, muchas y diversas posiciones doctrinales y sectoriales a favor y en contra de su existencia, aplicación y constitucionalidad. Por lo que para su estudio hemos realizado una investigación dividida en cuatro capítulos cuyo contenido es el siguiente.

En nuestro primer capítulo consideramos conveniente establecer los conceptos generales que nos ayuden a tener una base para la mejor comprensión e interpretación de nuestra investigación, partiendo de lo general a lo particular, y teniendo como base la definición de Derecho del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Libertad de Trabajo, Derecho de Asociación, Derecho de Asociación Profesional, Derecho de Reunión, Derecho de Coalición, Sindicato, Contrato Colectivo de Trabajo y por supuesto Cláusula de Exclusión

En el segundo capítulo de nuestra investigación realizamos una reseña histórica sobre la evolución que el movimiento obrero siguió en distintos momentos y la relación que éste guarda con la aparición de la Cláusula de Exclusión, por lo que dividimos nuestro capítulo en dos puntos importantes como son: antecedentes en el mundo el cual

comprende distintas etapas de diversos países en los que el desarrollo del movimiento obrero fue trascendente para el resto del mundo, y el segundo que es el referente a los antecedentes en nuestro país, también dividido en distintos momentos históricos para ayudarnos a tener una mejor visión de la evolución que la figura de la cláusula ha tenido a lo largo de su existencia.

En cuanto a nuestro tercer capítulo señalamos la forma en la que se encuentra reconocida y reglamentada actualmente la Cláusula de Exclusión en distintos ordenamientos jurídicos como son: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, así como Convenios Internacionales suscritos por nuestro país y por supuesto en la Jurisprudencia, en la que nuestro Poder Judicial por fin y después de mucho tiempo por primera vez manifiesta su postura respecto de la constitucionalidad de dicha cláusula.

Finalizamos nuestra investigación con el capítulo cuarto el que dedicamos a la realización de un análisis jurídico y el planteamiento de la problemática de la Cláusula de Exclusión, donde precisamos la complejidad derivada de su existencia y aplicación, estableciendo al mismo tiempo los fundamentos y criterios doctrinales por los que consideramos se contravienen conceptos fundamentales como Libertad Sindical, Libertad de Trabajo, Estabilidad en el Empleo y la Libertad de Asociación y a nuestro parecer, atenta contra el máximo ordenamiento jurídico de nuestro país. Pues hoy los sindicatos del país enfrentan la disyuntiva de abandonar el corporativismo o quedar a la zaga de las exigencias democráticas de la sociedad.

Nuestro país se integra actualmente de una enorme diversidad cultural y económica, sin embargo muchos de los problemas sociales, vigentes, tiene su explicación en la lucha de clases. Por un lado se encuentran los dueños del capital y por el otro lado están los

trabajadores, es decir, aquellos que viven de su fuerza de trabajo. Esta perspectiva del mundo laboral y que pretende ser generadora de justicia social, es con la que nos vemos comprometidos pues el trabajo en México hoy está en proceso de transformación, pretendiendo ir hacia un régimen de una verdadera justicia social en beneficio de los trabajadores en particular, y del Estado de derecho en lo general.

PAGINACION

DISCONTINUA

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1. El Derecho del Trabajo

El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene por objeto crear satisfactores, ya que como una actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho, pero que además debe ser tutelado por el Estado, ya que es innegable su repercusión en el ámbito económico, como también su trascendencia jurídica. Razón por la cual debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene un beneficio.

El trabajo es pues un derecho social como lo afirma el Profesor Briceño Ruiz al decir que "el trabajo es un derecho social, en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo, sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración." ¹Lo cual esta muy claro en la Constitución Política de nuestro país ya que ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del Derecho del Trabajo como un derecho de clase, es decir un derecho de la clase trabajadora.

Por lo que podemos afirmar como bien lo señala el Profesor Mario de la Cueva que el Derecho del Trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca con anterioridad se había reconocido los derechos de una clase social para luchar en contra de otra. Y una de las metas del Derecho del Trabajo es lograr la totalidad de la clase trabajadora, ya que esta multitud de hombres, que se ocupa en el proceso económico es una posición no sólo distinta, sino opuesta a la de la burguesía oposición que ha de entenderse en el sentido de que la clase trabajadora no esta de acuerdo con el sistema capitalista.

¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 12.

En México el Derecho del Trabajo se encuentra constitucionalizado. Y, establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho en favor del trabajador, el cual prescribe que sus disposiciones son de orden público y que no producirán efecto legal alguno la estipulación que establezca o se refiera a cualquiera de los supuestos legales que señala, así como la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de sus derechos o prerrogativas consignadas en las normas del trabajo. De lo que podemos observar que no sólo se protegen los derechos contenidos en la Ley Laboral, sino también los consignados en cualquier otra norma del trabajo.

El Derecho del Trabajo debe contribuir primeramente a atender y a remediar, los requerimientos esenciales de la mayoría social, pues entre mayor sea la comprensión y la solidaridad entre los dos factores de la producción en un país, se lograrán mayores avances de justicia social, consideraciones que deben servir de fundamento de la legislación moderna del trabajo.

Como señala el Doctor Mario de la Cueva "el Derecho del Trabajo es la parte nuclear de este derecho es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador se integra con las siguientes partes:

- a) El derecho individual del trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.
- b) El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores.
- c) El rubro de la declaración de derechos sociales dice: el trabajo y la previsión social"².

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1999, p.94.

Sin embargo, podemos decir que las características del Derecho del Trabajo serán diferentes si se analiza un país específico y por lo tanto también dependerá del sistema jurídico vigente en ese país, desde luego tomando en cuenta las diferentes etapas de su evolución en todos los aspectos. Pero a pesar de ello las normas reguladoras del trabajo constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores, lo que significa que las prestaciones señaladas en las respectivas legislaciones son un punto de partida. Y arriba de ellas, todo, por debajo de esas prestaciones, nada.

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto al Derecho del Trabajo, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, a la propia relación laboral entre patrón y trabajador lo cual también dependerá como ya se menciona, del país, de la época, del sistema jurídico; lo que desde luego también modificará su denominación atendiendo a lo antes señalado de esta forma tenemos que se le ha denominado Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo.

Por lo que nosotros proponemos la siguiente definición que constituye, el producto de esta recopilación de información. El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas sustantivas y adjetivas destinadas a regular las relaciones que directa o indirectamente son el resultado de la prestación de servicios personales tratando de dar equilibrio entre estos sectores de la sociedad y buscando la realización de la justicia social.

La finalidad del Derecho del Trabajo está comprendida en la idea de respeto y dignidad de los trabajadores y uno de los objetivos primarios es el de lograr un equilibrio entre los factores de producción, patrón y trabajador; pero al referirnos a un equilibrio lo hacemos en un doble aspecto que sea por un lado económico, en cuanto a utilidades y salarios; y por otro lado que preserve los derechos del trabajador y el patrón. Sin embargo tiene a bien señalar el Profesor Mario de la Cueva que "ninguna de las finalidades puede realizarse por sí sola, por que las normas no son entes mágicos que puedan transformarse a sí mismas o arrojar principios o instituciones nuevas; son siempre los hombres, el

pueblo cuando puede influir en la legislación, los legisladores y funcionarios estatales cuando son elegidos y están al servicio de la nación".³

1.2. Derecho Colectivo del Trabajo

Al hablar del Derecho Colectivo del Trabajo es hacer referencia a la clase sin tierra y sin riqueza, pues ésta tuvo que imponer su estado de igualdad con los propietarios que en el pasado se denominaron de un rango superior al pueblo; igualdad que estuvo precedida por los derechos de libre sindicación y de huelga, instrumentos para obtener a través de una contratación colectiva, un derecho individual que serviría para restarle fuerza a la explotación del hombre por el hombre y así poder asegurar para los trabajadores una existencia mucho más digna.

Así que como podemos ver nadie pensó en la defensa de los derechos del trabajo, porque, cualquier clase de reglamentación contraria a la libertad natural del hombre para contratar el arrendamiento de sus servicios porque estaba penado afectar los intereses de los dueños del capital, razón por la cual tuvo que transcurrir un largo periodo para que tales ideas se transformaran definitivamente, sin embargo, la propiedad privada y la riqueza serían el factor real de poder en la vida política de las naciones y sin embargo, "la negación de los derechos colectivos de los trabajadores es un dato vivo, cuya crueldad contemplamos todos los días ya que en forma ostensible, bien de manera más o menos disfrazada," "por lo que consideramos que dicho dilema entre la propiedad privada y derechos del trabajo gira entorno a la misma historia de la humanidad, porque es la lucha de clases la verdadera batalla de los trabajadores.

No obstante, lo eterno en la historia serán las luchas del trabajo por su libertad, su dignidad y conciliar la explotación del hombre por el capital.

³ DE LA CUEVA .Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1999, p.86.

⁴ DE LA CUEVA .Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Porrúa, México, 1999, p.203

En cuanto al movimiento obrero podemos decir que éste planteó una nueva afirmación, que es una justificación magnífica del Derecho Colectivo del Trabajo; como lo es el caso de la igualdad que no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrón, sino que para que esta pueda darse tenemos que hacer referencia al trabajo y al capital ya que en este principio se encuentra la esencia de la lucha obrera la cual radica en el equilibrio que debe haber entre estos dos elementos, el trabajo y el capital, donde el segundo sirva como un instrumento para mejorar la vida de los trabajadores.

Por lo que podemos decir que el Derecho Colectivo son; "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo."⁵ Ya que ése conjunto de normas y principios deben ser reguladores del trabajo, con un fin común de proporcionar a los hombres una existencia decorosa tanto hoy como mañana, puesto que el Derecho del Trabajo es de y para los trabajadores como una clase distinta, producto de una gran lucha para asegurar la existencia y la acción de organizaciones sindicales y su intervención en los problemas de nuestro país en cuanto a cuestiones laborales.

El Derecho Colectivo del Trabajo persigue fines específicos como lo es la creación de un derecho regulador, pero que sea justo para que se den las relaciones laborales y que a su vez se refleje una disminución en la explotación del trabajo por el capital.

Pero que además garantice una libertad del trabajo frente al Estado, donde todos y cada uno de los trabajadores puedan formar e ingresar con toda libertad a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y a actuar libremente dentro del orden constitucional establecido por el pueblo.

⁵DE LA CUEVA .Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit. p.211

1.3. La Libertad de Trabajo.

En cuanto al principio general relativo a la libertad tenemos que distinguir entre la libertad natural y la libertad jurídica. La libertad natural podría decirse que es aquella en la que se tiene la posibilidad de hacer todo lo que se estime deseable y factible. La libertad jurídica en cambio es la posibilidad de hacer todo lo que se desee pero siempre y cuando este dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo desde este punto de vista una libertad que se encuadra dentro de un ordenamiento social y jurídico, en el cual el hombre se desenvuelve. O también podría definirse como "libertad organizada y limitada por el derecho, en salvaguardia y defensa del bien común y del interés público."⁶

El principio de libertad es inherente al hombre y por lo tanto ha estado presente desde la existencia misma de este, así que hay una enorme similitud entre la libertad natural y la jurídica, razón para asegurar que toda libertad natural puede ser o no una libertad jurídica. La libertad como principio general está regulada por nuestra Carta Magna y en casi todas las legislaciones del mundo, pero también es universal la tendencia a limitarla o a precisar cada vez más su alcance y albedrío en interés de la colectividad.

En nuestro país las libertades se encuentran reconocidas como garantías individuales y establecidas a un nivel constitucional como es el caso del que consagra la Libertad de Trabajo que dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa."

Razón por la cual la libertad de trabajar se hace extensiva a todo gobernado o a toda persona que se encuentre dentro del territorio nacional sin considerar su condición particular.

⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1996, p.27.

Por lo que podemos asegurar que debido a esta libertad de trabajo el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricciones que la licitud y así mismo podemos observar que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto la disminución, pérdida o el irrevocable sacrificio de dicha libertad por cualquier motivo.

1.4. Libertad Sindical

La libertad sindical es pues "un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Esta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro."⁷ Es decir, que es una manifestación de la libertad individual como un complemento de la libertad de los trabajadores, y en ejercicio de esta se llega a la creación de un grupo, que desde luego tiene una personalidad distinta de sus integrantes, por lo que algunos autores como el Profesor Lastra Lastra señalan que la libertad sindical tiene dos sujetos el individuo y el sindicato.

Es justamente lo anterior la razón por la cual algunos autores señalan que la libertad sindical tiene dos bases esenciales, es decir, un carácter colectivo y uno individual; el primero se refiere al derecho a fundar u organizar sindicatos, y el segundo hace referencia al derecho que tiene de afiliarse el individuo al sindicato de su preferencia o el derecho de no afiliarse a ninguno.

Como es claro dicha libertad sindical es el derecho de los trabajadores a organizarse frente al sistema capitalista, con el principal fin de lograr la igualdad jurídica en las condiciones de trabajo, sin embargo no sólo significa eso sino también un derecho frente

⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México 1999, P. 197.

al Estado, un dejar hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas.

La libertad sindical también puede ejercerse de dos formas una positiva y otra negativa “en la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.”* Pues indiscutiblemente la libertad sindical es originariamente, un derecho de cada trabajador, porque esta, es un atributo de la persona individual, porque es anterior al sindicato, baste recordar que fueron los trabajadores quienes lucharon por conquistar esa libertad y a través de ella mejores condiciones de trabajo.

Y desde el punto de vista jurídico los razonamientos son muchos verbigracia lo que nuestra Carta Magna señala: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.” Pero además de esto hay que considerar que indiscutiblemente en lo que respecta a la libertad sindical, parten de la persona del trabajador. Porque los sindicatos, una vez formados, adquieren una vida y realidad propia, que da origen a nuevos derechos a los que algunos autores denominan derechos colectivos.

1.5. Derecho de Asociación

El derecho de reunión y el de asociación son derechos que pertenecen a todos los seres humanos y ambos son instituciones del derecho público que adquirieron un carácter importante al encontrarse establecidos en las Declaraciones de los Derechos del Hombre de los últimos siglos.

* LASTRA LASTRA, José Mammel, Derecho Sindical, Op.cit.p.202.

La definición de asociación es paralela a la de reunión, pero con una variante pues la segunda tiene una existencia breve y en cambio la asociación se constituye con un elemento esencial que es la permanencia, por lo que podemos decir que asociación es " la unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades"⁴. También encontramos en nuestra Constitución una definición para este derecho de asociación en su artículo 9° que a la letra dice " no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito" y este derecho no podrá ser desconocido por ser como ya se menciona inherente al hombre.

Es una garantía y un derecho público subjetivo de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos, pues este derecho de asociación se ejerce de dos formas; una de ellas la que se ejerce por personas físicas para la creación misma de un grupo, y la otra, por la asociación ya formada, para que esta pueda cumplir cabalmente y sin ninguna clase de impedimentos sus fines.

1.5.1. Derecho de Asociación Profesional

La naturaleza del ser humano se encuentra reflejada en esa necesidad de los individuos que, al no poder bastarse a si mismos, buscan unificar esfuerzos, intereses, aspiraciones que únicamente podrían realizarse en unidad con otros seres humanos. Por lo que podemos decir que el carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social.

Así el deseo de comunidad, de co-pertenencia a un grupo social determinado, llega a ser rasgo o característica de las sociedades contemporáneas, además de ser algo que en la actualidad es indispensable para toda sociedad, pues desde que se elige la forma, la actividad o trabajo, las personas se integran a una comunidad se unifican los esfuerzos intelectuales y físicos, son comunes los trabajos y peligros, la prosperidad y la decadencia

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. p.238

del oficio y otros accidentes de la vida profesional siendo todo esto lo que forma un ambiente común para todos.

La finalidad principal de las asociaciones consiste en la defensa de los intereses de la profesión, esto es, de la categoría profesional, pues desde siempre los trabajadores han tenido la necesidad de agruparse para poder compensar la inferioridad y las desventajas que ellos tienen frente al capital, pues es muy poco lo que se lograría en beneficio de la clase trabajadora si éstos no estuvieran unidos, agrupados o coligados para defender sus intereses profesionales.

Al hacer referencia a los fines del derecho colectivo que evidentemente influyen en la sociedad, en el Estado y en el orden jurídico como señala el Profesor Mario de la Cueva, en forma inmediata encontramos esa unión de trabajadores "donde se formarán la conciencia de la clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia."¹⁰

El derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación, es decir es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado y como un derecho de los trabajadores y de los patronos, considerado como miembros de una clase social determinada. La asociación profesional de los trabajadores busca elevar y mejorar las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de sus miembros y por otro lado la asociación profesional de los patronos persigue la defensa de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

Consideramos pertinente señalar que los vocablos de asociación sindical y sindicato se han venido manejando de manera sinónima ya que al definir la figura del sindicato, la ley lo hace diciendo que es la asociación de trabajadores o patronos, de tal forma señala el Maestro José Manuel Lastra " la palabra *sindicat* es de origen francés y alude a la idea

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. pp.228 y 229.

de asociación, el cual pronto cobró mucha popularidad entre las asociaciones profesionales francesas de donde se extendió a otros países de lengua latina razón por la cual desde hace mucho tiempo forma parte de nuestro idioma, por otra parte podemos decir que este derecho obedeció a la necesidad humana de comunidad hasta que reclamaron la categoría de sujetos de derecho frente al Estado, por lo que no se puede decir que un derecho escrito creó al sindicato sino la vida social la que lo engendró, pues esa necesidad de solidaridad humana que invita a unirse para enfrentar problemas y adversidades, malos tratos de los que tantas veces han sido objeto los hombres que trabajan."¹¹ Es pues la institución del sindicato quien da la posibilidad de tratar de mejorar la condición de la clase obrera.

1.6. Derecho de Reunión

Al hacer referencia a este concepto indiscutiblemente habremos de referirnos a la libertad como un todo que se divide en función de los diversos aspectos de la vida humana, pero no sólo eso sino que además a lo largo de la historia ha pasado por distintas etapas como son: 1) La reunión ya sea pública o privada en un inicio esta prohibida. 2) Posteriormente el Estado la consiente. 3) Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria. 4) Para la conclusión de un ciclo es reconocida constitucionalmente como un derecho que garantiza la libertad de reunión pública o privada.

El cual no se podrá coartar, pues es el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, y que tampoco se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee.

¹¹ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Op. Cit. p. 153.

De lo que podemos decir que la reunión es "un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses." ¹²De lo que resulta una gran diferencia con la asociación ya que la reunión es un agrupamiento momentáneo y no duradero como es el caso de la asociación, sin embargo, la definición de reunión cuenta con una serie de elementos distintivos como son: a) conjunto de hombres, b) es momentánea, y finalmente 3) pensar en conjunto o debatir ideas u opiniones o concretar los intereses a defender.

Así mismo podemos ver que en la reunión no se crea una unidad con sustantividad y personalidad diversa e independiente a cada uno de sus miembros, pues es transitoria y solo tiene un fin concreto.

La libertad de reunión es pues una parte muy importante de los derechos conquistados de los hombres en la Declaración de los Derechos de Hombre y en las Constituciones del último par de siglos, es un derecho político que pertenece a todos los hombres frente al Estado, porque este sirve para pensar en conjunto y no sólo eso sino para debatir ideas y solidificar medios de defensa; que durante muchos años estuvo prohibido e incluso vigilado por los distintos gobiernos hasta que se impuso al Estado ese Dejar-Hacer que sin duda como señalan algunos autores es un antecedente indiscutible de la asociación.

1.7. Derecho de Coalición.

La palabra Coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión; según señala el Diccionario de la Lengua.

El derecho de coalición anima la idea casi siempre de un conflicto entre los trabajadores y patronos que es el preámbulo de la huelga, razón por la cual algunos autores la han

¹² DE LA CUEVA ,Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. p.235.

considerado como una amenaza de conflicto del que se puede casi asegurar que devendrá una guerra si el empresario no accede a las prestaciones de los trabajadores; es decir un acto previo de la huelga, aunque no es siempre su antecedente ni se agota en ella ya que sigue subsistiendo a lo largo de la suspensión de los trabajadores, pues si en algún momento desapareciera el acuerdo entre estos, terminaría la huelga, por tanto se rompería la unidad y el propósito de defender sus intereses.

La coalición es " el simple acuerdo de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y normalmente desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato."¹³

En nuestro derecho existen diferencias marcadas tanto en la doctrina como en nuestra Ley las cuales señalan: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera"; y en la Ley Federal del Trabajo señala: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Puede decirse, y con justa razón, que el acuerdo temporal de defensa, es decir, la coalición, es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo y que sin ella no sería posible ni la huelga, ni la asociación sindical de ahí su gran importancia. Sin embargo la coalición tiene sus limitantes que impiden que ésta alcance otros derechos, al menos claro que esta pueda dar el paso siguiente a convertirse en una asociación profesional. Pero además es una manifestación inicial de la conciencia de la clase frente a una situación determinada de defensa de intereses.

¹³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. p.239.

“Como institución autónoma la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto.”¹⁴ Sin embargo como ya mencionamos anteriormente esta puede tener como fin una huelga o una unión permanente. Pero por otra parte sólo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues si no pudiera desembocar en una u otra su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en vida del derecho del trabajo.

1.8. Sindicato

El sindicato como institución fundamental es el resultado natural del tiempo del capitalismo, de la proletarianización de las masas industriales y del fin de la vieja corporación profesional, el sindicato es pues la organización que actúa en función de una comunidad nacida espontáneamente en el curso natural de la historia. Se trata de una colectividad que reserva para ella las decisiones fundamentales y delega a sus órganos las facultades de adoptar las medidas ordinarias de administración.

Para el Profesor Rubén Delgado Moya el sindicato “es algo más que una asociación profesional, productiva de bienes materiales, es una institución que por medio de la socialización del capital y del trabajo evita cualquier subterfugio de explotación tanto, del capital como del trabajo, en su calidad de factores de la producción, distribución y consumo de bienes materiales”¹⁵. Pues para el autor la institución del sindicato no es ni puede ser solamente una asociación de profesionales que se integre para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses; pues el sindicato más que un instrumento de contra posición de intereses, es una institución de armonización de los mismos.

En el concepto del Profesor Mario de la Cueva encontramos que el sindicato es “Un acto de hombres libres que no puede ser ni limitado ni entorpecido por las autoridades

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. p240.

¹⁵ DELGADO Moya Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977 p 469.

públicas, porque la libertad no es un don del Estado sino que le fue impuesta por el pueblo en la Constitución."¹⁶

Por lo que resulta una tarea sumamente difícil precisar con exactitud en que fecha y país nace y se establece esta importante y siempre controvertida institución del Derecho Laboral que es el Sindicato, aunque podemos decir que en lo que coinciden varios autores es en cuanto se trata de la conciencia de clase, es decir, cuando aprecian y distinguen sus derechos, intereses y necesidades como un gremio o grupo social definido con actividades industriales, comerciales y productivas del país. Los sindicatos, lo mismo en el Viejo que en el Nuevo Continente se forjaron en la lucha de la justicia social contra el sistema capitalista, por lo que podemos decir que surgió como un movimiento político con el propósito de lograr una modificación en el orden jurídico establecido.

Así después de haber superado distintas etapas, no se puede negar la intervención de sindicatos en la política interna de cada país, pues esto sería igual a desconocer la historia y sus transformaciones en los últimos años. Las definiciones de ésta y casi de cualquier institución del Derecho Laboral pueden hacerse desde dos puntos de vista; por una parte la definición que encontramos directamente en el texto de la propia ley o concepto legal y por otra parte la que se encuentra en la naturaleza de las instituciones o en la doctrina.

En cuanto a la naturaleza misma de la institución encontramos que el sindicato "es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."¹⁷

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit., p. 287.

¹⁷ *Ibidem*, p.283.

Para el Maestro Néstor de Buen el sindicato es “la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”¹⁸ Porque el autor atribuye a esta definición que los sindicatos son personas jurídicas en el derecho social, así como la personalidad de los mismos es una cualidad que expresa una idea de permanencia, por tanto la libertad de constituirse como tal siendo esta una condición de los sistemas democráticos.

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo II denominado “Sindicatos, Federaciones y Confederaciones”; en el artículo 356 nos da la definición legal de dicha institución que a la letra dice: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Ya que el derecho de asociación profesional es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; mientras que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales así como el de la propiedad.

Con dichas disposiciones legales, les queda cancelada la posibilidad de que como sindicatos, puedan tener objetivos, programas de lucha o fines específicos de matiz religioso ni de cualquiera otra clase que no sea laboral. Lo que no obsta en la práctica pues estos organismos muchas veces se pronuncian públicamente en la política partidista del país, las cuales evidentemente no están dentro de sus estatutos.

En el campo del Derecho Laboral, al sindicato se le puede considerar como el instrumento de lucha por eminencia que tiene la clase laborante, para lograr mejores condiciones de trabajo y defensa de sus intereses. Sin embargo, una vez constituido legalmente este, tiene que registrarse para el debido ejercicio de sus derechos, con lo que se produce la intervención, conocimiento y control del Estado en la existencia y desenvolvimiento de los mismos.

¹⁸ DE BUEN Lozano Néstor Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa México. 2001. p735.

Existen diferencias legales entre dos figuras que quizá pudieran confundirse en algún momento como son la coalición que anteriormente señalamos y el sindicato diferencias tales que el Profesor Borrell Navarro señala en el punto relativo a la constitución y derechos de las coaliciones y que a continuación enunciaremos.

“El Sindicato:

1. Es permanente.
2. Requiere de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea de competencia federal o local.
3. Se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos para su constitución.
4. Se constituye no solo para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus representados.
5. Puede ser titular del contrato colectivo de trabajo.

Y la Coalición:

1. Es transitoria o temporal.
2. No requiere registro.
3. Se puede formar con solo dos trabajadores o patrones.
4. Se constituye solo para la defensa de los intereses comunes; y
5. Es titular del derecho de huelga.”¹⁹

El acto formal que da vida a las asociaciones sindicales es el acto constitutivo, acto voluntario y consensual de un grupo de personas, quienes en un documento indican los fines de las asociaciones. Ya que como un acto de hombres libres con el derecho de la libertad inherente al ser humano, la colectividad ejercita su derecho a la constitución del sindicato pues es un derecho que pertenece a todos los trabajadores y que está protegido por la Constitución.

¹⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel . Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1996, p.435.

Los requisitos para la formación de los sindicatos son diversos y según algunos autores podemos clasificarlos en dos grupos, en requisitos de fondo y de forma; pero también atendiendo al derecho comparado podemos hablar de dos sistemas generales para la constitución del sindicato como son por un lado los de la libre constitución que desde luego no conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas sus actividades; y por otro lado tenemos el sistema de reconocimiento legal como personas jurídicas, donde previamente deben haber cumplido con los requisitos señalados por la ley, lo que los faculta para intervenir ante cualquier autoridad en defensa de los intereses de la comunidad obrera que le dió vida. Nuestro país adoptó el sistema de reconocimiento de los sindicatos como personas jurídicas.

Lo anterior ha sido motivo para que diversos estudiosos de la materia emitan distintos criterios en cuanto al número de integrantes que han de formar parte del sindicato, algunos argumentan como el Profesor Mario De la Cueva que el número señalado en la ley es por demás arbitrario pues, como el bien senala pudo ser de quince o veintiocho, pero no sólo eso sino que además representa una limitación que contradice el principio de la libertad sindical, otros estudiosos como el Maestro Borrell Navarro argumentan además que debió considerarse el número de trabajadores en activo, existentes en la empresa o establecimiento de que se trate, por lo que no se justifica argumento válido para que la Ley Federal del Trabajo señalara como mínimo veinte trabajadores para la constitución de dicho sindicato.

Es importante que no olvidemos que el Derecho del Trabajo se extiende a todos los seres humanos, como parte de la universalidad de la tan citada libertad sindical, no obstante lo anterior hay ciertas limitaciones en cuanto a la calidad de las personas que pueden formar parte del sindicato como son las siguientes: en cuanto a los menores de edad deberá de respetarse la edad mínima que garantiza el desarrollo y la educación del niño, de tal modo que los mayores de catorce años podrán formar parte de los sindicatos sin otra limitante que, no poder integrar la directiva del sindicato; por lo que corresponde a los

trabajadores de confianza, éstos no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores pues la ley laboral expresamente lo prohíbe.

El sindicato surge de la reunión de trabajadores ése es el acto primario y constitutivo de dicha asociación, es decir, es la asamblea constitutiva y como la ley lo indica se tendrá que remitir copia del acta de la asamblea constitutiva, por lo que su falta dará como consecuencia que dicha asociación no pueda adquirir su existencia legal. Y como ya mencionamos antes, los sindicatos acordarán sus propios estatutos los cuales como norma fundamental de los sindicatos debe regir toda la vida sindical y estos deben contener entre otras especificaciones la de su denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de sus afiliados y los motivos y procedimientos de su expulsión, en el caso de esta última cuando se pretenda deberá siempre otorgársele la oportunidad de ser oído y de presentar pruebas y solo se podrá decretar en los casos señalados por los estatutos y por votación directa de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, de dichos estatutos también se tendrá que enviar copia a la autoridad laboral.

Asimismo en los estatutos de los sindicatos deberá señalarse el procedimiento de su directiva, el número de sus miembros y el periodo de duración de su mandato, el acta de elección de la directiva es pues, como señala el Profesor Mario de la Cueva un formalismo que encuentra su sustento en la Ley Laboral.

Sin embargo los estatutos como norma fundamental que regirá la vida del sindicato debe mencionar las obligaciones y los derechos de los asociados, dentro de las cuales tenemos uno que es básico como es el de garantizar el derecho de la comunidad y algunos como, el de no realizar ningún acto en detrimento de la comunidad, el de cumplir con deberes esenciales semejantes a los que debe cumplir cualquier ciudadano como el de acudir a las asambleas, votar, desempeñar transparentemente sus funciones, acatar los acuerdos tomados por la directiva y la asamblea y por supuesto lo que no debe faltar el pago de las cuotas ordinarias.

En cuanto a las obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, por lo que se refiere a las primeras, es decir, a las obligaciones se establecen deberes de información de estos para con las autoridades del trabajo pues son ellas las únicas competentes para ello. Entre las principales obligaciones de los sindicatos podemos mencionar las siguientes: proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo sobre las actuaciones del sindicato; diversos autores consideran esto como una violación a la libertad sindical, pues se puede considerar como una intervención en la vida interna de los sindicatos, comunicar a la autoridad ante la que estén registrados los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos.

Por lo que a las prohibiciones se refiere tenemos que la ley nos señala de forma clara que les queda prohibido a los sindicatos: el no intervenir en asuntos religiosos y no ejercer la profesión de comerciante con él ánimo de lucro.

1.8.1 Registro y Personalidad Jurídica

Diversas son las opiniones que se han expuesto a favor y en contra del registro, tanto en México como en el extranjero por lo que empezaremos señalando lo que es el registro. "El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato."²⁰ Podemos decir que es un acto declarativo y de cierta forma constitutivo. Pues del registro depende la capacidad de obrar de los sindicatos además de confirmar la legalidad de la constitución de los sindicatos, no obstante que la ley reconoce implícitamente que los sindicatos existen desde antes de registrarse.

El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que le correspondan en las relaciones de derecho privado y representar a sus miembros en el ejercicio de sus derechos laborales.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. p.361

Pues en nuestro país diversos especialistas opinan que los efectos del registro son de una gran importancia en la vida de los sindicatos. Para el Profesor Mario de la Cueva "a) Primeramente crea la presunción iuris tantum de que satisface los requisitos de fondo necesarios para su existencia. b) Este primer efecto posee un valor general pues el registro otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, producirían efectos ante todas las autoridades. c) El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que les correspondan en las relaciones de derecho privado, y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales. d) La obligación impuesta a los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a ésta a representar a la institución ante todas las autoridades y en las relaciones con los patronos."²¹

Para el Maestro Néstor de Buen "la naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del derecho laboral."²² Puesto que la intervención del Estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémica.

Por lo que creemos necesario señalar que para considerar legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse, pues si bien es cierto que no se requiere de la autorización previa para la constitución de los sindicatos, sí se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

El fondo del problema en cuanto al registro se refiere no sólo es de índole jurídica, sino que tiene implicaciones de carácter político, pues como es evidente el Estado ejerce así una forma de control de dichas asociaciones. Puesto que la realidad jurídica deriva de la existencia del mismo y el rango de persona jurídica lo adquiere a partir del registro y no de su constitución.

²¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p. 345.

²² DE BUEN, Lozano, Op. Cit., T.II, p. 753.

El registro es pues un acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos que la ley señala, y en ésta medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos, y puede operar aún presuntivamente cuando el registro se otorga automáticamente.

En cuanto a la cancelación de los sindicatos, la ley expresamente señala los casos en que procede y la vía legal para obtenerla; al disponer que únicamente podrá cancelarse el sindicato en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales. En opinión de algunos autores al ser la última tan extensa e imprecisa puede comprender diversas causas de disolución, las que pueden referirse tanto al objeto del sindicato, como a sus finalidades, a su forma y a los sujetos del mismo.

Debe recalcar que para el registro del sindicato, es procedente la vía administrativa y en cambio, para su cancelación es indispensable el juicio arbitral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, con lo que se trata de garantizar los derechos adquiridos por los miembros del sindicato, que podrán tener mayor posibilidad de defensa al alegar y proponer las pruebas que estimen convenientes en la etapa que para esos efectos establece el juicio jurisdiccional.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa, puesto que la personalidad jurídica es "un concepto de derecho o construcción normativa, que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se atribuyen al sujeto a toda relación jurídica, ya se trate de los seres humanos del conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados para la realización de una finalidad lícita: es decir permitida por la Ley."²³ Es oportuno mencionar que la personalidad se manifiesta por medio de ciertas características particulares como son atributos de la misma entre las cuales tenemos capacidad, nombre, domicilio, nacionalidad y patrimonio.

²³ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Op. Cit. p. 228

La palabra persona, tiene su origen en el sustantivo latino persona, ae que se derivó del verbo persono que significa sonar mucho, resonar. "Se designaba con dicho sustantivo la máscara o careta que usaban los actores, que servía al mismo tiempo para caracterizarse y para ahuecar y lanzar la voz."²¹

Por una serie de transposiciones, se aplicó la palabra persona al actor y luego a los actores de la vida social y jurídica; es decir, a los hombres considerados como sujetos de derecho. Así observamos, que en el lenguaje jurídico se llama persona a todo ser capaz de derechos y obligaciones.

Para el Maestro Lastra Lastra la personalidad ha de entenderse como "la aptitud de ser sujeto, activo o pasivo, de relaciones jurídicas. Jurídicamente persona es todo ente a quien el derecho considera como tal y otorga la posibilidad y aptitud para entrar en las relaciones jurídicas o, en otras palabras, para ser titulares de derechos y obligaciones."²⁵

Por lo que podemos considerar que la aptitud para ser sujeto activo o pasivo de las relaciones jurídicas, como bien señala el Maestro Lastra Lastra, se designa con la palabra personalidad que para varios autores equivale a la capacidad jurídica que puede ser capacidad de derecho y capacidad de hecho.

La personalidad jurídica es pues, un concepto que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se atribuyen al sujeto a toda relación jurídica, para la realización de una finalidad misma.

En materia laboral, la personalidad jurídica de los sindicatos se acredita conforme a la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 692 fracción IV, que señala "que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato". Lo anterior confirma lo

²¹ LASTRA.Lastra. José Manuel. Derecho Sindical. Op. Cit . p. 227.

²⁵ Ibidem p. 228.

que hemos venido apuntando en relación a la importancia del registro como requisito indispensable, sin el cual no adquiere personalidad jurídica plena el sindicato, pues mientras no se satisfaga éste requisito, prevalece una existencia de hecho y no de derecho.

La personalidad jurídica de las comunidades menores como señala el Profesor Mario de la Cueva no es una donación del Estado, sino que es simplemente un reconocimiento de la realidad social cuyos intereses deben ser necesariamente protegidos por el marco jurídico, pues es este el camino que han seguido los sindicatos a través de la historia. Al hacer referencia a la personalidad jurídica de los sindicatos podemos afirmar que ésta no es pública ni privada, pues después de una serie de opiniones encontradas hoy podemos afirmar que se trata de una personalidad jurídica social, puesto que no se trata ni de una persona estatal, ni tampoco de una sociedad civil o mercantil, lo que desde luego no impide que los sindicatos actúen en terrenos del derecho privado o del derecho público.

La personalidad jurídica de los sindicatos nace desde su constitución, lo que nos da como resultado que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones, como claramente lo señalan nuestras normas "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales". De tal manera que el nacimiento de las personas jurídicas en la actualidad continúa siendo un acto de voluntad del Estado, condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos legales. En cuanto a la desaparición de la personalidad jurídica encontramos dos causas de las que habla la ley: por la disolución de los sindicatos y, por la cancelación del registro de los sindicatos previo juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los sindicatos tanto obreros como patronales se disolverán en cumplimiento a lo que señala el artículo 379 de la Ley que prevé dos situaciones " por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y por transcurrir el término fijado en los estatutos." Así que de dicha disolución se generan dos efectos muy importantes como son: la suerte del patrimonio y las condiciones de trabajo consignadas en el contrato colectivo de trabajo.

El patrimonio del sindicato, la liquidación de este debe llevarse acabo de la siguiente forma, "en caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social."

En las condiciones de trabajo se presenta el fenómeno de que al disolverse el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo las condiciones de trabajo imperantes hasta entonces, deberán de continuar rigiendo para todos los trabajadores que continúen prestando sus servicios para la empresa de que se trate independientemente de que exista un sindicato que pueda asumir la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Esto se establece en defensa de los derechos adquiridos de los trabajadores a fin de que por desaparición del sindicato, no pueda el patrón desconocer o disminuir sus derechos.

1.9. Contrato Colectivo de Trabajo.

La definición de Contrato Colectivo de Trabajo la encontramos contenida en la Ley Federal del Trabajo que expresamente señala en el numeral 386 que: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." Luego podemos decir que esta es la principal fuente del derecho formal y material del trabajo en la empresa donde rige.

"Se puede considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoria y exacta observancia, con características especiales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a los trabajadores de otras empresas similares."²⁰

²⁰ BORRELL NAVARRO, Mignel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Sista, México, 1996, p 451

Puesto que éstas condiciones de trabajo que genera el Contrato Colectivo sólo son para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o empresas donde rige dicho contrato. En la celebración del Contrato Colectivo tenemos que tomar en cuenta que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro y no podrán afectar derechos adquiridos, ni prestaciones ya devengadas y no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Un requisito indispensable es que el Contrato debe celebrarse por escrito y se hará por triplicado entregando un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje y si las partes no señalan en el contrato alguna fecha posterior para que comience a surtir efectos, éste surtirá efectos desde la hora y fecha de su presentación en la Junta.

En cuanto a quien puede ser titular del Contrato Colectivo de Trabajo tenemos que sólo los sindicatos pueden ser los titulares y las disposiciones alcanzan y benefician a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque éstos no pertenezcan al sindicato que lo celebró, damos el nombre de sindicato titular a aquel al que le corresponda el ejercicio de los derechos y acciones sindicales. Por lo que no podría celebrarse un Contrato Colectivo con derechos menores a los mínimos señalados en la ley. En el caso de que exista más de un sindicato en la empresa se presenta la problemática de con cual de ellos el patrón ha de firmar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo anterior se resuelve señalando lo siguiente: "si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa," desde luego en concordancia con el pensamiento democrático de la mayoría para representar los intereses de la comunidad de trabajadores. Sin embargo la ley también es clara en cuanto a la pérdida de la titularidad del contrato colectivo pues, "la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce también la privación de la titularidad del contrato colectivo de trabajo." Pues la mayoría es un elemento constitutivo y debe existir siempre

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

y no únicamente en el momento de tomar las decisiones, pues si el sindicato se torna minoritario pierde su legitimidad.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo es de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en diez puntos siguientes: " El contrato colectivo contendrá:

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

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios, sin embargo en lo que se refiere a las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones de la Ley Laboral. Como vemos es de suma importancia el establecer, el monto de los salarios, pues es algo que debe de resolverse en el contrato colectivo o en el contrato individual ya que no sería lógico ni posible pagar a los trabajadores en todos los casos, el salario mínimo, en cambio en el caso de la jornada de trabajo, los días de descanso y las vacaciones la Ley es muy clara al fijar las normas sobre éstos y no es necesario resolver estas cuestiones en el Contrato Colectivo de Trabajo.

1.10. Cláusula de Exclusión

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo pueden establecerse en los Contratos Colectivos de Trabajo las llamadas Cláusulas de Exclusión o Exclusividad las que pueden ser de admisión y de separación. La Cláusula de Exclusión "son normas de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato."²⁷ Son principios que ayudan al fortalecimiento y consolidación del sindicato que tiene la mayoría y por tanto es el titular del contrato colectivo.

La Cláusula de Exclusión es pues "una norma incorporada a los contratos colectivos y a los contratos-ley, cuya finalidad es el empleo exclusivo de trabajadores sindicalizados por parte del patrón vinculado a ese contrato colectivo o a ese contrato-ley"²⁸

En sus inicios la Cláusula de Exclusión se constituyó como uno de los elementos más valiosos en la lucha contra el capital, así como de integración y consolidación del sindicato como institución y símbolo de unión obrera. Posteriormente se convierte en un elemento de defensa y lucha de la tendencia sindical que venía logrando una mayoría en las empresas o ramas de la industria; para convertirse en un subordinado de la política de Estado logrando un total sometimiento, estableciéndose como una base firme a lo que el Profesor Mario de la Cueva llama totalitarismo estatal.

En cuestión terminológica encontramos que dicha cláusula tiene dos denominaciones, una la llamada cláusula de exclusión por antonomasia; otra la cláusula de consolidación sindical. Los partidarios de la primera entienden que tiene un carácter más inmediato y objetivo, porque representa la facultad de excluir inmediatamente al trabajador al servicio de la empresa; en tanto que los partidarios de la segunda consideran que tiene una connotación más adecuada a la finalidad de dicha cláusula que no es otra que la de

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II Op.cit. p.307.

²⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Derecho Sindical*. Esfinge 1994, México p.115.

fortalecer al sindicato y consolidar su fuerza puesto que corre el riesgo de desintegrarse sino opera esta cláusula. No obstante lo anterior es por costumbre denominarla cláusula de exclusión en los contratos colectivos.

Por otra parte tenemos que la cláusula de exclusión tiene lo que se puede llamar una doble función, pues funciona como la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios así como para poder evitar la lucha intersindical, lo que a su vez contribuye a la unión de los trabajadores

Lo anterior, permite una clasificación de las cláusulas la cual se debe a la lucha entre trabajo y el capital lo que planteó una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero frecuentemente se ha planteado en la doctrina y en la misma legislación la existencia de dos principios distintos como es el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato. Pues la finalidad de la cláusula de exclusión no es la defensa de los intereses del empresario, sino la de los trabajadores frente al capital.

La cláusula de exclusión de ingreso, "es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados"²⁹. Por regla general tiene una normación constante y eventual; la primera consiste en un plazo imperioso para que el sindicato proponga su candidato, concluido este, el patrón podrá hacer libremente la designación; y en el caso de la eventual es el señalamiento de un término a prueba, dentro del cual podría el patrón separarlo sin responsabilidad, pero si se tratara de una segunda opción podrá solicitar que se someta al trabajador a un examen de capacitación.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op.cit. p.308

Pero en caso de que se realice la separación el patrón deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato. Como es que la cláusula de ingreso crea un derecho a favor del sindicato.

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación, "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"³⁰ se trata de la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración, cuyas causas se puede deber a manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y así obtener con mayor facilidad el control y por otra parte tenemos las expectativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo. Razón por la cual algunos autores coinciden en que se trata de un derecho más de la clase trabajadora.

Con la conclusión del presente capítulo nuestro propósito no es más que el de hacer énfasis en los conceptos que consideramos indispensables para el desarrollo de nuestro tema, y que nos faciliten una mejor comprensión del alcance de los términos que en el presente capítulo abordamos.

³⁰ Idem.

CAPÍTULO II MARCO HISTÓRICO

2.1. En el mundo.

A través de un proceso histórico, la asociación profesional ha sido definida como la agrupación indispensable determinada por la desigualdad que generan el liberalismo económico, la carencia de trabajadores, su indigencia, la experiencia compartida en los centros fébriles y la explotación sin límites, que se organizó con miras a indemnizar sus penurias y alcanzar en lo posible la justicia social. Con lejanos antecedentes en las ordenanzas penales de los talleres y las corporaciones medievales, el marco jurídico de las asociaciones sindicales aparece, a finales del siglo XVIII, esencialmente ligado a la revolución industrial, donde surgieron los modernos centros de trabajo y el contraste entre los obreros y patrones además de una conciencia de clase, entre los trabajadores.

La historia del trabajo avanza despacio porque tiene que conducir, con pasos lentos, pero siempre firmes, la esperanza de los trabajadores, hacia la justicia social que es una de las ideas más avanzadas de la cultura jurídica. Así pues el trabajo es el único patrimonio originario del hombre, lo único que realmente es suyo, pues es una relación del hombre con la naturaleza. Al hacer referencia a los orígenes de la asociación sindical podemos ver que en la antigüedad hay algunos antecedentes claros, " pese a que el trabajo organizado tenía un carácter servil, toda vez que no solo se le consideraba como una actividad inferior sino abiertamente denigrante, privativa de los hombres carentes de libertad." ¹¹

2.1.1. Primeros Antecedentes.

En este punto de nuestra investigación haremos referencia a tres periodos históricos de gran relevancia como son los correspondientes a Grecia, Roma y Edad Media.

¹¹ SANTOS AZUELA, Hector, Derecho Colectivo del Trabajo, Poma, México 1997, p. 22.

A) Grecia. En la antigua Grecia la esclavitud era una condición jurídica socialmente aceptada y el trabajo manual fue considerado como una ocupación vil, indigna de los ciudadanos. La magna civilización que dio a la humanidad la figura de Sócrates, al descubridor del hombre, enfrentando la capacidad racional a la concepción del universo; con Platón al padre de la filosofía, y con Aristoteles al inventor de la ciencia política, que en la cumbre de su periodo clásico, produjo el famoso discurso de Pericles, enorgulleciéndose de la altura de la democracia ateniense; aquella magna Grecia estaba edificada, sin embargo, sobre una moral de señores y esclavos.

Jamás, hubo una sociedad tan extraordinariamente adelantada en el orden de los valores intelectuales y artísticos, y que descansara tanto en la esclavitud del hombre; en una esclavitud cruel, porque consideraba a los esclavos como cosas, que implicaba un desconocimiento absoluto de su condición humana. La sociedad griega estaba jerarquizada, en primer lugar, con los atenienses, los ciudadanos de la polis, la ciudad, de la que ellos fueron los creadores, el Estado-Ciudad.

Las democracias griegas con pocos centenares de ciudadanos, pero si con abundantes millares de esclavos y libertos, que no participaban para nada en asuntos políticos, pues ellos tenían una forma muy particular de pensar sobre los esclavos pues sostenían que es la naturaleza de cada hombre ser libres o esclavos. En relación con lo anterior sobre la servidumbre natural surge una tesis aristotélica en la cual se menciona que la intención de la naturaleza es hacer diferentes los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos: los últimos, robustos para el servicio necesario, los primeros erguidos e inservibles para esta ocupación, pero útiles para la vida ciudadana. Pues Aristóteles afirma que la servidumbre es justa y conveniente en cuanto es la naturaleza la que determina que algunos hombres sean libres y otros esclavos.

B) Roma. La economía del estado romano y la sociedad civil descansó sobre la esclavitud, la más inmoral y desafortunada de todas las instituciones antiguas. Y el concepto del trabajo libre, como suprema manifestación de la voluntad y fuente de toda riqueza nacional, no había sido descubierta aún. Pues la esclavitud era la única base sobre la cual descansaba la independencia de la clase gobernante.

En el derecho romano la persona es el centro de imputación de derechos y deberes, el término viene del latín que significa máscara, y como podemos ver dicha terminología es interesante pero más que eso demuestra que desde su origen el concepto de persona ha sido algo artificial, una creación de la cultura y no de la naturaleza. Pues al derecho no le interesan todas las calidades reales del ser humano sino únicamente algunas relevantes para la situación jurídica del sujeto en cuestión. Ya que sin duda el protagonista del drama jurídico no es el ser humano sino la persona concepto que desde luego es más estrecho y que sólo causa el empobrecimiento de la plenitud del ser humano y de su existencia en el derecho romano.

En el derecho romano también hay la existencia de otra persona que no son seres humanos y para las cuales se utilizó el término de "personas morales". "La persona colectiva en derecho romano es una figura que surgió gradualmente en la práctica romana en ella podemos distinguir: a) corporaciones, es decir personas colectivas compuestas de miembros asociados voluntariamente o por la fuerza de la tradición. b) fundaciones, o sea, afectaciones de patrimonios a un fin determinado."¹²

En Roma la persona física, únicamente se le reconocía plena capacidad de goce a una minoría de seres humanos siempre que reunieran tres requisitos como son: a) tener el *status libertatis* (ser libres, no esclavos); b) tener el *status civitatis* (ser romano, no extranjero); c) tener el *status familiae* (ser independientes de la patria potestad). La personalidad, resultado de la reunión de estos tres requisitos, incluso podía comenzar un poco antes de la existencia física independiente, y terminar algo después de la muerte.

La condición jurídica de los esclavos en Roma tiene diferentes causas como son: dos que proceden del *ius gentium*, primera, la cautividad resultado de una guerra justa (es decir, oficialmente declarada); segunda, el nacer de una esclava, ya que todo hijo seguía la condición materna.

¹² FLORIS MARGADANT, Guillermo, El Derecho Privado Romano, Esfinge, México 1979 p.116.

Otras dos causas proceden del *ius civile*, primera, según las XII Tablas:

- a) La negativa a inscribirse en los registros del censo.
- b) La negativa a participar en el servicio militar.
- c) El incumplimiento del pago de una deuda en cuyo caso el acreedor puede vender al deudor.
- d) El flagrante delito de robo cometido por una persona libre.

La segunda según el derecho clásico y el posclásico:

- a) La condena de ser arrojado a las fieras o al trabajo forzado en las minas.
- b) Relaciones sexuales de una mujer libre con un esclavo ajeno, contra la manifestación de la voluntad del señor.
- c) La ingratitud del liberto.
- d) El hecho de dejarse vender como esclavo por un amigo, a pesar de ser libre, para reclamar luego la libertad y participar de la ganancia ilícita del vendedor.

Así que podemos hablar de muy pocas causas de la extinción de la esclavitud ya que como un fenómeno sociológico, la esclavitud antigua se extinguía, casi imperceptiblemente, por transición al colonato que indudablemente desemboca en el feudalismo medieval. En el colonato, "con la extinción de la esclavitud comienza a surgir, por transición, una figura a la que el antiguo derecho denominó *colonatus*, la cual consistía en explotar las tierras a través de colonos."³³ Aún cuando no podemos precisar la fecha del surgimiento de esta antigua institución, algunos autores ya mencionan que era conocida en los tiempos de Constantino.

Con relación a los inicios de su aparición, generalmente se admite que fue estableciéndose poco a poco por distintas circunstancias, entre las que destacan los sucesos ocurridos en el imperio romano, porque, disminuyó el número de esclavos rápidamente y "la economía como era de esperarse empezó a sufrir por la escasez de ellos y los grandes terratenientes iniciaron el sistema de prohibir que los pocos campesinos que trabajaban en sus campos, salieran de allí."³⁴ Así es como surge el colonato, pues en lugar del esclavo tan fácilmente comprado y vendido antes, en

³³ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*, Porrúa, México 1999, p.5.

³⁴ FLORIS MARGADANI, Guillermo. *El Derecho Privado Romano*, Estíngue, México 1979 p.124.

numerosos mercados de este tipo, encontramos ahora al *servus glebae*, un hombre libre pero vinculado contractualmente a determinadas tierras, de las que no podía separarse, y las cuales, por otra parte no pueden ser vendidas sin que se garantice a este su derecho de continuar cultivándolas, regularmente con una participación en la cosecha.

En este caso el colono era un hombre libre que podía casarse, adquirir y hacerse acreedor o deudor; pero que le estaba prohibido en absoluto enajenar sin el consentimiento de su amo. Sus bienes servían como una garantía para el pago del censo y del llamado impuesto territorial y desde luego que este no podía ejercer ningún cargo público.

C) Edad Media. Este sistema pasa a ser un elemento del feudalismo posterior, que desde la última fase de la Edad Media, se fue liquidando con el nacimiento de las ciudades y bajo el influjo del cambio general de las ideas, recibiendo finalmente un golpe mortal con la Revolución Francesa. En cuanto a la relación existente entre el propietario de la tierra y el *servus glebae*, no podríamos en sentido estricto señalar tal nexo como una relación laboral, sino como una subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa a la tierra misma. Por lo que podríamos decir que es un régimen de absoluta servidumbre, tan abominable como el de la esclavitud, pues ahora es la tierra quien marca el destino de la persona.

Por causa del fenómeno de la esclavitud, el contrato de trabajo no fue la figura jurídica frecuentemente utilizada en la antigua Roma, "surgió el *locatio*, o arrendamiento, que comprendía tres tipos de relaciones: *locati-conductio rei* (arrendamiento de cosas), *locatio-conductio operis* (arrendamiento de obra) y *locatio-conductio operarum* (arrendamiento de servicios)"¹¹ los cuales hoy en día aun siguen vigentes en nuestras legislaciones civiles desde luego con algunas modificaciones. El arrendamiento de esclavos fue equiparado a la cesión de animales de trabajo a cambio de una prestación en dinero, pues el trabajo de un hombre libre no era retribuido, pero en el caso de que existiera una retribución voluntaria, ésta no le quitaba el carácter de trabajo libre.

¹¹ LASTRA LASTRA, Jose Manuel, *Derecho Societal*, op.cit. p.8

“Cuando se rompe con el principio de la no retribución del trabajo, en las profesiones de mayor jerarquía, éste es sustraído del derecho de la locación”¹⁶.

El arrendamiento de servicios constituye la típica frase del trabajo por cuenta ajena; el objeto de este contrato era la persona misma y no la actividad que ésta realizara, por lo que era muy difícil intentar una distinción entre las prestaciones materiales e intelectuales, y tal distinción solo se podría lograr hasta que el propio derecho llegara a concebir como objeto de las relaciones jurídicas laborales, la actividad y no a la persona del trabajador.

Tiempo después, las antiguas fórmulas liberales consolidarían los principios rectores que pasarían a gobernar el mundo contractual en el cual encontramos diversos elementos como: autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica, de las cuales surge un gran abismo entre ser propietario y dueño absoluto de las ganancias que produce el esfuerzo ajeno, y nunca eficaces para el trabajador.

El feudalismo es una formación social y económica caracterizada por el predominio de la economía agraria y en la que buena parte de la población, en distintos grados, según los países, estaba sujeta personalmente a los propietarios o a la tierra que trabajaban. Este sistema crea una forma de organización social en su conjunto, en todos los niveles, desde el económico hasta el ideológico, pasando por el institucional y político. El feudalismo es producto de la síntesis de formas germánicas y romanas, que dieron origen a un nuevo orden social.

La primera fase de la edad media fue caracterizada por la servidumbre de la gleba; pues a partir del siglo XI se produjo un reforzamiento del poder señorial y la caída en la servidumbre de un amplio sector de la población agraria. Las ciudades, motor del cambio en la sociedad feudal, iniciaron su desarrollo a partir del siglo XI y su nota peculiar fue el predominio del trabajo como rasgo definitivo; donde el trabajo industrial o el mercantil eran elementos más importantes de la vida ciudadana. El siervo podía transformarse en

¹⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*, op.cit. p.8

ciudadano libre si conseguía huir de su señor y permanecer en la ciudad realizando un trabajo el tiempo necesario para conseguir una carta de ciudadanía.

La idea de un vínculo contractual entre el rey y sus vasallos, fue una práctica común en la época feudal, así el jefe de un grupo de vasallos, como todo patrono, tenía dos opciones en cuanto a la remuneración que debía dar a sus vasallos. Pues podía optar por retener al hombre en su vivienda, alimentarlo y vestirlo a su costa, o darle una tierra, o al menos darle unas rentas fijas sacadas del suelo y dejarlo a su propio cuidado.

El sistema feudal poco a poco fue debilitándose debido a la baja productividad del siervo, las sequías y las hambrunas entre otras y paralelamente a esto en los burgos, la artesanía y el comercio se maquinizaron gracias a inventos que mejoraron considerablemente la producción, muy pronto el taller cedió el paso a la manufactura libre al margen de las imposiciones gremiales y pronto las tareas se efectuaron bajo el régimen de la división del trabajo. En el siglo XII, los señores, obligados por necesidades económicas, concedieron las llamadas cartas de liberación, que no desligaban por completo al siervo de los vínculos feudales les fijaban rentas que debían pagar y les concedían derechos civiles.

Finalmente el declive definitivo del sistema feudal en Europa se produjo entre los siglos XVI y XVII, sustituido por las relaciones capitalistas de producción. Las corporaciones nos dan la idea de asociación, colegio, gremio, junta, cofradía. Y son organizaciones de grupos humanos de ocupaciones u oficios diferentes, para lograr determinados fines o intereses.

Esta organización de trabajo se remota a una antigüedad, donde es mencionada la existencia de comunidades de artesanos en el pueblo judío. También se ha tenido información que éste tipo de organización en una Ley de Solón, donde se permitían diversos colegios llamados *hétairas* de Atenas y, particularmente de barqueros, quienes libremente pudieron reglamentar su actividad sin contrariar las leyes del Estado. Las corporaciones representan y salvaguardan los intereses colectivos de artesanos frente a los poderes públicos, pues el régimen corporativo otorgo grandes ventajas para los maestros, fue una institución de defensa útil y protección contra la competencia.

Las organizaciones profesionales del medievo surgieron entre los siglos XI y XII, en que se produjo el florecimiento urbano, en tanto que los sometidos a servidumbre, colonato o vasallaje no podían tener amparo eficaz para sus intereses. La servidumbre de la gleba y el trabajo libre por cuenta ajena, eran las formas principales a través de las cuales se presentaba el fenómeno laboral durante los XII y XVIII fue así como ante la insuficiencia de la industria familiar, para satisfacer la demanda de necesidades crecientes, surgió el oficio.

"Las corporaciones poco a poco van apareciendo y organizando el trabajo, en un principio la gremiación fue de manera voluntaria, después se convirtió en forzosa."³⁷ La organización gremial de oficios y la cuestión estructural de las corporaciones son factores fundamentales para la comprensión de la organización del trabajo y de la producción en el sector de la transformación de bienes hasta la primera etapa de la industrialización. El concepto de la organización de la voluntad y fuente de toda riqueza social, no había sido descubierta aún, pues la idea de trabajo era percibida como contribución forzosa impuesta a los esclavos.

Las formas de producción ammoraron pero solo en parte las condiciones que existían en la relación de trabajo, pero a cambio la sometía a graves restricciones, pues en ésta época quien quisiera trabajar en un oficio, debería interesar al gremio o corporación sin otra alternativa. La escala gremial estuvo claramente definida por una jerarquía profesional la que iniciaba con el aprendizaje, el cual era de un intervalo de siete años que concluía cuando el aprendiz había obtenido el ascenso al grado de oficial o compañero, la cual duraba de tres a cinco años según los reglamentos, así cuando el oficial había terminado su pasantía empezaba a realizar las obras maestras y pagando un elevado impuesto para obtener su maestría y era hasta entonces cuando entraba a la corporación.

Con el tiempo y debido a todas las trabas que había para poder incorporarse a un oficio, las corporaciones de oficios dejaron de ser lo que habían sido y no ejercieron ya sobre el mundo del trabajo la benéfica tutela de otro tiempo. Pues debido a la seguridad económica que implicaba la maestría, pronto se transformó en valor transmisible por

³⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Detecho Sindical*, op cit p 16

herencia y objeto de especulación al venderse al mejor postor, razón por la cual en tiempo no muy lejano los gremios perdieron su autonomía profesional, con merma de sus derechos y privilegios.

Las guildas "son agrupaciones germánicas y anglosajonas y sus orígenes se remontan a al siglo VII, con indudables semejanzas y antecedentes en los colegios romanos."³⁸ La guilda tiene antecedentes muy antiguos en la primitiva Alemania como lo es el convite, donde se trataba en la mesa , los negocios graves e importantes así todos los que participaban en la mesa tenían obligación para con los demás integrantes de defender a aquellos con quienes habían compartido la mesa.

Por lo que algunos autores consideran que en realidad las guildas fueron como familias artificiales formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias. Las guildas pueden agruparse en tres categorías como son: a) religiosas y sociales, b) de artesanos y c) de mercaderes. Estas organizaciones tenían sus propios estatutos y eran de tipo democrático puesto que se realizaban asambleas en las que participaban todos los miembros para elegir a las autoridades y en cuanto a lo administrativo para elegir quien se encargaría de los fondos de la organización.

En cuanto a lo que se refiere a la reglamentación del trabajo, estas reglas hacen referencia a prestaciones, a la forma de ejecutar la labor y las materias que debían de utilizarse; además éste tipo de organización tenía una división tripartita en la escala gremial: los aprendices, los compañeros, y maestros los cuales constituían la piedra angular de la organización corporativa. Las cofradías son organizaciones de tipo corporativo que nacieron a la sombra de los santuarios y estaban integradas por hombres del mismo oficio pero que además rendían culto a un mismo santo. Estas se caracterizaron por su abierta manifestación e inclinación del espíritu religioso dominante. La cofradía se anticipó al gremio, pues cuando surgen los gremios con un objeto profesional mucho más definido, se dan distintas situaciones: como la independencia frente a la cofradía; pero no solo eso, si no que es absorbida por el gremio y la coexistencia de finalidades en el gremio-cofradía, que va a constituir una organización dedicada a la defensa de los

³⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Degetho Sindical*, op.cit. p 20

intereses profesionales pero además va a invitar a la exaltación de los deberes religiosos y morales de ayuda y compañerismo.

2.1.2. Época Moderna.

Generalmente los grandes procesos sociales, debido a la elasticidad de los hechos determinantes así como por lo impreciso de sus fases, carecen de una fecha inicial exacta. Sin embargo, pueden señalarse hechos algunos acontecimientos concretos, de situación cronológica precisa que contienen los elementos reveladores del cambio que se considera.

En este caso la innovación profunda que nos ocupa es la que se designa con el nombre de Revolución Industrial y que es pues el punto que marca un parte aguas en la historia del Derecho laboral.

"Este acontecimiento se define desde el punto y hora en que la mecánica se incorporó a la construcción de nuevas máquinas. Desde entonces, no se cotiza ya en el mercado, el vigor físico del hombre, ya no se compran sus energías, comparables a la fuerza de los animales: se considera su capacidad de trabajo, y la función de la máquina consistente en ser productora y consumidora de fuerza."¹⁹

Diversos acontecimientos de gran significado para la humanidad se prepararon en el ámbito de la producción. Con el progreso de las nuevas máquinas y con la utilización de otras fuerzas, a elaborar y producir de forma ilimitada. Por ello diversos autores sostienen que con la invención de la máquina de vapor, la producción tenía como límite la fuerza del hombre, sin embargo se abren nuevos horizontes cuyos límites son prácticamente imposibles de señalar.

Así la rapidez y la potencia de las incansables máquinas significaron desde el inicio, una contingencia amenazadora para los trabajadores, pues eliminaban al hombre como productor, sin embargo la eliminación de este es imposible toda vez que es el hombre

¹⁹ LASTRA LASTRA, Jose Manuel. Derecho Sindical, op.cit. p.26

quien inventa y pone en funcionamiento dicha , máquinas. No obstante la decadencia y extinción del régimen corporativo inicio apresuradamente con la aparición de diversos factores, pues las nuevas formas de producción impuestas por la Revolución Industrial superaron por mucho la facilidad para adaptarse de estas organizaciones.

Todo esto aunado a los grandes descubrimientos geográficos, la apertura de nuevos mercados, la facilidad para sustituir la mano de obra y el virtuosismo artesanal, así como las permanentes discordias entre los maestros, oficiales y aprendices fueron los indicios del final de las antiguas formas de producción para dar paso al nuevo desarrollo industrial.

Para el Maestro Néstor De Buen. "El movimiento obrero, con algunas incipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros, nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, que trae consigo, de inmediato, el resultado social del nacimiento del proletariado y produce, por último, que se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo."⁴⁰

Por lo anterior consideramos que es importante analizar desde el punto de vista social la etapa con la que inicia el fenómeno llamado Revolución Industrial, así como algunos países donde su desarrollo cobra vital importancia para el movimiento obrero. En el siglo XVIII, Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial y su economía mercantilista le reportaba grandes beneficios, así como su programa de expansión colonial con un rotundo éxito, lo que a su vez le proporcionaban un fácil acceso a grandes cantidades de materia prima que transportaba desde las colonias, es decir la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo. Mientras tanto "la poderosa organización de los gremios medievales, con su relación de maestro-oficial-aprendiz, fue perdiendo su fuerte posición económica."⁴¹ Así poco a poco el sistema industrial fue convirtiéndose en una innovación radical que separo el taller del hogar, creando una nueva relación pues el trabajador ya no tenía contacto con el patrón sino únicamente con el supervisor.

⁴⁰ DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo. Poma, Mexico 1994, p 147.

⁴¹ LASTRA LASTRA, Jose Manuel. Derecho Sindical, op.cit. p.183

"En 1720, los maestros de sastrería se dirigieron al Parlamento Británico, a través de una asociación que reunía a más de siete mil trabajadores, pidiendo la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo."⁴²Lo que desde luego se difundió rápidamente por todo el país sentando las bases de lo que pronto sería el sindicalismo. Aunque los diversos movimientos de asociación entre los trabajadores continuaron progresando, para fines del siglo XVIII no se hicieron esperar motivos que en apariencia eran suficientes para que estas asociaciones, como era lógico suponer fueran prohibidas.

Tal es el caso que en febrero de 1776 se expide un edicto por Turgot, ministro de Luis XVI, en el cual se declaran abolidas en el reino, las corporaciones y prohíbe cualquier asociación de maestros o de oficiales; lo que desde luego más tarde quedaría sin efecto el 28 de agosto de 1776, con lo cual las corporaciones son restablecidas nuevamente.

En esta primera etapa del industrialismo inglés se genera una gran cantidad de miseria en el proletariado lo que desde luego provocó una vez más un movimiento de oposición cuya consecuencia fue una poderosa protesta dirigida al antimaquínismo; lo que desde luego provocó una reacción por parte del parlamento en contra de ésta agitación obrera y desde luego en contra de quienes la alentaran, así las "Six Acts de 1819" prohibían los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase. Sin embargo ésta situación por la que el movimiento obrero atravesaba no duraría por mucho tiempo pues en 1824 se logró la abrogación de las leyes de "Combination Act" y en 1825, la aprobación de la Peel's Act" donde se reconoce a libertad de asociación para discutir, salarios, horas y condiciones de trabajo.

Es pues de esta manera que los trabajadores ingleses obtuvieron antes que el resto de los trabajadores del continente europeo el reconocimiento de la legalidad de sus movimientos de asociación. La Revolución Francesa, a diferencia de la inglesa y como diversos autores afirman, tuvo fundamentalmente el carácter de un movimiento burgués, sin embargo en la medida en que este se apoyó en las masas, produjo en estas una reacción que podríamos decir iba indiscutiblemente más allá de las intenciones de la burguesía.

⁴² Idem

La reacción en contra de las asociaciones profesionales, en nombre de la libertad de trabajo, era excesiva y significaba el aislamiento obligatorio y, por razones obvias el abandono del débil a merced del más fuerte.

Y en el mismo tenor el 14 de junio de 1971 la Asamblea Constituyente aprobó la Ley Chapellier, "la cual prohibió no solamente los gremios, sino que dio un paso más radical: prohibió el derecho de asociación por considerarlo una cortapisa para la libertad de trabajo. Declaraba que no puede haber ninguna organización intermedia entre el Estado y el individuo: en la vida política y social no había más que el individuo con sus libertades y el Estado para proteger o regular la libertad entre los ciudadanos."⁴³ Pues no podía existir una organización intermedia por que eso afectaría a la libertad y al individualismo que entronizó la Revolución Francesa. Por lo que a partir de este momento podíamos considerar que las corporaciones habían muerto.

El movimiento obrero quedó indefenso frente a la fuerza económica de la burguesía que fue en realidad la clase social que dirigió y se benefició preponderantemente con la Revolución Francesa; y así el amo medieval se perpetuó en la empresa patronal surgida de ésta. Por lo que como reacción en contra de la Ley Chapellier surgió un nuevo derecho social y en 1888 se implantó en Francia el derecho de asociación sindical.

A partir de este momento, se integran y organizan muchas asociaciones de trabajadores y en diversos puntos de Francia se constituyen bolsas obreras de trabajo que además de su objetivo básico, se convierten en centros de atracción y coordinación de iniciativas de todo orden de los trabajadores. Lo cual genera un clima favorable para la creación de la Confederación General del Trabajo que se constituyó en el organismo director del sindicalismo francés. La situación en que el movimiento obrero se desarrolla en los Estados Unidos de Norteamérica depende por mucho, de las circunstancias en que se integra el país, pues debemos de contemplar diferentes factores a los que se dieron en Europa.

Uno de estos factores es la enorme cantidad de tierras libres con las que se cuenta, lo que permite a los trabajadores ser terratenientes independientes y no que estos busquen el

⁴³ CLJMENT BELTRAN Juan B. Derecho Sindical. Estímpe, Mexico 1994, p37.

mejorar su situación frente a los empleadores. Otro factor que considerar es la velocidad impresionante con la que la industria se expandió y creció, lo que sin lugar a dudas permitió que los trabajadores pronto ascendieran a puestos directivos o establecieran negocios independientes.

Otro factor más que hemos de considerar es el de la conformación de la población que integró este país, pues debido a la permanente corriente de inmigrantes de diferente origen las diferencias culturales y de ocupación, la comunicación entre trabajadores se dificultó mucho, acentuando así las diferencias raciales y de religión. Lo que contribuyó a que en las primeras etapas del movimiento obrero éste estuviera marcado por un peculiar signo de egoísmo.

“Las primeras manifestaciones del sindicalismo en Norteamérica aparecen en la década de 1790, en una etapa pre-industrial.”¹¹ A estas organizaciones que negociaban los salarios y las horas de trabajo, exigían la afiliación obligatoria para poder dar el trabajo. Entre los mecanismos de presión que éstas utilizaban estaban la huelga y el boicot. Sus alcances eran generalmente de carácter local. El movimiento obrero que había iniciado procuró unir a un más sus fuerzas para con una mejor organización crear sindicatos por oficios que apoyaran en caso de huelga y se formaron fondos económicos de resistencia.

En 1863 encontramos en Louville, la Internacional Assembly of North America, la cual es considerada como uno de los primeros intentos de formar una unión de trabajadores que estuviera por encima de los límites nacionales, la cual no tuvo éxito.

A esta le siguieron una serie de uniones buscando el bienestar económico de los trabajadores, pero es sino hasta 1886 cuando se crea la “American Federación of Labour” por Samuel Gompers, que la historia del sindicalismo Norteamericano cobra una gran importancia, año en el que se aprueba la Ley del 26 de julio, la cual reconoce el derecho de existencia legal a las sociedades obreras que tengan entre sus fines el mejoramiento de vida de los trabajadores, horarios y salarios entre otras condiciones de trabajo.

¹¹ DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1994, p 270.

El nacimiento de dicha federación "coincide con la época de auge de las ideas socialistas que buscan la solución de los problemas de la clase trabajadora en la desaparición de la propiedad de los medios de producción".⁴⁵ Sin embargo ésta no buscaba la participación política, sino que realmente su objetivo era el de una frente directa a los empleadores a través de las negociaciones colectivas. Posteriormente durante la Primera Guerra Mundial la federación que ya había incrementado por mucho el número de afiliados ofreció su colaboración al gobierno a cambio del reconocimiento de ser el representante de todos los asalariados, incluyendo a los no organizados, además de solicitar que se le diera la oportunidad de integrar los organismos de defensa nacional; "a cambio de ello se estableció que los obreros no podrían ser presionados para ingresar a las organizaciones sindicales, ni estas podrían inducir a los empleadores a negociar con ellas."⁴⁶ Lo que desde luego trajo consigo inevitablemente que los sindicatos se favorecieran en gran medida y su crecimiento fuera ineluctable.

El desarrollo del movimiento obrero en Alemania fue posterior al de Inglaterra y Francia, pues en estos el fenómeno de la industrialización comenzó antes. Pues Alemania durante el siglo XIX, era una nación predominantemente agrícola. Sin embargo no tardó en unirse al ritmo de la industrialización para finales de siglo. "El movimiento obrero Alemán acabó por polarizarse en posiciones ideológicas distintas. Una socialista-democrática y otra cristiano-social."⁴⁷

Como ocurre en Francia y en Inglaterra, la historia del movimiento obrero alemán está íntimamente ligada al socialismo. El punto en el que se inicia podemos decir lo constituye la fallida Revolución Industrial de 1848 en Berlín y Viena, las cuales carecieron del apoyo popular, pues no se solicitó el apoyo de los obreros, por miedo a las exigencias que estos pudieran hacer, puesto que se tenía como ejemplo las exigencias que habían presentado los obreros franceses. Así a mediados de 1849 fue disuelta sin que se hubiera logrado algo.

A partir de este momento el socialismo alemán inicia, fundamentalmente con la obra de Lassalle, quien creía en la necesidad de que la clase obrera alemana se organizara en una

⁴⁵ DE BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1994, p 272.

⁴⁶ *Ibidem*, p 273

⁴⁷ LASTRA LASTRA, Jose Manuel, Derecho Sindical, op.cit. p.192

poderosa asociación nacional. "Con este objeto funda en Leipzig, el 23 de mayo de 1863, un año antes de su muerte, la Asociación General de Trabajadores."⁴⁸

Al lado de este movimiento surgió en Alemania un socialismo cristiano, opuesto a Bismark, en contra del cual como era lógico de suponer se dictaron enérgicas medidas. Sin embargo esto influyó de manera positiva para que el derecho del trabajo evolucionara. Después de la derrota militar que sufrió Alemania en la guerra europea de 1914-1918, pudo valorizarse la acción de los organismos sindicales pues los partidos que la respaldaban en el campo político tenían una influencia decisiva en el funcionamiento del sistema presidido por la Constitución de Weimar.

Al seguir el curso histórico y la evolución del movimiento obrero, podemos ver que el fenómeno de la industrialización es un factor determinante en la evolución de éste como tal. Y el caso de España no es la excepción, no obstante que este proceso fue tardío y lento, ya que a pesar de que la máquina de vapor fue introducida desde 1833, todavía en 1840 había solo doscientos talleres mecánicos en la industria textil; mientras que telares a mano existían más de veinticinco mil.

Sin embargo a finales del siglo XIX la industrialización tomó un ritmo más acelerado lo que evidentemente se ve reflejado en el desarrollo del movimiento obrero que inicia su organización. Y que como en los países más avanzados de Europa inicia con las sociedades de socorro mutuo. Así mismo el movimiento obrero en España tomó dos direcciones por un lado; "el socialismo Marxista en el centro y norte del país, el anarcosindicalismo en Cataluña y Aragón."⁴⁹ Y como lo hemos podido apreciar el reconocimiento jurídico del derecho de asociación también llega de manera tardía en la legislación, así como la legislación específica que se encargue de su regulación.

En 1888 se funda la primera central obrera, que es la Unión General de Trabajadores. Aunque en 1881 se había creado la Federación Obrera de Trabajadores. Ambas organizaciones sindicales responderán respectivamente a las dos ideologías y protagonistas de la organización obrera.

⁴⁸ DE BUEN LOZANO Nestor, Op.cit., p. 189

⁴⁹ L. ASTRA L. ASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, op.cit. p.194.

El movimiento obrero en la Unión Soviética a diferencia de lo que sucedió en otros países se mantuvo estable desde el siglo XVIII, donde por disposición de Catalina II, los artesanos debían pertenecer a una corporación. Pues Rusia era como diversos autores la han llamado un Estado absolutista. Que desde luego no escapó a la tendencia ideológica del marxismo que era difundida en todos los medios intelectuales y obreros del país y como consecuencia de ello en 1898 se funda un partido socialista con bases marxistas, que a partir de 1903, daría origen a dos corrientes la que apoyaba el centralismo y los que optaban por la descentralización.

Con posterioridad a la Revolución Rusa con el nuevo poder se plasma en la "Declaración de los derechos del pueblo trabajador y explotado de enero de 1918 y en la Constitución de la URSS, de 10 de julio del mismo año, así como en la Constitución siguiente del 6 de julio de 1924."⁵⁰

Así el derecho de libre asociación fue también producto de dicha revolución, a pesar de ello las agrupaciones sindicales prefirieron mantenerse por un tiempo ocultos por temor a las autoridades. "Los sindicatos en Rusia creados desde el poder, como baluarte de apoyo de un gobierno surgido de las barricadas."⁵¹

En 1919 Lenin admite que es inevitable la estatización de los sindicatos y a partir de entonces las agrupaciones sindicales forman parte de de los órganos estatales, sin embargo esto no quiere decir que hubiera muchas, pues debido al agrupamiento por industrias el número de asociaciones es muy reducido, según algunos autores el total de sindicatos era de 25, estos como parte del sistema político tenían atribuciones gubernamentales y colaboración constante con los poderes públicos, pues así lo señalaba su Constitución.

Sin embargo ante la supremacía del Estado, es evidente que los sindicatos rusos, no tenían muchas opciones para decidir sobre el rumbo que habían de seguir, así como tampoco sobre un cambio de condiciones generales de trabajo. Pues con un patrón único no hay opciones, eso desde luego sin agregar que como supuestamente los medios de

50. L. ASTRA L. ASTRA, Jose Manuel, Derecho Sindical, op.cit. p.203

⁵¹ Idem

producción pertenecen a los trabajadores, el ejercitar su derecho de huelga va directamente contra sus propios intereses; y esto es, que si la revolución de los obreros había triunfado, por tanto las huelgas y los paros les son perjudiciales, lo que lleva a diversos autores a afirmar que el movimiento sindical soviético no tiene de sindical sino el nombre.

2.1.3. El Siglo XX.

Las consecuencias de dos guerras que Europa había sufrido, se hicieron igualmente patentes en el movimiento obrero que, bien por la incorporación al ejército, o por la cooperación en la industria de guerra de los trabajadores y aún por su adhesión formal a los intereses nacionales, tuvo que adoptar partido, olvidando los principios anti-imperialistas y de clase que preconizó en los años inmediatamente anteriores a las guerras.

Por lo que como era lógico de suponer en el periodo comprendido entre el fin de la Primera Guerra Mundial y el estallido de la Segunda, el 1° de septiembre de 1939, representó la institucionalización de los movimientos obreros, particularmente en Francia e Inglaterra donde se dejó libre la acción a la violencia y la huelga general como instrumentos de lucha; lo que con posterioridad hizo se aprendieran las virtudes de la negociación organizada con los representantes de los patronos o los Estados. Pues en realidad la guerra constituye "la solución de continuidad entre el movimiento obrero que lucha contra el patrón y el Estado."⁵² Donde se logra una gran evolución; y un segundo periodo este logra la incorporación de los derechos de la clase trabajadora a las constituciones que desde entonces se llamarían sociales.

Así pues al referirnos al movimiento sindical europeo, hemos de tomar en cuenta que a partir del término de la Segunda Guerra Mundial los factores que han de influenciar a dicho movimiento son diferentes ya que se enfrentan a nuevos retos que dejaron de ser nacionales para convertirse en globales.

⁵² DE BUEN LOZANO Nestor, Op.cit.,p. 219.

Los sindicatos, después de la Segunda Guerra Mundial, han trabajado con éxito y han logrado notables avances entre los que podemos mencionar la reducción de la jornada laboral, mejores salarios, entre otros, sin embargo se han adaptado también al viejo orden social, lo que repercute directamente en que no haya tenido un impulso para el cambio.

Al hablar del movimiento sindical europeo, necesariamente tendremos que mencionar la creación de la Comunidad Económica Europea, lo que significa "que más de diez países de Europa se integren en un mercado común,"¹³ lo que necesariamente trae consigo la exigencia de que los sindicatos deban dar una respuesta al reto que supone tratar problemas concernientes a esa integración, pues ahora tiene que tratar globalmente los problemas que antes sólo lo hacía desde el punto de vista nacional.

Por lo que algunos economistas afirman que los sindicatos podían convertirse en un seguro estabilizador para las relaciones de trabajo, en cuanto a lo que se refiere el mantener la defensa de los intereses de los trabajadores, evitando así reacciones violentas, la cual es la postura actual de los sindicatos que buscan un cause regulador de los conflictos por la vía pacífica.

No obstante lo anterior encontramos que podemos ver diversos tipos de sindicato; como los siguientes; el sindicato de negociación o de conciliación, el cual funciona como un órgano de gestión y solución de conflictos entre trabajadores y la empresa, a demás de ser un instrumento de paz laboral. El cual tiene como instrumentos, la huelga, la contratación colectiva y la mediación política a través de los órganos estatales.

También podemos ver claras manifestaciones del sindicato reformista que surge donde predomina un pluralismo sindical como es el caso de Francia e Italia, este tipo de sindicatos esta basado en la propiedad privada de los bienes de producción y el Estado como instrumento máximo de esos propietarios privados. Para este tipo de sindicatos la contratación colectiva es uno de sus instrumentos fundamentales.

"El movimiento obrero europeo tiene estas características: es un movimiento unitario del trabajo, con independencia de las ideas políticas o filosóficas y de las creencias religiosas,

¹³ CLIMÉNT BELTRAN Juan B, Derecho Sindical, Estíngue, México 1994, p148.

que trata de agrupar a los trabajadores y reflejar la opinión de los mismos."⁵⁴ Además de ser reivindicatorio en la inteligencia de que no se limita a condiciones meramente económicas sino que también se interesa por aquellas que afecten a los trabajadores como la administración de la empresa, así como en los órganos de dirección económica y los derechos sociales y políticos.

Así que el movimiento económico europeo, plantea un nuevo reto a los sindicatos para que estos generen estrategias globales, pues no pueden responder con sindicatos limitados a los fines y objetivos nacionales, frente a la estrategia global de la Comunidad Económica Europea. "El gran crecimiento de los sindicatos, y de su intervención en las relaciones colectivas de trabajo, así como la apertura de los mismos a nuevos objetivos les confiere una finalidad más extensa que el reducirse a la acción de reivindicaciones obreras tendientes al mejoramiento de los salarios y a la reducción de la jornada."⁵⁵ Los cuales se proponen objetivos de carácter social y no lucrativo. En la actualidad las repercusiones de la crisis económica, el desplazamiento de la mano de obra a causa de la modernización técnica y el terrible desajuste económico y social en los países de Europa Oriental han ocasionado un repliegue de los sindicatos quienes enfrentan nuevos retos como el creciente desempleo.

2.2. Antecedentes en México.

El conocimiento de nuestro pasado es un punto de referencia necesario, puesto que a través de éste se puede explicar el malestar y la inquietud social así como las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica en nuestro país. "El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano."⁵⁶

El derecho del trabajo es apasionante, pues tiene como meta, el respeto al trabajo y a su dignidad, así como la superación definitiva de la esclavitud y de la servidumbre de los

⁵⁴ CLIMÉNT BELTRAN Juan B, Derecho Sindical, Estinge, México 1994, p151.

⁵⁵ *Ibidem*, P 155.

⁵⁶ DE LA CUIEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p38.

trabajadores. Y resultaría infructuoso buscar antecedentes lejanos del movimiento obrero y la asociación profesional en la vida social y en el derecho precortesiano. Pues en el pueblo azteca su producción era agrícola por excelencia. No obstante, el desarrollo espontáneo en los últimos años del imperio azteca tuvo un extraordinario auge la actividad económica, pues la agricultura, el comercio y la industria tuvieron un notable florecimiento y la primitiva encomienda familiar amplió su ciclo consuntivo.

"En la etapa del virreinato no es el simple trasplante de las instituciones, prácticas y costumbres europeas que borran el pasado, sino la mezcla de lo autóctono con lo español, hibridismo que es el germen del México actual en la esfera de lo jurídico tendrían que resultar instituciones nuevas con caracteres mixtos."³⁷

2.2.1. Antecedentes Remotos.

Pues en este orden de ideas tenemos el surgimiento de una enorme cantidad de instituciones nuevas de las cuales solo nos referiremos a las relativas al trabajo que nacen de la estirpe castellana pero impregnadas de la supervivencia intacta de las viejas normas del derecho azteca que reglamentó el trabajo libre y contó entre sus instituciones con la esclavitud.

Desde el punto de vista de la reglamentación del trabajo la vida económico-social de la Nueva España se caracteriza por la coexistencia de regimenes distintos: las disposiciones de las Leyes de Indias que en lo conducente, son el régimen jurídico que da lineamientos generales para el aprovechamiento de la mano de obra indígena, y las Ordenanzas que por igual reglamentaron el trabajo en los obrajes rudimentaria industria libre y en los gremios monopolizadores de la industria fabril urbana en manos de los peninsulares, corporaciones celosamente controladas por el Estado para proteger la manufactura y el comercio de la metrópoli.

En las Leyes de Indias, las cuales constan de nueve libros y en su libro sexto trata lo referente a las normas laborales, España creó el monumento legislativo más humano de

³⁷ LOPEZ APARICIO Alfonso. El Movimiento Obrero en México, Jus, México 1952 p47.

esos tiempos, pues estuvieron destinadas a proteger al indio de América e impedir la explotación despiadada e irracional que llevaban acabo los encomenderos.

Son pues el resultado de la pugna ideológica entre conquistadores y virtudes cristianas, por lo que podríamos decir que representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos; sin embargo llevan el sello del conquistador orgulloso, pues si bien es cierto que en estas leyes se reconoce a los indios su categoría de seres humanos, pero no en la vida social, económica y política pues no eran tratados igual que los vencedores, ya que en todo el documento no encontramos ninguna disposición que tienda a la igualdad de derechos entre el indio y el amo. Sino que son más bien medidas de misericordia guiadas por el remordimiento de conciencia que ocasionalmente les pudieran causar una raza vencida.

Al lado de las Leyes de Indias, existió el Sistema de Ordenanzas de Gremios y Obrajes un cuerpo legislativo que constituye en esencia una reglamentación secundaria cuyo objetivo principal se encamina a subordinar la escasa producción febril de la Nueva España a las necesidades de la política económica de la metrópoli. Los gremios murieron legalmente dentro del regimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte.

“La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.”⁸⁸ El proletariado colonial estuvo integrado con la masa indígena en abrumadora mayoría y un escaso numero de mestizos. Las características psicicas del indio, su particular actitud ante la vida, su indolencia y falta de espíritu gregario aunado al bajo nivel cultural durante tres largos siglos de vasallaje impidieron la maduración de la conciencia de clase y la organización profesional para la lucha por el derecho. Ni en la ley ni en la vida social novo hispana se conoció más asociación profesional que el gremio.

Posteriormente podemos ver que no sólo el deseo de independencia política respecto de la metrópoli era la causa determinante del grito de Dolores. Muy hondo era el malestar

⁸⁸DE LA CUIVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p39.

social de aquella época y muy arraigados estaban los privilegios de unos y la postración de otros. Pues la lucha liberaria estaba preñada de justas reivindicaciones.

“El pensamiento de reforma se recalca y resplandece en el ideario de Morelos cerebro y luz de un México nuevo quien con genial intuición esbozó las bases de un programa social.”⁵⁹ Que pretendía más que un cambio económico y social, que una simple variación en el tinglado de la política. El 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, Morelos publicó los Sentimientos de la Nación en 22 artículos, añadiendo posteriormente el artículo 23, el 21 de noviembre de 1813. En el punto 12^o indica “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal de pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁶⁰ El punto 15^o insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas. “Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.”⁶¹ Pues el color, la ignorancia y la miseria de los indios los colocan a una distancia infinita de un español y el favor de las leyes en esta parte les aprovecha poco y en todas las demás les daña mucho.

Cuando las “Las Leyes de Indias perdieron su vigencia las relaciones obrero-patronales quedaron sometidas a la costumbre que, como acontece siempre en estos casos, fue fijada unilateralmente de acuerdo con los intereses de la clase dominadora.”⁶² Por lo que desde nuestro muy particular punto de vista consideramos que es difícil concebir el trato que los dueños de obrajes fueron capaces de dar a hombres libres y cómo el indio pudo soportar el mismo trato que se le da a un criminal.

Sin embargo tenemos que considerar ciertos factores característicos de esta raza que fueron determinantes para que esta situación prevaleciera por mucho tiempo, factores como son: que el indio que es afecto al licor, lo gasta en unos pocos días y se convierte en

⁵⁹ LOPEZ APARICIO Alfonso, El Movimiento Obrero en México, Jus, México 1952 p 66

⁶⁰ DE BUEN LOZANO Néstor, Op.cit. p. 298

⁶¹ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p-40

⁶² LOPEZ APARICIO Alfonso, El Movimiento Obrero en México, Jus, México 1952 p 69

deudor del amo, por lo que éste procede a encerrarlo en un taller a pretexto de que quede liquidada la deuda con el trabajo de sus manos. Y si tomamos en cuenta que ganaba dieciocho tres cuartos centavos su jornal diario y en vez de pagarle en dinero se le proporciona alimentos, aguardiente y ropa a precios exagerados, tenemos como resultado que el obrero siempre permanecerá endrogado y el propietario mantendrá indefinidamente los derechos de un amo sobre su esclavo.

Por lo que como podemos ver el clima no era favorable para la organización de proletariado ni mucho menos para emprender la lucha por el derecho del trabajo, puesto que la masa proletaria de aquella época no tuvo jamás un conocimiento claro de sus propios problemas ni tampoco objetivos definidos de acción, y en el supuesto de que las instituciones no nacen por generación espontánea, sino que son siempre producto de una necesidad ya sea individual o colectiva podemos afirmar que ni el proletariado colonial, ni el de la primera mitad del siglo XIX alentaron jamás propósitos definidos. Pues se había vivido y se continuaba viviendo en un sistema jurídico-político que no admitió jamás la libertad individual y mucho menos la colectiva.

La Revolución de Ayutla "persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal imperante en esta época".⁶³ Así que una vez que fue depuesto Santa Anna se convocó al Congreso Constituyente del que surgió la Constitución de 1857.

La Declaración de los Derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal, y tuvo además importantes disposiciones relativas al trabajo: como los artículos cuarto, quinto y noveno, "relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a la libertad de asociación."⁶⁴

⁶³ DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1998 p57.

⁶⁴ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p 40.

Posteriormente México sufre un régimen Monárquico como resultado de la imposición de Maximiliano quien expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

Así el 10 de abril de 1865 se suscribió el Estatuto Provisional del Imperio en el cual los artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo referente a las garantías individuales "prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores."⁶⁵

El 1° de noviembre del mismo año se expidió la Ley del Trabajo del Imperio la cual hablaba de "la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran más de veinte familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras complementarias."⁶⁶

Dicha legislación confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, sin embargo ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron solo como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

Con el Código de 1870 nuestros juristas trataron de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento pues el hombre no es igual a una cosa. "En un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios".⁶⁷ Sin embargo la condición de los trabajadores no causó mejoras en aquellos años.

⁶⁵ *Ibidem*, 141

⁶⁶ DE LA CUEVA Mario, *El México Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Porrúa México 1998 p.40.

⁶⁷ DAVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México 1998. p.58.

2.2.2. Época Porfiriana y Revolucionaria.

Desde 1876 a 1911, México vive de nuevo bajo un despotismo ilustrado, hasta hace poco bastante desacreditado. "Los principales medios para conservar el poder era el *divide et impera* y la censura, solo como último recurso, Porfirio Díaz recurrió al crimen político."⁸⁸ A pesar de los lemas de "Sufragio Efectivo" y "No Reelección" que figuraban en el Plan de Tuxtepec de 1876, el sufragio, manipulado por el poder ejecutivo, llevó hacia la reelección repetida del general Porfirio Díaz, de 1876 a 1910, con un intervalo entre 1880 y 1884.

El gobierno del general Díaz se caracterizó por el pacifismo y la intolerancia en materia laboral, baste recordar algunos movimientos obreros que se suscitaron y la represión brutal de que fueron objeto. La paz y el orden era doctrina inmutable del gobierno en turno. El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases, en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

El 1º de junio de 1906, en Cananea, Sonora; con un mes de anticipación a la fecha de la expedición del programa, estalló en el mineral sonorensé la huelga que puso de manifiesto la resolución a que habían llegado los trabajadores para modificar las relaciones de trabajo prevalecientes. Los dirigentes del movimiento fueron Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara y el gerente general de esta empresa era el coronel William C. Greene. Las peticiones eran específicas: igualdad en los salarios tanto a los mexicanos como a los norteamericanos, reducción de la jornada a 8 horas, que el personal fuera en su mayoría mexicano y el derecho al ascenso según aptitudes entre otras.

Y como era lógico de suponer las peticiones fueron rechazadas por la empresa, y ésta solicitó el auxilio de la fuerza pública, que no se limitó únicamente a la del Estado de Sonora, sino que el gobernador Rafael Izábal, pidió ayuda al vecino país del norte, los

⁸⁸ FLORIS MARGADANT S, Guillermo Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Esfinge, México 1995 p 186

cuales enviaron a un grupo de policia montada, denominada rangers. Y aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

Razones por las que la acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno del general Díaz es el haber permitido el paso de tropas o norteamericanos armados para proteger a la compañía minera "Cananea Consolidated Copper Company". "El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero esta fue la primera chispa de la revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista".⁶⁶

Siete meses más tarde de los sucesos de Cananea, someramente mencionados, el 7 de enero de 1907, tuvo efecto la huelga textil de Río Blanco. Los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios convencieron a todos los demás dueños de las fábricas para que decretaran un paro general; por lo que los trabajadores decidieron someter el conflicto al arbitraje del general Díaz, así que el gobierno tuvo su última oportunidad histórica la cual no supo aprovechar y selló su destino. "Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios." ⁶⁷ así que la única dádiva que los obreros lograron del gobierno no fue más que la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

Por lo que el pueblo se hizo justicia por sus propias manos frente a la tiranía y la nueva chispa de la Revolución se prendía, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera." "El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros que llevó a cabo el general Rosalindo Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales.

⁶⁶ IRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1980 p 8.

⁶⁷ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p 42.

El porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana, originalmente Burguesa. El 1º de julio del año 1906, el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor del derecho del trabajo, pues en el están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

En el terreno político, Francisco I Madero se enfrenta al régimen del general Porfirio Díaz, para participar en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios de Sufragio Efectivo y No Reelección, que entusiasmaron a las masas para impedir que continuara al frente del poder Ejecutivo el anciano dictador. Presionado en todas formas, por lo que se vio Madero obligado a lanzar el Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, en el que se señala en su artículo 7º señala el 20 de noviembre para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de don Porfirio.

Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República el señor Madero, iniciándose así una nueva era política, económica y social. Por lo que como primer paso social se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión el 13 de Diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo. Lo cierto es que el gobierno de Madero defraudó los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución. "Tierra y Libertad".

El plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; y a demás de él nacieron la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo. Por lo que "para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado."⁷¹

⁷¹ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p-44.

El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. Así que el pueblo concentro sus ideales en el Plan de Guadalupe.

Venustiano Carranza, el 12 de Diciembre de 1914, da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe en el que ofrece: "Leyes agraria que favorezcan la formación de la pequeña propiedad disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados, legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio."⁷² Con este decreto se inicia la etapa legislativa de caracter social de la Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones a favor de obreros y campesinos. La idea del derecho del trabajo surge como la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyera la civilización y cultura.

Estas ideas vieron su realización dentro del Congreso Constituyente del cual surgió la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores. No obstante que dichos derechos ya se encontraban consagrados en nuestra Ley Fundamental era necesario el surgimiento de un ordenamiento jurídico que le diera verdadera eficacia. Así que como resultado de una larga lucha y de una gran cantidad de proyectos por fin el 18 de agosto de 1931 surge la Ley Federal del Trabajo.

2.2.3. El Siglo XX.

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual para llegar a este punto, tiene como antecedente de su creación, dos anteproyectos; uno de 1962 que realizó la comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos en la que participo el profesor Mario de la Cueva, este proyecto exigía para su adopción una reforma previa de las fracciones, II, III, VI, IX, XXI, XXI, XXI y XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, un

⁷² DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Pottua, México 1998. p62.

procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección interpretativa equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. El proyecto fue aprobado con todas las reformas antes mencionadas sin embargo no sucedió nada con este.

En el segundo anteproyecto que concluyó en 1968, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz nombró una nueva comisión además de convocar a los diversos sectores interesados para que pudieran vertir sus opiniones respecto del proyecto. Sin embargo el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus instituciones y normas fundamentales, su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1 de abril de 1970 y entro en vigor el 1 de mayo del mismo año.

La Ley Federal del Trabajo sufrió ciertas reformas en los Capítulos Catorce, Quince y Dieciséis, así como al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales. Estas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1º de mayo de ese año.

Los antecedentes históricos de las cláusulas sindicales son muy recientes en la historia de nuestro país, pues diversos autores afirman que antes de la época revolucionaria no encontramos ningún dato que sea efectivamente comprobable de la cláusula de exclusión. Pues nos encontramos que dichas cláusulas surgieron justo con la Revolución Constitucionalista.

Así tenemos que "la primera Cláusula de Exclusión, en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apareció en la Convención Textil de 1927, con validez en toda la República."⁷³ Sin embargo en la Ley Laboral de 1931 encontramos el reconocimiento de la licitud de ésta, pero sometido a la voluntad del sindicato y del empresario para que pudiera tener validez. Lo que desde luego ocasionó descontento en el sector de los trabajadores quienes manifestaron su inconformidad ante el Congreso, quien posteriormente aceptó el punto de vista de los trabajadores y suprimió la última parte del Artículo 48 de La Ley Laboral en la que hacía referencia a la necesidad de que

⁷³ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pontua México 1998 p309

el empresario tuviera que dar su consentimiento para que ésta tuviera validez. Lo que marcó el nacimiento de la cláusula de ingreso en la vida jurídica de nuestro país.

Al descuento del sector obrero también se sumó el que la cláusula de exclusión de ingreso no servía de nada sino estaba acompañada de la de separación, pues en la práctica se presentaba el problema de que "una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto."⁷¹ Lo que marcó el nacimiento de la cláusula de exclusión por separación. Posteriormente y toda vez que no hubo oposición alguna a su aplicación por parte de ninguno de los sectores involucrados, ésta continuó su vigencia como una de tantas conquistas de la clase trabajadora.

Por lo que la Cláusula de Exclusión para muchos autores encuentra su justificación jurídica en conceptualarla como un derecho sindical colectivo, y su fundamento en nuestro derecho positivo mexicano en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el numeral 123 en su fracción XVI, pues en ambos preceptos se hace referencia a la iniciativa individual de los trabajadores para constituir el sindicato, y los derechos del sindicato como una entidad que tiene personalidad jurídica distinta y con primacía sobre los derechos individuales de sus agremiados.

Así que como podemos ver la Cláusula de Exclusión corresponde a la realidad social de nuestro país y el derecho del trabajo precisamente se retroalimenta de realidades. Sin embargo esto no quiere decir que implique la aceptación de la mala e indebida aplicación de dicha cláusula, que las diversas dictaduras sindicales que existen en nuestro país han hecho. No obstante en el campo jurídico corresponde a la Ley proteger las garantías individuales de los trabajadores afectados y a la Suprema Corte de Justicia cuidar la interpretación correcta de las normas legales para evitar los abusos en su aplicación. Razón por la cual la Suprema Corte de Justicia ha dictado ciertos criterios que permitan una correcta aplicación de dicha cláusula.

⁷¹ DE LA CUJEVA Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op cit. p.310.

CAPITULO III MARCO JURIDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Cláusula de Exclusión Sindical o de Consolidación Sindical, en nuestro país ha constituido un instrumento sumamente valioso en el movimiento obrero contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y sobre todo, fortaleció la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Para con posterioridad convertirse en un elemento de defensa y de combate de los sindicatos que lograban la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria.

Razón por la cual éste es uno de los temas más controvertidos del derecho sindical y el cual encontramos ampliamente regulado en nuestra Carta Magna al tenor de su artículo 123, que abrió nuevos horizontes al derecho del trabajo, promoviendo la personalidad y la fuerza de las organizaciones obreras.

El citado numeral tiene como finalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, pero no es su propósito otorgar un poder, menos aún absoluto a los sindicatos sobre los trabajadores la fracción XVI del apartado "A", es muy clara y precisa respecto de este punto y a la letra dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. Pues "los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos, pero no dice, ni puede desprenderse de su texto, que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados".⁷⁵

Los caracteres de la citada fracción son los mismos que distinguen al Derecho del Trabajo: Universalidad, Imperatividad, Inderogabilidad e Irrenunciabilidad. En este orden de ideas podemos señalar que se hace referencia a un concepto de suma importancia como es el de la Libertad.

La Libertad de Trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos, que la doctrina reconoce en sus tres aspectos de la libertad personal de sindicación: a) Libertad Positiva considerada como la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de contribuir a la formación de un nuevo. b) Libertad Negativa la cual contiene dos aspectos: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) Libertad de Separación o de Renuncia que implica precisamente esa facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado o contribuido a su formación. Nuestra Legislación Laboral desde 1931 se inclinó a favor de la Libertad Negativa pues decía: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"⁷⁶ Sin embargo de manera general, hubo una oposición puesto que se dificultaba la absorción de grandes masas obreras, además de propiciar una mejor estrategia de los patronos para que los trabajadores se abstengan de pertenecer a un sindicato, lo que desde luego disminuye su capacidad de lucha.

En nuestro país el concepto de libertad es muy importante y se encuentra reconocido como una garantía individual y establecida a un nivel constitucional como es el caso del artículo 5º constitucional que consagra la Libertad de Trabajo que a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos." Este precepto constitucional que consagra con tanta claridad la Libertad de Trabajo es de suma importancia en el desarrollo de nuestro tema pues en él se encuentra fundamento a las muchas opiniones de diversos autores, que sostienen que toda vez que dicha libertad o más aún derecho que todos tenemos a tener un trabajo se ve transgredida con la sola aplicación de la cláusula de exclusión.

⁷⁶ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p.304.

Nuestra Ley Fundamental consagra en su artículo 9º el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Pues estos derechos pertenecen a todos los seres humanos, sin distinción de sexos o profesión. Es decir que todos tenemos el derecho de reunirnos momentáneamente para escuchar ideas u opiniones o para concertar la defensa de nuestros intereses. O más aún que todos tenemos derecho de unirnos permanentemente para realizar un fin distinto al del reparto de utilidades

Lo que se encuentra íntimamente ligado a la fracción XVI, del numeral 123 constitucional Apartado "A", que en forma específica señala que: los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses. Pues la Libertad Sindical es originariamente un derecho de cada trabajador, tanto por razones sociológicas, cuanto jurídicas: lo primero en razón de que la libertad es un atributo de la persona como sujeto individual y porque es anterior al sindicato. Y desde el punto de vista jurídico los argumentos son diversos como los que el citado numeral establece. Desde luego siempre refiriéndose a los fines del Derecho Colectivo que evidentemente influyen en la sociedad, en el estado y en el orden jurídico.

En este mismo orden de ideas podemos ver que el multicitado artículo 123 apartado "A" en su fracción XXVII también prevé cualquier clase de abuso que pudiera repercutir directamente en los derechos mínimos que todo trabajador debe tener, pues establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho en favor del trabajador, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Ahora bien en la fracción XXII apartado A del citado artículo constitucional encontramos el principio de estabilidad en el empleo, el cual se traduce en la reinstalación obligatoria establecida en el numeral 48 de la Ley Federal del Trabajo al cual haremos referencia en el siguiente punto. No obstante podemos decir que este principio causa controversia en cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión de separación en cuanto a que varios autores señalan que se desvirtúa dicho principio al separar de su empleo al trabajador como consecuencia de la aplicación de dicha cláusula.

En nuestra constitución el artículo 123 constitucional en su Apartado "B" también señala en su fracción X "los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo hacer uso del derecho de huelga previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra. Como anteriormente hicimos referencia el Derecho de Asociación que se encuentra debidamente consignado en ambos apartados de nuestro artículo 123 de la Carta Magna.

Asimismo el multicitado Artículo en su fracción XII del Apartado "B" señala: "los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Dentro de nuestro sistema constitucional mexicano se amalgaman los principios del individualismo y del liberalismo económico-político, con una nueva orientación social que frecuentemente se interpreta como un proceso de socialización del derecho.

Aunque como hemos visto brevemente, en nuestra Constitución se encuentran bellamente consignadas las prerrogativas de la clase obrera en cuanto al derecho y la libertad de asociación, tanto para afiliarse y darse de baja, como para constituir sindicatos, la realidad es que aun estamos lejos de una aplicación exacta de nuestra Carta Magna. No obstante estas y otras reflexiones que se encuentran por doquier parecen referidas a una mejor vida y acción de los sindicatos y de su libertad frente al Estado, o por lo menos a una introducción de procedimientos más ágiles para la creación de beneficios mayores en la prestación de los servicios

3.2. Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo cumple con la brillante y eficaz función para la que fue creada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la

economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores. Pues la armonía de sus principios e instituciones, así como la regulación de los problemas de trabajo, y la terminación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, han hecho posible que el trabajo ocupara el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción. Con relación a nuestro controvertido tema encontramos que la ley Federal del Trabajo contiene una enorme cantidad de preceptos a los que a continuación haremos referencia:

En concordancia con nuestra Carta Magna en cuanto a los principios de Libertad de Asociación y de sindicalización nuestro código de trabajo como el maestro Borrell Navarro lo llama; en sus numerales 354, 357 y 358 señala: " la ley reconoce la Libertad de Coalición de los trabajadores y patronos;" "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa" y "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta."

Como se advierte de las disposiciones legales antes citadas, queda consagrada en nuestra legislación, el derecho y la libertad, tanto para asociarse como para constituir asociaciones de clase o sindicatos. Por lo que consideramos pertinente hacer referencia a que en nuestro Derecho Positivo no existe ninguna disposición que imponga la obligación de sindicarse.

En nuestro orden jurídico mexicano la "sindicación es un derecho de cada trabajador más no un deber."⁷⁷ Por lo que al hacer referencia a la libertad personal de sindicación, significa que cada trabajador puede ejercer su derecho a pertenecer a una asociación, pero ello implica que también puede abstenerse.

⁷⁷ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998 p302.

El artículo 359 de la Ley Laboral señala: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. En este precepto encontramos que se prohíbe a la autoridad cualquier actividad que tienda a limitar ese derecho.

No obstante lo anterior podemos observar que por una parte encontramos la garantía a 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 ese derecho a redactar libremente sus estatutos, que para algunos autores representa una limitante al derecho individual de los trabajadores.

Por otra parte tenemos el numeral 395 en relación con el 358 que mencionamos anteriormente el cual 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 establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Es decir que el funcionamiento de la cláusula dependerá de la presencia de ciertos presupuestos como son: a) Esta debe constar en el contrato colectivo, por lo que debe ser estipulación expresa y escrita; b) La aplicación de la cláusula en ambos aspectos (renuncia y expulsión) estará condicionada al presupuesto de que el trabajador pertenezca al sindicato.

Consideramos oportuno hacer referencia al término renuncia el cual tiene la siguiente definición: "es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión

de separarse del sindicato del que forma parte."⁷⁸ Así que una vez presentada la renuncia, la aplicación de dicha cláusula dependerá de que se cumplan los siguientes requisitos:

1) la decisión de haber sido tomada libremente, pues si fue de manera contraria será nula, y el trabajador podrá reclamar la nulidad inmediatamente al ser notificado de que queda separado de su empleo; 2) el órgano competente del sindicato debe ser quien acepte la renuncia; 3) la directiva sindical hará del conocimiento del patrón y le solicitará separe al trabajador del empleo; 4) para el patrón será suficiente la solicitud del sindicato en la que se diga que fue aceptada la renuncia; 5) el patrón de conformidad con la cláusula de ingreso solicitará al sindicato si es que éste no lo menciona, el nombre del sustituto para cubrir la vacante.

El artículo 371 de nuestro código laboral señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos y en su fracción VII se reglamentan los motivos y procedimientos de expulsión, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentará cometer. No obstante lo anterior deja en libertad a la asamblea para que sin la intervención de ninguna autoridad decrete la expulsión, y a la letra dice: "Los estatutos de los sindicatos contendrán: fracción VII motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran 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 llevara 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.

⁷⁸ DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob, Cit. P.315.

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

Hablando del procedimiento de expulsión que llevan acabo los sindicatos al aplicar la Cláusula de Exclusión en el numeral 517 de nuestro Código Laboral encontramos que, por lo que respecta a la acción de los sindicatos para la aplicación de dicha cláusula por separación esta prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el citado artículo que a la letra dice: "Prescribe en un mes: I las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en salarios; y II las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación."

Por otra parte en el numeral 518 de la Ley Laboral encontramos el término de prescripción que señala lo siguiente: "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de separación."

En cuanto a la figura del patrón dentro del procedimiento de expulsión para aplicar la Cláusula de Exclusión este podríamos señalar en cuanto a lo que el Maestro Mario de la Cueva señala que es una persona ajena a todo esto, lo que podemos ver establecido en el numeral 133 fracción V de nuestro código laboral que a la letra dice: "Queda prohibido a los patrones: V intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato"; Por lo que podemos apuntar que en juicio el patrón no es más que un demandado accesorio como algunos autores le llaman, pues lo cierto es que la demanda aparentemente entablada en su contra no es más que un llamado para que este únicamente enterado del juicio y conozca la sentencia que se dicte a efecto de poder reinstalarlo en su empleo.

No obstante, el patrón debe recibir la petición del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en la inteligencia de que no puede presentar ninguna observación. Otro precepto que es una parte complementaria del artículo 123 fracción XXII es el numeral 48 de nuestro Código Laboral, respecto del principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores y que tanta controversia genera respecto de la aplicación y existencia de la Cláusula de Exclusión y que se traduce en la reinstalación obligatoria a favor del trabajador y que a la letra dice lo siguiente: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario."

Si en juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Al hacer referencia a que el patrón no tiene responsabilidad respecto de un acto del sindicato no significa que esté no este obligado a cubrir al trabajador las prestaciones que le corresponde hasta el día de la separación como son: salarios devengados, parte proporcional de aguinaldo, participación en las utilidades, vacaciones vencidas, prima de antigüedad y las que deriven del contrato colectivo. Respecto de la prima de antigüedad

podemos ver que el numeral 162 fracción III que la ley señala que su pago es procedente en caso de expulsión. "El cual a la letra dice: Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: III la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos." Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y o los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Por otra parte otro tema que se relaciona directamente con la aplicación de la Cláusula de Exclusión es el de la huelga que definitivamente está íntimamente ligado pues acontece que en ocasiones el empresario no separa al trabajador que hubiere renunciado o que ha sido expulsado del sindicato. Lo que desde luego da pauta a ejercer el derecho de huelga a favor del sindicato. Y que encontramos regulado en nuestra Ley Laboral en el numeral 450 que señala lo siguiente: La huelga deberá tener por objeto: IV Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. VI apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Puesto que dicha violación es grave en cuanto a que daña directamente a la comunidad obrera y los derechos sindicales a demás de que se rompe directamente el equilibrio que debe existir entre el trabajo y el capital, al desconocer un derecho legítimo que afecta a la vida misma del sindicato, así como a su fortalecimiento. Como lo señala claramente la fracción primera del citado numeral que a la letra dice: Fracción I Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Es importante hacer referencia al numeral 6 de nuestro código laboral toda vez que por medio de su aplicación es posible la aplicación de convenios internacionales a favor de los trabajadores, el cual señala: "las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en

los términos del artículo 133 de la constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador”

3.3. Convenios Internacionales.

El marco del derecho sindical en México, ese mismo proceso de universalización se advierte en nuestro artículo 123 fracción XVI apartado A de nuestra Carta Magna, que consigna sin limitaciones o excepciones de ninguna índole, el derecho con que cuentan los obreros para coligarse.

Por cuanto táctica y estrategia del movimiento obrero, la eficacia del sindicalismo está fundada en el hecho de que como persona colectiva, el sindicato precisa de amplísima libertad y de vida democrática. Por lo que en esta perspectiva, el constitucionalismo moderno reconoce siempre con pretensión universal, la garantía de libertad de que deban disfrutar los sindicatos, tanto ante los patrones cuanto frente a las autoridades y diferentes organizaciones sindicales.

Es pues que en virtud de este mismo principio, se justifica el derecho que asiste a los sindicatos, en lo referente a entidades colectivas, para organizar sus asambleas, elegir con libertad a su mesa directiva o emitir con total independencia sus acuerdos y resoluciones.

Con base en el principio in favor prestatoris reconocido dentro de nuestro derecho interno y con carácter de axioma, en el orden jurídico universal, en cuanto parte integrante del derecho positivo mexicano, los convenios internacionales serán aplicados de manera preferente, en tanto que otorguen beneficios superiores para los trabajadores y sus organizaciones. Es así que se entiende imperativo y prioritario el Convenio Internacional Número 87, en la medida en que supere en tal sentido los mínimos normativos consignados en la Constitución y las demás normas aplicables del trabajo.

En este sentido el Convenio Internacional Número 87 "sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación", promulgado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por nuestro país el 16 de octubre de 1950, regula el derecho de los trabajadores sin distinción alguna y sin autorización preliminar para constituir sus sindicatos.

Dicho convenio se encuentra dividido en tres partes las cuales contienen lo relativo a: libertad sindical, protección del derecho de sindicación y disposiciones diversas, contenidas en 21 artículos a los que a continuación haremos referencia.

Parte I. Libertad Sindical.

Artículo 1.- Todo miembro de la OIT para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Como podemos ver en el citado numeral encontramos reglamentada la libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo, consignando por encima de barrocas especulaciones teóricas el derecho con el que cuenta el trabajador, así como el que le asiste al sindicato como persona moral.

Artículo 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Por lo que en el citado numeral encontramos consignada la libertad para que los sindicatos establezcan libremente sus estatutos, en los cuales pueden establecer las condiciones de expulsión de un trabajador, con lo que se da pie a que la cláusula de exclusión opere, siempre y cuando este prevista en los mismos.

Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Lo que desde luego también encontramos reglamentado en nuestro código laboral.

Artículo 5.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

En el precepto anterior encontramos consignada la libertad sindical en su aspecto colectivo como un derecho de los sindicatos en su carácter de personas jurídicas: lo que desde luego comprende dos dimensiones: positiva y negativa. En su aspecto positivo como un derecho de los sindicatos para coparticipar con otros, en la formación ya de una federación o en su caso, de una confederación, así como también la intocable facultad que tienen para adherirse, de acuerdo a sus intereses, a cualquiera de dichas agrupaciones.

Por lo que toca a su aspecto negativo se explica como la potestad irrestricta de los propios sindicatos para no adherirse a ninguna federación o confederación o de separarse de las mismas cuando así lo considere oportuno. Este numeral comprende la facultad de formar uniones sindicales más complejas de considerarlo conveniente

Artículo 6.- Las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores.

Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este convenio.

Los sindicatos y organizaciones tienen personalidad jurídica desde el momento en que sus integrantes deciden constituirse como tales, por lo que en este orden de ideas consideramos que las autoridades no deberían de obstaculizar los registros de los sindicatos a efecto de que este convenio se aplique en la práctica.

Artículo 8.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

Artículo 10.- En el presente convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del Derecho de Sindicación. Es pues un derecho colectivo y no un derecho individual y su finalidad no es otra más que la defensa de los derechos de los trabajadores.

Parte III. Disposiciones Diversas.

Artículo 12.

1. respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de la Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedo enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que a que las disposiciones del convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se consideran parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los periodos en que este convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en los territorios determinados.

En el Convenio 87 de 1948 de la O.I.T. ratificado por nuestro país encontramos plasmado un concepto fundamental en el derecho laboral y de vital importancia para nuestro tema como es el de la libertad sindical, del cual ya hemos hecho referencia en capítulos anteriores, así como la referencia que de igual forma se hace al derecho de sindicación, y que como hemos podido constatar se encuentran resguardados de manera internacional, dada la importancia que tienen para todos los trabajadores en defensa de sus intereses colectivos por los que desde siempre han luchado.

3.4 Jurisprudencia.

En este punto de nuestro trabajo abordaremos las diversas tesis de jurisprudencia que nos ayuden a tener una mejor comprensión de nuestro tema, pues esta nos podrá dar una mejor visión y aclararnos ciertos puntos que en la legislación no son suficientemente claros.

CLAUSULA DE EXCLUSION.

El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. Instancia: Cuarta Sala; 1995, SCJN Tesis 55.

Y toda vez que en el caso anterior es el sindicato quien tiene que seguir el procedimiento que la ley le indica para la expulsión del trabajador, el patrón no tiene ninguna obligación de verificar la legalidad del acuerdo de expulsión, además de que es el sindicato quien solicita se aplique la cláusula de exclusión.

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

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. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Parte : Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 56, Página: 38

Lo anterior desde nuestro particular punto de vista nos parece muy acertado toda vez que si no fue una decisión tomada de forma unilateral por parte del patrón sería a todas luces injusto que el tuviera responsabilidad alguna, pues el solo se limitó a cumplir con lo establecido.

CLAUSULA DE EXCLUSION, COMPROBACION DE LA CORRECTA APLICACION DE LA.

Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados 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. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Parte: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 57, Página: 38

El criterio de la corte es muy claro en cuanto a la comprobación del quórum requerido para proceder a la expulsión de un trabajador y también lo es al indicar que será suficiente

para acreditarlo, el acta de la asamblea para hacer constar la asistencia de dichos miembros.

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.

Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, 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. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Parte: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 57, Página: 38

Consideramos que el criterio de la Corte en este punto al referirse al cumplimiento estricto de los requisitos que los sindicatos deben cumplir deben estar perfectamente expresos en los estatutos sindicales con toda claridad, pues si los hechos que motivaron la expulsión quedan plenamente comprobados el procedimiento será válido, puesto que reviste todos los requisitos necesarios.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTICULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN.

Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido

expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas. Novena Época; Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Mayo de 2001, Tesis: 2a. LVII/2001, Página: 321

En el caso del criterio anterior en el cual la Corte sostiene que sobre el análisis jurídico de la constitucionalidad del los preceptos anteriores no debe ser tomado en cuenta elementos como, actitudes abusivas o la aplicación incorrecta de dichos preceptos para ambas partes no serán consideradas en dicho análisis, lo que nos parece muy válido.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad

de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico,

Para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores. Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Mayo de 2001, Tesis: 2a. LVIII/2001, Página: 442.

Consideramos que el criterio de la Suprema Corte en la tesis anterior es muy importante puesto que tuvo que transcurrir un largo tiempo para que la postura de la Corte se manifestara en cuanto a la constitucionalidad de dichos preceptos, aunque a todas luces y en la realidad se tuviera ya una postura de inconstitucionalidad respecto de dicha cláusula. No obstante resulta de trascendencia toda vez que es un importante cambio en los criterios que desde siempre había mantenido la corte respecto de este tema de la cláusula de exclusión por separación, que para muchos doctrinarios es evidentemente inconstitucional su sola aplicación.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTICULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que

permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P/J 28/95 y P/J 43/99, de rubros: "CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA. AFILIACION OBLIGATORIA. EL ARTICULO 5o DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACION ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 9o CONSTITUCIONAL" y "SINDICACION UNICA LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123, APARTADO B, FRACCION X. CONSTITUCIONAL..".

Pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental. Novena Época. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Mayo de 2001, Tesis: 2a. LIX/2001, Página: 443.

En el anterior criterio podemos ver reflejada claramente la postura de la Corte respecto de la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación toda vez que contraviene lo dispuesto a las garantías individuales, que toda persona por el hecho de ser mexicano y como es lógico no puede permitirse que el hecho de ejercerlas tenga como resultado la pérdida de su empleo.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS POR INDEBIDA APLICACIÓN DE LA, CUANDO SE DEMANDA AL SINDICATO Y AL PATRON. Para establecer las condenas por prestaciones accesorias derivadas del ejercicio de la acción principal de reinstalación, cuando se demanda tanto a la parte patronal como al sindicato y la reclamación se funda en la indebida aplicación de la cláusula de exclusión, debe atenderse a que, si bien es cierto que, a modo de daños y perjuicios, la agrupación gremial está obligada al pago de los salarios vencidos, por todo el tiempo que el trabajador permaneció separado de su puesto, igualmente veraz resulta que es al patrón demandado a quien corresponde el pago del resto de las prestaciones legales, contractuales, o ambas, pues de ninguna manera se debe considerar que esas prestaciones forman parte de la indemnización y, además, tales beneficios laborales deben pagarse atendiendo al hecho incontrovertible de que la relación de trabajo suspendida, debe restaurarse tal y como si nunca se hubiera separado al trabajador del empleo desempeñado, por existir una condena de reinstalación. Novena Época, Instancia TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, Septiembre de 2000 Tesis: VIT 31 L, Página: 721

El criterio anterior donde la Corte condena al pago de prestaciones accesorias es muy justo toda vez que si la cláusula se aplico de forma indebida es justo que los responsables sean condenados al pago toda vez que la relación laboral que se pretendió romper o suspender se hizo sin justificación alguna.

SINDICALIZADOS CUANDO NO SE LES PUEDE DESCONOCER SU CARACTER. Si un sindicato otorga a un trabajador el carácter de socio suyo, lo que se manifiesta porque lo propone para que preste servicios al patron, en los casos en que está pactada la cláusula de exclusión por ingreso, no está en posibilidad de desconocerle posteriormente a ese trabajador, su carácter de miembro del organismo sindical, con base en disposiciones internas del propio sindicato. Sexta, Época Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 524, Página: 347.

Con el anterior criterio de la Suprema Corte se hace una excelente aclaración en cuanto que una vez que el sindicato le reconoce a un trabajador como parte de el posteriormente no estará en posibilidades de retractarse respecto del carácter que ya le reconoció con anterioridad lo que a nuestro particular punto de vista es muy justo toda vez que no es

loable el hecho de que solo temporalmente el sindicato reconozca a un trabajador como su socio.

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la ley de la materia de 1970, son facultades consignadas a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato, esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento Interior de Trabajo, y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X

Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad. Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 545, Página: 359.

La postura anterior es totalmente clara en cuanto a que si la sanción aplicada al trabajador es la suspensión del trabajo por tiempo indefinido, y este por tanto no puede prestar más sus servicios es un despido, que desde luego tiene que generar responsabilidad para quienes apliquen dicha medida.

REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. SE REÚNEN LOS REQUISITOS DE IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA PARA LA PROCEDENCIA DE ESE RECURSO SI, ADEMÁS DE TENER QUE DETERMINARSE SI ES CONSTITUCIONAL UNA LEY, POR NO EXISTIR JURISPRUDENCIA QUE DEFINA EL PROBLEMA DE CONSTITUCIONALIDAD PLANTEADO, EL TEMA QUE TRATA ES DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA VIDA DE LA COMUNIDAD Si se atiende a que, por un lado, el artículo 107, fracción IX, de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala como requisito de procedencia de ese recurso de revisión el que el problema de constitucionalidad planteado entrañe, a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la fijación de un criterio de importancia y trascendencia y, por el otro, a que el Pleno de este Alto Tribunal, en el Acuerdo 5/1999, de 21 de junio de 1999, dispuso que se entienda que un asunto es importante cuando de los conceptos de violación (o del planteamiento jurídico, si opera la suplencia de la queja deficiente) se advierta que los argumentos (o derivaciones) son excepcionales o extraordinarios, esto es, de especial interés, y que será trascendente cuando se aprecie la probabilidad de que la resolución que se pronuncie establezca un criterio que tenga efectos sobresalientes en la materia de constitucionalidad, puede concluirse que se cumplen los requisitos de procedibilidad especificados cuando en una revisión en amparo directo tenga que resolverse sobre si una ley es constitucional, sin que exista jurisprudencia que lo defina, puesto que la generalidad de la misma implica la necesidad de que los argumentos que se den sean excepcionales o extraordinarios, lo que hace que sea de importancia. Además, si la materia que tiene que abordarse se encuentra vinculada con las relaciones obrero-patronales, de gran significación para la vida de la comunidad -por ejemplo la relativa a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que autorizan el establecimiento y aplicación de la cláusula de exclusión por separación-, también resulta de trascendencia, pues la definición de la constitucionalidad planteada tendrá los efectos sobresalientes exigidos. Novena Época Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Mayo de 2001, Tesis: 2a. I XVIII 2001, Página: 464, Amparo directo en revisión 1124/2000, Abel Hernández Rivera y otros, 17 de abril de 2001, Cinco votos, Ponente: Mariano Azuela Cúñtin, Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

El criterio que la Suprema Corte sostiene en la anterior tesis es de suma importancia pues reconoce la importancia que tiene el resolver sobre la cláusula de exclusión por separación, para la comunidad obrera así como que si en otras ocasiones no se hubiera planteado sobre la inconstitucionalidad no sea motivo suficiente para que en el recurso de revisión se entre al debido estudio de esta controversia planteada.

AVISO ESCRITO DE DESPIDO, CUANDO SE SEPARA AL TRABAJADOR POR REQUERIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR EL. La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y

doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo -47 y la segunda, en el numeral 53:

De ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de la rescisión", datos que desde luego no podían constar en el comunicado porque el patrón ignora las razones que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Parte : Tomo V., Parte SCJN, Tesis: 44, Página: 29.

Con el criterio anterior la Suprema Corte sostiene y aclara el planteamiento, de que el caso de que no exista el aviso de despido al cual esta obligado el patrón, cuando se trate de la aplicación de dicha cláusula, este no tendrá ninguna obligación puesto que además de contar con los elementos necesarios para elaborarlo no será responsable puesto que es una acción imputable únicamente al sindicato, quien tomo de manera unilateral la decisión.

Con la elaboración del presente capítulo referente a la legislación aplicable a la Cláusula de Exclusión, abordamos los preceptos, convenios y jurisprudencia que consideramos le son aplicables a nuestro tema así como los que desde nuestro muy personal punto de vista eran convenientes para ayudarnos a tener una mejor apreciación de nuestro tema, y congruentes con los señalamientos que se hacen en el siguiente capítulo.

CAPITULO IV LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO

4.1. Fundamentos y Criterios Doctrinales de la Cláusula de Exclusión.

Uno de los temas más controvertidos en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo es sin duda el relativo al de las llamadas Cláusulas de Exclusión. Y el fundamento de dicha figura laboral vigente en nuestro país es por un lado el de fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales. Pues estas no fueron producto de una obra jurista, ni de una concesión graciosa, sino es el fruto de una conquista como mecanismo de cohesión sindical, en contra de las manipulaciones de empresarios, así como el de evitar la lucha intersindical, lo que desde luego contribuye a la denominación que algunos autores les han dado como son el de cláusulas de protección y de consolidación sindical, que en capítulos anteriores comentamos.

Deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto su naturaleza y su destino deben buscarse desde este punto de vista, si se procede así, podemos ver que el objetivo es el de fortalecer, consolidar la presencia y la fuerza sindical. Las cláusulas se constituyeron como un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, funcionando como un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, para más tarde convertirse en elementos de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores de la industria.

No obstante lo anterior es claro que el ejercicio de un derecho no debe acarrear al trabajador la aplicación de una sanción tan grave como es la de separarlo de su empleo, y menos aún de ser privado de los bienes jurídicos esenciales que nuestra Carta Magna consagra a favor de todos los individuos independientemente de su sexo y profesión.

En este orden de ideas podemos observar que la realidad en cuanto a la aplicación de las Cláusulas de Exclusión y la problemática que las rodea, han coadyuvado a que surjan diversos criterios doctrinales a favor o en contra de su aplicación y más aún de su sola existencia por considerarla inconstitucional, y que en el desarrollo de este punto haremos referencia a las diversas posturas y argumentos que en la doctrina mexicana se han manifestado respecto de este tema puntos de vista contradictorios los que consideramos vale la pena examinar.

El problema se plantea, con mayor agudeza y en ocasiones con ciertos perfiles dramáticos cuando ambos derechos: el colectivo y el individual, entran en conflicto en el cual el vehículo para la aceptación de la cláusula es el contrato colectivo de trabajo. Razón por la que las polémicas son permanentes a propósito de su constitucionalidad y respecto de la conveniencia o inconveniencia en consagrarla. Al respecto de la constitucionalidad o inconstitucionalidad diversos autores han fijado su postura y aportado un sin fin de argumentos que a continuación señalaremos.

Para el Maestro Mario de la Cueva, "la cláusula debe ser considerada anticonstitucional en virtud de los siguientes argumentos:

- La Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio.
- La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de la pérdida del empleo.
- Considera que es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario
- Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es desnaturalizar su esencia.
- El punto fundamental consiste en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa, de

asociación profesional, pues resulta claro que el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones.

- Partiendo del supuesto de que las leyes deben de interpretarse en su contexto y no individualizando las normas; si la ley prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y no podrá considerarse como causa justificada el ingreso de un trabajador a una asociación o sindicato. En tal virtud no puede considerarse como causa justificada de despido la petición de un sindicato puesto que la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.
- No es admisible que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria, por lo que dicha condición sería nula, por contrariar al artículo 5º de la Constitución;⁷⁹

Pues el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad de la persona ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Respecto de estos argumentos tenemos que no solo el Maestro De la Cueva hace los razonamientos anteriores sino que son muchos los estudiosos que coinciden con este punto de vista como es el caso de Baltasar Cavazos Flores que sustenta de igual forma que la cláusula es inconstitucional y señala que se violan los artículos 4º y 5º constitucionales. Por su parte Jorge Garizurieta, favorable a esta postura, afirma que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse 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 partes.

No obstante los anteriores argumentos que desde nuestro muy particular punto de vista son los que sustentan nuestra postura, en la doctrina mexicana son diversas las opiniones

⁷⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. pp.301-315.

y posturas que han surgido, como es el caso de los estudiosos que piensan que la multitudada cláusula es legal y sobre todo constitucional, o algunos que piensan que independientemente de su legalidad es útil y se justifica por los fines que persigue, por lo que a continuación consideramos de vital importancia señalar algunos.

Para los diversos estudiosos que piensan que la cláusula es legal, son muchos y distintos los argumentos en los que sustentan sus tesis como los que afirman que "mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello podamos tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva y si esta existe es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza"⁸⁹ pues para algunos el sindicalismo obrero, sana y legalmente practicado ha de conducir al sindicato único y al obligatorio. Argumento que desde nuestro muy particular punto de vista es bastante discutible.

Para el Maestro Trueba Urbina el poder establecer las cláusulas en los Contratos Colectivos de Trabajo en la forma y terminos que crean convenientes las partes, elimina el obstáculo para considerarlas inconstitucionales y sin dar más argumentos el Maestro considera que esto es razón suficiente para establecer la constitucionalidad de dicha cláusula.

Uno de los argumentos mas serios para fundar la constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión es sin duda el que estima a la Libertad Individual como ficción y dogma del Estado burgués, puesto que dicha tesis afirma que no es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física del individuo

Pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social del individuo que tiene una sustantividad social inmanente. Pues el Estado burgués intenta concebir al individuo aislado y desvinculado del cuerpo social, lo que equivale a negar su existencia

⁸⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 2001, p.64.

social, es decir que el individuo sólo o aislado es una ficción social. De tal manera que la sociedad moderna precisa cada vez más de una sociedad de masas, con gran predominio colectivo. Y el sindicato obrero se impone al derecho del Estado burgués en una permanente lucha de clases en la cual entre avances y retrocesos surgen las instituciones jurídicas sindicales. Por lo que el camino de este fortalecimiento del sindicato, es la Cláusula de Exclusión pues es uno de los recursos más efectivos.

Por lo que consideran que si el obrero libre va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga atado frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado, sea instrumento bien conocido de su reivindicación económica y social.

Lo que nos deja como conclusión que el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo, de ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionan con la exclusión al trabajador que ataque el grupo y la consecuente pérdida del trabajo, no puedan ser consideradas como anticonstitucionales. Y esto es válido en tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta indebida. Lo que en ambos casos implica la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo.

Por lo que estamos seguros de que en realidad el problema deriva del riesgo que supone la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación frente al mal uso de ella, lo que consideramos lamentable pero no por eso menos cierto.

Por otra parte, tenemos que la postura de la Corte respecto de este controvertido tema hasta recientemente siempre había sido la misma pues nunca la Corte había manifestado su postura respecto de la constitucionalidad de la cláusula, pues siempre, resolvió sobre si era correctamente aplicada, o si el procedimiento era seguido correctamente o más aun si los requisitos se habían cumplido cabalmente o quizás si era o no justificada la expulsión,

pero nunca sobre la legalidad de la misma. Hasta la novedosa resolución y quizá inesperada de la segunda sala de la Suprema Corte de fecha 17 de abril del 2001.

Con ponencia de Mariano Azuela Gutiérrez, que ha venido a generar gran polémica en cuanto a que ha ratificado la decisión del Noveno Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito, que señala claramente que la Cláusula de Exclusión por separación es inconstitucional. La nueva sentencia se basa entre otros argumentos en una amplia referencia doctrinal, lo que consideramos es de suma importancia, que después de mucho tiempo la Corte manifieste su postura en cuanto a la constitucionalidad de dicha cláusula, pues resulta desde nuestro muy particular punto de vista, es ilógico que durante tantos años la Suprema Corte no se percatara de que era inconstitucional con tantos argumentos válidos y debidamente fundados que gran parte de la doctrina mexicana ha manifestado desde siempre con respecto de esta situación. No obstante lo anterior consideramos es un gran avance contra la dictadura y totalitarismo sindical que actualmente vivimos en nuestro país y que sin duda cada día estamos más cerca de ver desaparecer.

4.2. Análisis Jurídico de la Cláusula de Exclusión.

Sin duda una de las disposiciones más controvertidas de la ley aparece consignada en el artículo 395, que consagra el derecho de los sindicatos a convenir en los contratos colectivos que el patrón admitirá únicamente como trabajadores, a sus miembros y el de exigir si así fue acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados.

Como ya vimos en el anterior punto la polémica que ésta disposición provoca es grande y genera diversas posturas en la doctrina mexicana. Sin embargo, consideramos que la problemática que se presenta es muy clara lo mismo que nuestra postura en cuanto a que la citada cláusula es inconstitucional. Muchos son los argumentos a favor y en contra, sin

embargo es claro que efectivamente se violan garantías consagradas en nuestra Carta Magna y que la postura de la Corte respecto de este tema no siempre fue trascendente, pues después de mucho tiempo emite una resolución que finalmente fija su postura. Consideramos conveniente iniciar nuestro análisis partiendo desde los preceptos constitucionales en relación con los que la ley secundaria señala respecto de nuestro tema.

Nuestro Derecho Colectivo como en otras ocasiones ya señalamos es un derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales. Sin embargo, hay derechos como la libertad que son un atributo de la persona, y ésta es anterior al sindicato mismo y constituye un fin supremo, que tenemos consagrado en la Constitución en su artículo 123 Apartado "A" fracción XVI, parte de la persona humana, que la libertad sindical, es originariamente un derecho de cada trabajador, no obstante hay que agregar que los sindicatos una vez constituidos adquieren una existencia y realidad propias que desde luego darán origen a nuevos derechos.

En este mismo orden de ideas⁸¹ tenemos que el artículo 358 de nuestro código laboral consagra la libertad sindical, en el que se expresa claramente el principio de libertad individual negativa, afirmando que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en un sindicato. Derecho que parecería ilusorio frente a la existencia y aplicación de la Cláusula de Exclusión, porque tal pareciera que en lugar de un derecho constituyera una obligación para el trabajador que le impusiera la permanencia en un sindicato.

La "obligación es un concepto jurídico, de perfiles precisos. Se produce en una relación concreta y faculta a uno de los sujetos para exigir del otro, hacer o dar o no hacer."⁸¹ Es decir que la violación del deber jurídico autoriza al afectado para exigir su cumplimiento y de no ser este posible, el resarcimiento de los daños y perjuicios. Por lo que en el caso de la exclusión por renuncia, no se producen los elementos de la obligación, puesto que

⁸¹ *Ibidem*, p. 646.

nadie puede exigir de otro licitamente y de manera que pueda ser apoyada su pretensión por una acción procesal la permanencia o retiro de un sindicato.

Esto es un instrumento de presión jurídica como a bien tiene en llamarlo el Maestro Néstor de Buen, pues en el caso que nos ocupa, "esta libertad negativa, el trabajador es libre para permanecer afiliado, para no afiliarse o para separarse, pues no se le podrá obligar licitamente a que haga otra cosa."⁸² No obstante si se le presiona con la amenaza de perder su empleo al que en algunos casos han dedicado muchos años de su vida, con esto es evidente la coacción que se ejerce a su libertad negativa si éste decide ejercer su derecho.

Pues la posición del trabajador, inicialmente es la de estado de indefensión; y cuando se aprovecha dicha situación, sea por patronos inescrupulosos o por sindicatos poderosos, se produce un acto abusivo que al serlo lo es contra derecho y sin derecho. Pues al utilizar la necesidad en que está el trabajador de encontrar trabajo o de mantenerse en su empleo, para obligarlo a ingresar a determinada organización o permanecer en la misma constituye un sistema coactivo, que anula el conocimiento y al anularlo destruye el derecho que se tiene para asociarse o no asociarse.

Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, son violatorios de los artículos 5º, 9º y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Federal. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten

⁸² Idem.

derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo.

Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

La Cláusula de Exclusión, como es de todos conocido, fue por décadas, una herramienta de control político sobre los trabajadores, de parte del autoritario sistema político mexicano. Mediante este mecanismo las organizaciones obreras oficiales tenían la facultad de exigir al patrón el despido de cualquier agremiado que decidiera separarse del sindicato o fuera expulsado por cualquier circunstancia.

De esta manera, durante varias generaciones, el poder caciquil de los dirigentes sindicales oficiales, utilizaron la Cláusula de Exclusión, como arma de despido, y con ella, exigieron a los trabajadores sumisión, silencio, pasividad, conformismo, disciplina acrílica, entrega del voto y claudicación en el ejercicio de sus derechos.

En nuestro orden jurídico la sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un deber. Por ello al hablar de la libertad personal de sindicación, debemos tener muy claro que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero también puede abstenerse. Y en este orden de ideas tenemos claro que si bien es cierto que el patrón y el Estado están obligados con el trabajador, ambos deben de abstenerse de impedir o dificultar el ejercicio libre de un derecho

Por ello estimamos que en efecto se violan las garantías contenidas en los artículos 5º, 9º y 123, A, fracción XVI, pues el hecho de que los trabajadores hayan decidido afiliarse y luego separarse de un sindicato, es la expresión de la libertad de asociación que les confiere el artículo 9º constitucional, de forma tal que el ejercicio de la misma no puede verse coartada por ningún precepto interior a la Constitución

En ese sentido, desde el momento en que se deja a cargo de un sindicato sancionar las formas de ejercicio del derecho de asociación, se está dejando en manos de un tercero la actualización de un derecho fundamental y ello resulta contrario a la Constitución.

Por lo que desde nuestro muy sencillo punto de vista resulta obvio que al hablar de libertad, en condiciones como esta en las que se utiliza cierta presión resulta equivocado. No obstante la realidad es que afortunadamente este derecho de libertad negativa se encuentra consagrado en nuestra legislación lo que resulta totalmente cierto.

No obstante lo anterior la opinión de los sindicatos es totalmente contraria pues ellos argumentan que la Cláusula de Exclusión se encuentra contenida en una ley que es reglamentaria del artículo 123 constitucional, cuyo propósito es proteger al patrón y al sindicato a efecto de que los trabajadores al servicio del primero y miembros del segundo, contarán con experiencia y solvencia moral. Pues señalan que la Cláusula de Exclusión tiene el propósito de proteger al patrón dado que los trabajadores a su servicio deberán tener ciertas cualidades. Igualmente, no puede darse la violación de garantías, en tanto que los trabajadores se habrían colocado voluntariamente en la situación de dicha cláusula

al haber renunciado al sindicato. Además de que afirman que el hecho de dejar de aplicar dicha cláusula no permitirá una adecuada coaligación de intereses. Razón por la que el jurista laboral Héctor Barba asesor legal de la Unión Nacional de Trabajadores a firma que pese a ser usada esa cláusula en forma inadecuada por los sindicatos corporativistas, su "ilegalidad" afectará "seriamente el principio de bilateralidad contractual", ya que ahora los empleadores podrán contratar directamente a los trabajadores sin intervención del sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley, sostiene el jurista. Tras subrayar que ese dictamen responde a las "recomendaciones" neocorporativas del Banco Mundial, que privilegiaron la noción de libertad sindical negativa, "en todo su apogeo" en nuestros días, detalla cada uno de los perjuicios

Pues ahora los trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato "podrán renunciar al sindicato sin sanción alguna, constituirse en multitud de sindicatos o quedar como trabajadores libres no afiliados, simplemente para no pagar cuotas sindicales". Esto, dice, provocará la pulverización sindical, al posibilitar la división de los sindicatos democráticos de todos los tipos (gremiales, de empresa, industriales y nacionales de industria), sin beneficio alguno para los trabajadores, quienes no podrán ejercer el derecho de huelga que corresponde a la mayoría de los empleados de la empresa o establecimiento, con grave demérito de los sindicatos auténticos y de sus contrataciones colectivas.

La disminución de la fuerza laboral sindicalizada será consecuencia de los efectos de la desafiliación y el ingreso al trabajo al margen de las organizaciones gremiales. Y, como efecto colateral, pronostica la paulatina eliminación del sindicalismo corporativo (sobre todo el perteneciente a la CTM y CT) que será sustituido por los sindicatos blancos o de partido, los cuales se convertirán "en nuevos aparatos de control de los trabajadores".

La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción entre la Cláusula de Exclusión por Separación y el principio de Libertad Sindical positiva y negativa, de

asociación profesional. Pues es muy claro que el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Porque al aplicar dicha cláusula, se viola el principio de la libertad individual de asociación profesional, y el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir lo que nuestra Carta Magna señala. Sin embargo, es importante señalar que no existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional que imponga la obligación de sindicarse.

Cuando hacemos referencia al caso de la expulsión del sindicato, parecería que se tratara de hacer menos evidente el rigor de la aplicación de la cláusula por esta frente a una falta del trabajador, lo que desde nuestro muy particular punto de vista no debería ser así, puesto que la sanción no es poca cosa, porque al ser expulsado del sindicato el trabajador también perderá su empleo. Lo que desde luego consideramos no deja de ser en perjuicio de los trabajadores el poder disciplinario de los sindicatos, pues como siempre resultan ser ellos quienes terminan pagando las consecuencias.

Con la aplicación de dicha cláusula se viola además la garantía constitucional consistente en no poder ser privado de los bienes jurídicos esenciales, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos y siguiendo las formalidades esenciales del procedimiento. Pues las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus integrantes y mucho menos para limitar su derecho a la Libertad de Trabajo, puesto que no puede tener a la vez el carácter de juez y parte, como bien señala el Maestro Mario de la Cueva.

Por lo que en nuestro Código Laboral en su artículo 371 fracción VII se establece el procedimiento de expulsión con el que se pretende garantizar a los trabajadores que no se cometerán abusos con la aplicación de dicha cláusula, pero además se deja en libertad a la asamblea sindical para que sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión, con lo que desde luego le prohíbe a la autoridad cualquier actividad tendiente a restringir este derecho.

El procedimiento de expulsión señala requisitos que son vitales para que dicha expulsión sea realizada sin que se presuma que medio algún abuso por parte del aparato sindical como son: el que señala, que sólo se podrá decretar dicha expulsión por causas expresamente establecidas en los estatutos, puesto que los derechos de los hombres no pueden quedar al arbitrio de los órganos sindicales, ni de las autoridades. Esta por otra parte el inciso en el cual señala que deberá de respetarse la garantía de audiencia, pues necesariamente se tendrá que escuchar al trabajador para que dicha expulsión sea legítima, siempre que sea de acuerdo con lo establecido en los estatutos.

La segunda formalidad que el legislador estableció es la referente a que tendrá que tener pruebas la asamblea que le sirvan de base al procedimiento, desde luego mismo derecho que tendrá el trabajador a ofrecer sus pruebas. Otro principio fundamental en el proceso de expulsión es el que impone la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, lo que sólo puede comprobarse como lo señala la jurisprudencia, con el acta de la asamblea que decreto dicha expulsión la cual debe contener el nombre de los asistentes v sus firmas.

Todas estas condiciones, formalidades y requisitos han de cumplirse para que dicho procedimiento de expulsión sea considerado legítimo y vicios que den lugar a abusos cometidos en contra de los trabajadores. Pues si dichas condiciones no son cumplimentadas cabalmente el trabajador tendrá el derecho de reclamar la expulsión, argumentando las violaciones de las normas sustantivas contenidas en la Ley o en los estatutos.

Por otra parte, tenemos que con la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación se viola el principio constitucional de la estabilidad en el empleo el cual se ve gravemente vulnerado, pues constituye un verdadero atentado contra este principio toda vez que es indiscutible que nuestra legislación reconoce este como un derecho relativo al trabajador.

La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación del trabajo; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de la ley y sin causa justificada que pueda demostrar. Porque el objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patrones a practicar el despido de modo anárquico y caprichoso, lo que propiciaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores.

Toda vez que los principios que rigen a dicho derecho son: Dignidad, Igualdad y Libertad. Los que en la actualidad indiscutiblemente son violentados con la creciente ola de despidos y falta de empleo que hoy por hoy en nuestro país son una realidad y que día con día van en aumento. No obstante lo anterior tampoco se puede obligar al trabajador a permanecer en el empleo, pues sería contrario al principio de libertad inherente a dicho principio.

Por lo que consideramos que es muy válido el cuestionamiento que hoy nos planteamos de si las cláusulas, que nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso pero en cierto modo incipiente, continúan hoy siendo válidas, pues nos encontramos que los sindicatos son un aparato bien estructurado y con años de experiencia contra un trabajador que se ve rebasado física, económica y jurídicamente lo que desde luego lo coloca en una situación de desventaja. No obstante que en algún momento de la historia sindical en nuestro país fueron de suma importancia, por lo que también debemos de considerar el proceso de desgaste que han sufrido con el transcurso del tiempo, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase y en complicidad con los patrones.

Por lo que consideramos que la eficacia de la gestión sindical está en la variedad de sus estrategias y en la oportunidad para aplicarlas. Pues las formas de actuación sindical también se agotan y hay que tener imaginación para renovarlas constantemente y adecuarlas a la realidad que las rodea.

4.3. Problemática Derivada de la Aplicación de la Cláusula de Exclusión.

Personalmente creemos que la controversia que se genera por la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación, se debe a conflictos originados por la práctica viciosa que se ha seguido y que data de muchos años atrás. Y que evidentemente está íntimamente relacionada con todos y cada uno de los argumentos que la doctrina sostiene para que dicha cláusula sea finalmente desechada de nuestro sistema jurídico.

Puesto que dichos argumentos son en su gran mayoría tomados de la realidad social que nuestro país vive y en la cual nos percatamos día con día que suceden muchas injusticias y que finalmente siguen siendo los trabajadores quienes pagan las consecuencias de dichas prácticas viciosa que hoy en día se siguen aplicando.

Porque como sabemos esta Cláusula de Exclusión, fue suscrita en muchos contratos colectivos de trabajo, se aplicaba por líderes que querían o que pretendían mantenerse permanentemente en el poder sindical y, desde luego, se aplicaba al trabajador o a grupos de trabajadores que se oponían a la dirigencia sindical, es decir, algunos líderes hicieron mal uso de esta cláusula y hoy en día se sigue realizando.

Sin embargo, para algunos generalmente el sindicato no tiene necesidad de aplicar la Cláusula de Exclusión, porque simple y sencillamente la mayoría de los despidos son hechos por los Patrones. Pues el 99.5% de los despidos los realizan los patrones; y muchas veces contando con el apoyo sindical por lo que para este grupo la citada cláusula, como esta perfectamente regulada en la Ley Federal del Trabajo es muy difícil que se aplique. Y para otros en cambio el desaparecer la Cláusula de Exclusión fortalecería y reivindicaría las luchas sindicales y enaltecería la Libertad Sindical.

Lo cierto es que la sociedad está expresada también en los sindicatos y si realmente éstos no trabajan en libertad, democráticamente, a favor de los interés de los trabajadores y del país la situación económica no se va a modificar en la distribución del ingreso, la que

desde luego es demasiado injusta, en lo que indudablemente han influido esa debilidad del sindicato el cual está controlado y obedece a diversos intereses principalmente económicos, pues muchos de sus dirigentes están implicados en corrupción y coludidos con el gobierno, lo que desde luego no ayuda para mantener un equilibrio que debería darse.

Por otra parte, el sindicalismo mexicano de ninguna manera resulta ajeno a las prácticas, tradiciones, prejuicios y rasgos que distinguen al sistema político de nuestro país. Más bien, el sindicalismo es partícipe y coautor de muchas de esas prácticas. A veces se piensa que las imposiciones, la antidemocracia y la traición a los derechos obreros se deben solamente a influencias externas al sindicalismo. Pero en realidad, a pesar de sus contradicciones, el movimiento obrero ha forjado sus prácticas internas con todo y defectos en un difícil proceso histórico y en estrecha relación con el sistema político.

Es lugar común, también, afirmar que los trabajadores constituyen un pilar esencial del complejo sistema mexicano, lo que resulta cierto, pero también lo es que, en la medida en que se experimentan numerosas contradicciones, éste resulta ser un pilar con mayor o menor capacidad de apoyo político para el Estado.

La primera gran vertiente que por lo menos en apariencia divide al sindicalismo mexicano, es el ejercicio de la democracia. Antidemocráticos y democráticos van conformados dos sectores de muy diferente magnitud, históricamente antagónicos, de líderes sindicales con sus respectivas bases de trabajadores. Pero el ejercicio de la democracia, como no es cuestión de simples voluntades, está determinado por una cantidad de factores: historias personales y colectivas, tradiciones organizativas, estructuras flexibles o rígidas, patrones displicentes o intolerantes, marcos jurídicos más o menos restrictivos, trabajadores habituados o rebeldes ante la subordinación, pues el sindicalismo en nuestro país, además, ha estado permeado por diversas y contrapuestas corrientes ideológicas.

Además, las prácticas, negociaciones, declaraciones e incluso las formas de representación, subordinación, insurgencia en el movimiento obrero, indican de entrada, una verdad evidente: en el sindicalismo se hace política, los sindicatos mexicanos hierven de política. Esta afirmación no indica, una politización idéntica ni una conciencia de clase perfecta pues en realidad, la política que se hace en y desde el movimiento obrero mexicano es parcial, arbitraria, insuficiente y sobre todo desigual.

Razón por la que consideramos que debido a la necesidad de nuestra sociedad, hoy es el momento de crear y consolidar un nuevo sistema sindical que sea representativo y sobre todo democrático en el que se puedan contemplar conceptos como los de corrientes sindicales y disidencia sindical, pues quizás las cláusulas estén viendo hoy su función agotada. Porque un sindicalismo nuevo contempla, además, procedimientos para una representación democrática de los trabajadores en congresos y en la designación de sus dirigentes. Incluye garantías para la existencia y expresión de corrientes sindicales. Estos serían los sindicatos a que podrían aspirar los trabajadores para estar en capacidad de influir, con toda su potencialidad en la reorientación del país.

El Estado mexicano debe pugnar en el concierto nacional e internacional por lograr reglas alternativas que regulen la economía mundial, puesto que el factor económico es lo que actualmente dirige todas y cada una de las políticas estatales, que a su vez rigen las direcciones de los sindicatos y con ello la de los propios trabajadores. Y en nuestro hemisferio basadas en un lógica económica distinta: el comercio y la inversión no deben ser un fin en sí mismo, sino instrumentos para el desarrollo justo y sustentable. La propuesta debe privilegiar una lógica preponderantemente social, e incluir aspectos como son: los derechos humanos, laborales, tomando al trabajo como base del desarrollo económico del Estado, la igualdad de género, el medio ambiente y los derechos de las minorías.

No obstante, que diversas opiniones de líderes sindicales como es el caso del Lic. Mario Chavarría Sánchez, Director de Docencia y Capacitación del Centro Sindical de Estudios

Superiores de la CTM, que dentro del marco del Seminario Nacional denominado "Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión" celebrado el 10 de julio del año 2002 consideró "que la Corte al declarar inconstitucional la cláusula de exclusión, es un hecho que tiende a la individualización de las relaciones laborales dejando de lado los derechos colectivos, privilegiando el interés individual sobre el interés de la colectividad atacando lo que desde luego no ayuda para mantener un equilibrio que debería darse.

Sólo unos pocos sindicatos actúan con independencia del gobierno y de los patrones y defienden los intereses de los trabajadores, constituyendo verdaderas excepciones. Díriase que nada queda de lo que fuera el glorioso movimiento sindical revolucionario de México. Pues la conclusión obligada es que la reconstrucción del sindicalismo revolucionario y su defensa es una tarea urgente e inaplazable de la clase trabajadora y sobre todo de los sindicatos, porque el sindicato debe luchar no sólo por el mejoramiento económico de sus integrantes, sino por la transformación del régimen capitalista del Estado.

Por otra parte, el dictamen de la Corte ha ocasionado diversos comentarios en el mundo laboral. Algunos han visto con mucho optimismo la inconstitucionalidad de la cláusula pues consideran que ahora se abrirá una nueva situación en la cual los trabajadores ya no estarán sometidos a la permanente amenaza de los charros sindicales para aplicarles la Cláusula de Exclusión y despedirlos impunemente, sobre todo a aquellos trabajadores con más participación social; otros han dicho que la resolución afectará los derechos obreros al promover la pulverización sindical lo que desde luego no deja de ser grave.

Otros no son tan optimistas, puesto que para ellos, uno de los aspectos más importantes es que afectará la bilateralidad de las relaciones laborales ya que ahora las empresas podrán contratar directamente a los trabajadores sin la intervención del sindicato. Esto podría significar que los patrones pacten individualmente con los trabajadores las condiciones de trabajo respectivo. Pues de la negociación colectiva se regresaría a la individual. Por otra parte, los trabajadores podrían renunciar a los sindicatos sin que

hubiera ningún problema, podrían constituir otros sindicatos o permanecer como trabajadores libres no afiliados a ninguna organización.

Esa relativa libertad, utilizada indebidamente podría conducir a una mayor división del sindicalismo mexicano, sin beneficio para los trabajadores. Pues estaríamos hablando de una diversidad de sindicatos, básicamente de empresa, forma obsoleta de organización sindical y con éste esquema el ejercicio de los derechos laborales sería más problemático; lo más importante es que se generaría una desafiliación que significaría el debilitamiento del sindicalismo que sería evidentemente aprovechado por los patrones para tratar los derechos laborales en forma individual.

Pues para algunos la resolución de la Corte representa una agresión contra los derechos y las conquistas laborales, pues son los grupos de patrones y gobierno quienes despliegan una intensa campaña para reformar a fondo las leyes laborales para establecer relaciones de modo individualista que satisfagan los intereses del gran capital trasnacional. En virtud de que su pretensión es debilitar o destruir a los sindicatos que no se pliegan a sus políticas, dejando ver esta como una decisión voluntaria e individual que permita la existencia de trabajadores libres, al mismo tiempo que presionan para que desaparezca la jornada de trabajo de ocho horas, sustituyéndola por el contrato individual y el pago de salario por hora.

No obstante lo anterior, algunos piensan que la reciente declaración de la Corte rompe con una tradición de izquierdas que en este país han hechos del monopolio de la representación un arma de control social y que dicha resolución establece un precedente inédito, pues no solo es el gobierno quien da el primer paso o ejecuta la decisión puntual, ahora la sociedad comienza a ser capaz de regirse por sus propias normas internas, pues se echa abajo una de las más groseras prerrogativas del gremio sindical. Y representa un triunfo de la sociedad civil sobre sus representantes, pues actualmente cualquier trabajador que sea echado por retirarse de su sindicato ganará su demanda y podrá ser

reinstalado en su puesto, mientras las empresas se verán obligadas a negociar con más de una asociación sindical.

Pues por muchos años la Cláusula de Exclusión fue una espada de Damocles que obligaba, so pena de despido, a la sumisión, a la disciplina vertical, a la entrega del sufragio, al silencio y a la ignominia. Ese instrumento permitía a los caciques sindicales neutralizar fácilmente las disidencias al interior de los organismos gremiales y, en la mayoría de los casos hacia innecesario el recurso a procedimientos gangsteriles más desembozados, como el empleo de golpeadores, la fabricación de delitos o los homicidios.

Es por ello, que la pretensión de algunos es una reforma, una transformación del sindicalismo, una democratización de las organizaciones sindicales, que los propios trabajadores están propiciando, obligados por las circunstancias y por los tiempos actuales, con el fin de lograr una verdadera y legítima participación laboral, y con ello el reforzamiento del deber por parte del Estado de tutelar a las clases explotadas y defender sus derechos, deber que la propia Constitución le impone.

Puesto que ha sido evidente que los sindicatos se les vea unidos a los partidos políticos, y con ello al propio gobierno, obedeciendo compromisos preponderantemente económicos y políticos, faltando a la esencia del sindicato, por lo que se alega que la teoría de los sindicatos es la basada en la lucha de clases, la que concibe a las organizaciones sindicales de los trabajadores como instrumentos de combate por sus demandas inmediatas y con ello, de la defensa de un proyecto nacional que otorgue al país independencia económica y plena soberanía; para lo cual, es necesaria la independencia y autonomía de los sindicatos frente a los partidos políticos, el gobierno y los patrones.

Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el Derecho al Trabajo, puesto que supeditan la Libertad de Trabajo al hecho de la afiliación sindical y a la permanencia en el sindicato. Lo que evidentemente afecta

directamente a los trabajadores quienes resultan siempre como los únicos que sufren las consecuencias de dichas disposiciones. Por lo que son muchos los estudiosos que opinan que estas cláusulas han sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han satisfecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales.

Diversas son las opiniones respecto de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de dicha cláusula, como ya hemos visto en el anterior punto; no obstante desde nuestro muy particular punto de vista, consideramos que ambas posturas coinciden en que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. Por lo que nuestra posición es clara al señalar que es necesario reconsiderar sobre la vigencia de dicha cláusula en nuestra legislación.

Toda vez que sin el respeto a la libertad, sin la existencia de una autentica libertad sindical no es posible concebir la consagración de los derechos económicos y sociales puesto que este principio es fundamental para alcanzar los objetivos antes citados, pues la no observancia de ellos expresamente establecidos en la Constitución constituye una amenaza para la armonía de nuestra sociedad.

Pero también estamos seguros que en ocasiones las disposiciones legales enclaustran la libertad y entre más se reglamenten los derechos, y no sólo los de la clase trabajadora, más se restringen o se limitan.

Los problemas nacionales no pueden ni deben ser ajenos a la clase trabajadora, pero tampoco a la inversa y sobre todo cuando estos influyen en el ánimo de los gobiernos, para que esas necesidades y aspiraciones que hoy demanda esta sociedad sean plasmadas en el Derecho Positivo. Y más aun cuando las agrupaciones sindicales contribuyen al mejoramiento de la política económica y social del Estado.

4.4. La Libertad de Trabajo, La Libertad de Asociación y La Libertad Sindical.

Para el desarrollo de este punto consideramos importante tratar estos conceptos que con relación a nuestro tema generan gran controversia por su propia naturaleza. La libertad al trabajo esta regulada en nuestra legislación desde 1857 en la Constitución de 5 de febrero en la que se senala que todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto, a demás de que nadie esta obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Actualmente nuestra Carta Magna prescribe con precisión y claridad en su artículo quinto que, "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial." Pues el Estado como ya mencionamos anteriormente no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Lo que desde luego se ve contrariado por la aplicación de la Cláusula de Exclusión.

Por lo que toca al Derecho de Asociación debe de considerarse otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y que luchan contra el absolutismo. Como una derivación obligada de la libertad de sindicación está el derecho que tiene todo asociado para retirarse libremente de la organización sindical a que hubiere ingresado y como consecuencia de la libertad de trabajo tiene todo trabajador el derecho de poder obtener empleo sin necesidad de afiliarse o no a determinada entidad sindical.

El derecho de asociación profesional, tiene entre nosotros una función revolucionaria no sólo para obtener el mejoramiento constante de las condiciones económicas de los trabajadores, sino que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos que recuperar la plusvalía hasta la socialización de los bienes de la producción.

El derecho de asociación profesional a través de sus propios estatutos y de su lucha, creó principios de emergencia en tanto se realizan los objetivos de la propia asociación profesional. Estos derechos autónomos se consignan no sólo en los estatutos sindicales, que son las normas para los componentes de la asociación profesional, sino que tienen una repercusión frente al poder capitalista, porque es el derecho creado por el pueblo obrero.

El Derecho de Asociación en nuestro país lo encontramos consagrado en dos disposiciones de nuestra Carta Magna que en el capítulo anterior señalamos con amplitud como son: el artículo noveno y el ciento veintitrés en su apartado "A" fracción dieciséis. No obstante en el primer precepto se hace referencia a un derecho universal del hombre a asociarse con los demás, mientras que en el segundo se habla de un derecho de clase cuya finalidad es la de conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores.

Sin embargo, el Derecho de Asociación no sería bastante, por sí mismo. Pues resulta preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras. De esta manera podemos afirmar que el Derecho de Asociación Profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación.

Por tanto podemos decir que dicho derecho consagra una garantía de clase de beneficio principal de las clases obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflicto, predominará el interés del grupo sobre el interés individual. Es importante señalar que en este precepto constitucional se admite

que lo hagan por vía sindical o que acudan solamente a la asociación profesional que de esta forma alcanza un significado distinto. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que igualmente tienen trascendencia social.

Este principio consecuentemente también se encuentra regulado en nuestro código laboral y además prescribe en cuanto a la libertad de asociación, que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, lo que desde luego consideramos se ve contrariado por la aplicación de la Clausula de Exclusión, pues es evidente que se esta coartando esta libertad del trabajador, al imponerse la sanción de expulsión o cese en su trabajo, por darse de baja al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo de la empresa donde presta sus servicios. Al respecto de este concepto consideramos que desde su sólo nombre se constituye la negación de la libertad.

No obstante ha sido defendido por diversos argumentos, con ella se dice que el proletariado consigue con mayor fortaleza y otorga mayor unidad a la clase trabajadora. Los que así piensan manifiestan diversos argumentos como son: existe una mayoría de obreros no agremiados que resta fuerza al conjunto. Al haber trabajadores sindicalizados y otros que no lo son permiten al patrón seleccionar a los trabajadores conforme a sus intereses. La huelga como expresión colectiva de mejoramiento, fracasa por falta de unanimidad entre los obreros cuando no dependen de un sindicato las decisiones predominantes.

Al hablar del derecho a la sindicalización, nos referimos a un derecho colectivo de clase de corte individualista siempre supeditado al interés colectivo, pues en nuestra Carta Magna podemos apreciar con claridad que se inclina por una forma individualista. No obstante que la naturaleza misma del sindicato, su origen, su desarrollo histórico y sus fines nos llevan a la conclusión de que el sindicalismo sólo puede entenderse en un Derecho Colectivo.

Atento a lo anterior y considerando que en nuestro sistema legislativo mexicano la sindicación no es obligatoria sino más bien compulsoria de los obreros para llevarlos a organizarse; toda vez que en nuestra Carta Magna establece la sindicación libre. Sin embargo, pensamos que la sindicación obligatoria anula la libertad, los fines del sindicato estarán predeterminados, sus autoridades vigiladas, su reglamentación impuesta y lo que era un derecho se transforma en un deber “la sindicación obligatoria implica el retorno al régimen de las antiguas corporaciones de oficios. Un sindicato obligatorio tiene el riesgo de ser un cuerpo sin voluntad y sin alma.”⁸¹

Por lo que consideramos que es importante la conciliación de los conceptos fundamentales en el proceso de la producción, para que mediante la misma se abra la posibilidad de constituir un nuevo sistema de relaciones entre los trabajadores y los sindicatos, logrando que tengan como efecto adiciones voluntarias y no solo a través de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo para que finalmente se vea en nuestro país la consolidación de una democracia constitucional.

⁸¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa, México, 1999, p. 211.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Es innegable que desde la aparición del hombre en la tierra estuvo expuesto a la agresión constante de su medio ambiente en el que desarrollaba sus diversas actividades con lo que desde luego se veía afectada su propia existencia. Iniciándose desde entonces la necesidad de buscar la ayuda de sus semejantes para la consecución de los intereses comunes y así disfrutar de una mejor vida, poniendo a salvo a sus bienes más preciados. Por lo que podemos afirmar que el hombre como ser social desde siempre ha luchado por mejorar sus condiciones de vida apoyándose del grupo.

SEGUNDA.-El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como finalidad crear satisfactores los cuales deberán de estar regulados por un ente superior y debidamente organizado es decir el Estado, pues este ha de proteger a la persona que desarrolla un trabajo frente a quien obtiene un beneficio. El trabajo es un derecho social en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración.

TERCERA.-El principio de la libertad es consubstancial al ser humano, y por lo tanto ha existido desde el surgimiento del hombre mismo, puesto que es un derecho que esta fundado sobre lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma sociedad y que en definitiva es de esencia individualista. Pues la libertad significa la posibilidad de acción, es decir, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad. Por que la libertad no es una facultad absoluta e ilimitada, pues el ser humano es libre, pero esta libertad no puede ir en contra de los principios morales ni tampoco de las libertades ajenas.

CUARTA.-La libertad sindical es una manifestación de la libertad individual es decir es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. Esta es de esencia individualista y se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer al él si ya esta fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro. Pues es el derecho de un individuo de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común. La libertad sindical es un derecho de clasista, colectivo y destinado a una categoría de sujetos y se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que este tiene para separarse de él cuando así convenga.

QUINTA.-La Libertad de Asociación constituye un derecho de los hombres y por tanto un consecuente deber del Estado de dejar hacer, pues se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, sociales deportivos, etc. Porque es un derecho que se concede contra el poder público y que obedece a un impulso asociativo y este se encuentra implícito dentro de los fines que el hombre y la sociedad se proponen para su prosperidad y perfeccionamiento. La Asociación Profesional es la potestad que tienen tanto los trabajadores como los patrones de agruparse para formar sindicatos, uniones, etcétera; para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

SEXTA.-Los derechos de los obreros deben hacerse valer, pero sin perder de vista los grandes objetivos de los trabajadores: la democracia sindical y la reorganización democrática del movimiento obrero. Por lo que es importante resaltar que dichas cláusulas de ingreso y separación se incorporaron a la ley en un tiempo en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un ideal a alcanzar. No obstante lo anterior hoy se opone a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático.

SÉPTIMA.-La Cláusula de Exclusión en nuestro país ha sido sin lugar a dudas una gran arma en manos de algunos dirigentes sindicales para satisfacer intereses personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales. Por lo tanto, la fuerza de los sindicatos debe radicar esencialmente en los resultados positivos que estos logren para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus integrantes y no en el terror que estos puedan infundir en sus miembros, pues tradicionalmente, la Cláusula de Exclusión ha sido una arma eficaz para el sindicalismo corporativo que, en muchos de los casos se ha dado en contubernio con las empresas y la tolerancia de las autoridades laborales, les ha permitido mantener una férrea dictadura sobre los trabajadores. En tal virtud, consideramos necesario que dicha cláusula sea revalorada por nuestros legisladores toda vez que atenta contra los principios de libertad, derecho de asociación profesional y libertad al trabajo; todos consagrados en nuestra Carta Magna.

OCTAVA.-Consideramos que si bien es cierto que toda ley debe obedecer a una realidad social determinada, en el caso que nos ocupa esta realidad a superado a nuestra legislación, por lo que dicha cláusula debe ser revalorada en nuestro ordenamiento jurídico. En las últimas décadas las condiciones de los trabajadores han cambiado y dicha realidad nos invita a actualizar nuestro marco legal en esta materia, pues no podemos seguir manteniendo viejos esquemas que están totalmente desfasados, sin duda alguna, y debe ser prioridad para la agenda política nacional el tema referente a los trabajadores quienes con su esfuerzo, han colaborado en la construcción de este México. Desde luego sin dejar de lado que es muy importante tener en cuenta que esto sólo se logrará en la medida en que exista una conciliación entre los conceptos básicos como son trabajador, patrón, sindicato y por supuesto cláusula de exclusión, para que en conjunto nos encontremos ante una adecuada y actualizada regulación de relaciones laborales, que nos permitan construir un país más próspero en donde se garanticen y armonicen los derechos de todos sus miembros.

BIBLIOGRAFÍA

1. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México 1992.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla . México. 1985.
3. BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística. México. 1974
4. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográficas Omeba. México. 1980
5. CABAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral Segunda Edición. Trillas. México. 1994.
6. CASTOREÑA J, Jesús. El Derecho de Huelga en México. Mundial. México 1950.
7. CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Social y Económica de México. Colegio de México. 1985
8. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge. México. 1994.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Octava Edición Porrúa. México. 1999.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor . Derecho del Trabajo Tomo II. Novena Edición Porrúa. México. 1999.
11. DE LACUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1982.
12. DE LACUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.1 Octava Edición. Porrúa. México. 1993.

13. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México. 1998.
14. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales Tercera Edición. Porrúa. México. 2000.
15. E. RICORD, Humberto. La Cláusula de exclusión en sus Relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical. México. 1970.
16. FACULTAD DE DERECHO. El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI. UNAM. México. 1989.
17. FLORIS MARGADANT, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima Edición. Esfinge. México. 1993.
18. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. Decimosexta Edición. Porrúa. México. 1989.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Relaciones Industriales. Tercera Edición. Porrúa. México. 1980.
20. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. México. 1926.
21. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera Edición. Porrúa. México 1999.
22. PAVÓN FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. México. 1963.
23. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Botas. España. 1980.
24. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991.

25. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México. 1987.
26. SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa. México. 1990.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición. Porrúa. México. 1967.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México. 1950.
30. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Agenda de Amparo 2003 Ediciones Fiscales ISEF.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Agenda de Amparo 2003 Ediciones Fiscales ISEF.
3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Ediciones Delma 2003

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoctava Edición. Porrúa. México. 1992.
2. Diccionario Jurídico Mexicano. Núm. 36 Segunda Edición. Porrúa. México. 1987.
- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XIV. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Tercera Edición. Instituto de investigaciones Jurídicas . Porrúa. 1989.

OTRAS FUENTES

1. JURISPRUDENCIA. Suprema Corte de Justicia de la Nación. www. scjn. org. mx.
2. Ius 2002. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2002. Poder Judicial de la Federación.
3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio Internacional Numero 87 "Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación" 16 de octubre de 1950.

V-6
7/11/11

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN