

885209



UNIVERSIDAD AMERICANA DE ACAPULCO
"EXCELENCIA PARA EL DESARROLLO"

FACULTAD DE DERECHO

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CON CLAVE DE INCORPORACIÓN 8852-09

**"LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA
CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR
SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO "**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JOSÉ LUIS BÁRCENAS DÍAZ

DIRIGIDA POR:

LIC. ARTURO BETANCOURT SOTELO



m 345823



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

A G R A D E C I M I E N T O S.

A DIOS: POR HABERME PERMITIDO CULMINAR ESTE PROYECTO QUE EL DÍA DE HOY VEO CRISTALIZADO.

A MIS PADRES: POR SUS ENSEÑANZAS, DEDICACIÓN Y APOYO A LO LARGO DE MI VIDA. MIL GRACIAS, LOS LLEVO EN MI CORAZÓN.

A ROBERTO: CON APRECIO Y ADMIRACIÓN.

A CARIÑO: GRACIAS, POR TODO TU APOYO Y AMOR. TE AMO.

A MI FAMILIA BÁRCENAS Y DÍAZ POR TODO ESE CARIÑO Y APRECIO QUE SIEMPRE HE SENTIDO POR PARTE DE USTEDES.

A LA FAMILIA VIELMA LUCEN: POR TODO EL AFECTO QUE ME HAN DADO.

AL LIC. ARTURO ESTRADA: CON APRECIO Y ADMIRACIÓN. POR ESA INVALUABLE AYUDA QUE ME HAS BRINDADO "MEN", QUE EN LO PERSONAL HA SIDO DE GRAN VALIA.

A MI AMIGO LIC. RAMÓN ALMONTE BORJA, CON AFECTO Y AGRADECIMIENTO POR TODA TU AYUDA. GRACIAS LIDER, TE DEBO MI FORMACIÓN PROFESIONAL.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD AMERICANA DE ACAPULCO: GRACIAS A ESTA INSTITUCION Y A SU FUNDADOR, LIC. JOSÉ FRANCISCO RUÍZ MASSIEU.

A MIS PROFESORES: QUE GRACIAS A SU EMPEÑO Y DEDICACIÓN.

D E D I C A T O R I A.

ESTE TRABAJO QUE CON MUCHO ESFUERZO HE CONCLUIDO, QUIERO DEDICARSELO A ESTAS TRES MUJERES HERMOSAS, QUE DIOS HA PERMITIDO TENERLAS A MI LADO, LLENANDO MI VIDA DE AMOR Y ALEGRIA, ADÉMAS DE QUE SON MI BASTIÓN PARA SEGUIR ADELANTE.

PARA MI CAMILA, MI ESPOSA CARIÑO Y MI MAMA.

INTRODUCCIÓN

Como punto de partida se considera importante, en este trabajo de tesis, el desarrollar el tema del sindicalismo y los contratos colectivos de trabajo, en atención a que mi investigación trata principalmente lo relativo a la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo. En primer lugar, es menester conocer lo concerniente al origen de los contratos, su evolución, cuales son las diversas definiciones que le dan los tratadistas a este tema, sus elementos que lo conforman como son: *EXISTENCIA* (el consentimiento y su objeto), *VALIDEZ* (capacidad, forma, la ausencia de vicios y que el objeto sea lícito) y, *DE EFICACIA*, (que produzcan efectos jurídicos). Desde luego, como propuesta que plantearemos será la de que todos aquellos contratos colectivos de trabajo, que contemplen o se incluyan en los mismos, la cláusula de exclusión por separación, sean nulos y no produzcan sus efectos jurídicos, derechos y obligaciones, es decir, que no exista una obligatoriedad por las partes contratantes, puesto que atentaría con la libertad laboral de los obreros. En segundo lugar, y respecto al tema del sindicalismo, es menester hacer mención de la aparición por primera vez de las organizaciones gremiales que dieron origen a lo que hoy conocemos como sindicatos, llegando hasta la aparición en México y su importancia y evolución política de estas figuras, así como también las diversas organizaciones obreras, como por ejemplo; la CTM, CROC, CROM, CGT y demás organismos sindicales que en el desarrollo del presente trabajo se

mencionarán; ya que los contratos colectivos de trabajo son el resultado de las negociaciones de estos con la parte patronal. Asimismo, se desarrollará lo concerniente a los requisitos legales que se deben de cubrir previamente para constituir un sindicato, así como también el procedimiento que se debe de realizar para el registro de este (sindicato), ante la autoridad correspondiente. Desde luego, se señalarán las diferencias existentes entre lo que es una asociación profesional y un sindicato, iniciando con quien es el legítimo titular del derecho de huelga y terminando por quien es el que legalmente puede firmar un contrato colectivo con el patrón. Se propondrá la creación de un registro único y público de las organizaciones sindicales, que permitan con ello conocer, cuales y como están integradas las asociaciones de trabajadores, esto con el objeto de que sus propios integrantes sepan a que gremio pertenecen, así como también la creación de un registro público de los contratos colectivos, para que se tenga conocimiento de cuantos y cuales son los que están debida y legalmente celebrados en nuestro país, lo anterior con el objeto de que se tenga conocimiento cuantos contratos colectivos están firmados, así como también saber que sindicatos detentan la titularidad de los mismos. También se propondrá que los sindicatos al elaborar sus estatutos, en lo que se refiere al capítulo de sanciones, quede prohibido que con motivo de la expulsión o la separación voluntaria del sindicato, que detenta el contrato colectivo, a alguno de sus miembros, estos pierdan también su empleo. Otro punto que se planteara, es el que se les impida a los sindicatos participar en actividades políticas, específicamente en las de carácter de elección popular, lo anterior es con el objeto de que aquellas personas que se encuentren al frente de

una asociación sindical, no tengan el derecho de amenazar a sus agremiados con expulsarlos del sindicato y de su empleo, a cambio del apoyo para votar a su favor y estos a su vez alcancen sus objetivos personales.

En el derecho mexicano, específicamente en nuestra Constitución General de la República se encuentran contemplados en su artículo 123, las garantías y libertades que gozan los trabajadores en nuestro país para poder, en primer lugar tener acceso a un trabajo digno, remunerador, así como también a tener una estabilidad en el empleo y, en segundo lugar, a ostentar una plena libertad para asociarse, formar sindicatos, y por consecuencia, defender los beneficios e intereses de la colectividad que derivan de esa unión.

Aunado a lo anterior, en la actualidad no se están respetando los derechos de los obreros, ni tampoco la estabilidad en el empleo que consagra nuestra Carta Magna, puesto que a una inmensa mayoría de trabajadores se les sigue aplicando la cláusula de exclusión por separación, dando como resultado que la fuerza obrera sea separada de su empleo y con ello la pérdida de sus derechos laborales, los cuales fueron adquiridos por su trabajo, como pueden ser el reconocimiento de su antigüedad, el pago de sus vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, la indemnización constitucional que refiere el artículo 50, en sus diversas fracciones, de la Ley Federal del Trabajo y demás prestaciones que se encuentren estipuladas en el contrato colectivo de trabajo que tenga celebrado el sindicato con el patrón.

Ahora bien, de manera particular me permito decir que el primer capítulo lo dedicaremos a temas relativos a los sindicatos, tomando en cuenta las diversos conceptos y formas de asociación que existen, mencionando sus antecedentes históricos, en el mundo, en México; también la aparición del corporativismo sindical, su objetivo, así como también los requisitos que deben de cubrir las asociaciones para alcanzar su registro y por consecuencia su reconocimiento como sindicato ante la sociedad.

En el segundo capítulo, haré referencia a los orígenes de los contratos colectivos de trabajo, mencionando sus elementos constitutivos, su eficacia jurídica, así como la reglamentación ilegal de la figura de la cláusula de exclusión por separación en dichos contratos colectivos, desde luego tomando en cuenta que, en un principio, a estos se les denominaba Pactos Colectivos, y posteriormente para después pasar a ser llamados Convenciones Colectivas de Trabajo y por último a Contratos Colectivos de Trabajo, y quienes pueden ser titular de esta figura son los sindicatos.

En el tercer capítulo, expondremos lo que es el tema medular del presente trabajo de investigación, se hará referencia a las consecuencias de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, así como también lo concerniente a la injusticia laboral existente entre el patrón en contra de los derechos laborales con el obrero, la coacción que existe entre los líderes sindicales ante sus

propios agremiados, con el objetivo de alcanzar posiciones políticas trastocando la estabilidad en el empleo de la clase trabajadora en virtud de que el patrón bajo presión los despide, así como también la falta de una reglamentación proponiendo al respecto la prohibición de las organizaciones sindicales la participación en la vida política, como se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1931. También nos referimos a la pérdida de la libertad sindical y los obstáculos que encontramos para ejercer ese derecho que tienen los trabajadores en este país, de poder afiliarse a cualquier sindicato, además de que los patrones firman con algunos sindicatos desleales, contratos colectivos de trabajo, que comúnmente se les llama de protección, en los cuales se contienen las condiciones laborales mínimas, contrarias a las establecida en la Constitución y en la ley laboral.

En el cuarto y último capítulo, lo dedicaré a señalar las deficiencias en la reglamentación de nuestro país, sobre la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en los contratos colectivos de trabajo.

I N D I C E

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. LOS SINDICATOS.	Pág.
1.1. Conceptos generales de coalición, asociación profesional y sindicato.....	01
1.2. Breves antecedentes del sindicato en el mundo.....	05
1.3. En México.....	13
1.3.1. La regulación de la figura de los sindicatos en la legislación mexicana.....	29
1.4. Requisitos para la constitución, registro, funcionamiento y cancelación de los sindicatos.....	31
1.5. Clasificación de los sindicatos.....	34
CAPITULO II. LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	
2.1. Origen y concepto del Contrato.....	38
2.2. Elementos esenciales de los contratos.....	41
2.3. Breves antecedentes de los contratos colectivos de trabajo....	46
2.4. Consideraciones generales de los contratos colectivos de Trabajo.....	49
CAPITULO III.- LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS POR SU APLICACIÓN.	
3.1.- La Perdida de la estabilidad en el empleo al aplicarse la cláusula de exclusión.....	54
3.2. La libertad sindical y sus obstáculos.....	98
3.2.1. Los contratos llamados de protección.....	103

CAPITULO IV.- LA LEGISLACIÓN Y SU DEFICIENCIA.

4.1.- Deficiencias de la reglamentación de la ley sobre esta cláusula de exclusión por separación.....	107
Conclusiones.....	122
Bibliografía.....	126

CAPITULO I.

SINDICATOS

1.1- CONCEPTOS GENERALES DE COALICIÓN, ASOCIACIÓN PROFESIONAL, SINDICATO.

En primer lugar, tenemos a Mario de la Cueva, quien hace alusión a la cuestión terminológica entre asociación profesional y sindicato, citando este autor textualmente a Narciso Noguera, quien a su vez dice que etimológicamente *sindicato viene del latín SYNDICUS*, voz con que designaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.¹

Asimismo, el diccionario jurídico ESPASA, define al sindicato como: "Asociaciones de trabajadores por cuenta ajena para la defensa y promoción de los intereses que les son propias. Estos intereses son esencialmente económicos y sociales, pero también pueden serlo políticos, culturales o de otra especie."²

La coalición la define el Dr. Miguel Borrell Navarro como "La forma gregaria o solidaria mas elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la

¹ DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México D. F. p. 276 y sig.

² Diccionario Jurídico ESPASA, Ed. ESPASA CALPE, 1991, p. 919.

defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita solo a la consecución del fin propuesto³

Para Héctor Santos Azuela, la coalición es estimada comúnmente como "La forma primaria y más elemental de la asociación profesional, la coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio , como mera movilización de facto, como un hecho político económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo."⁴

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, define al sindicato como:

*"La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".*⁵

De acuerdo a García Abellán, la palabra sindicato, deriva del griego **"Sundike"**, que significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y atención de una comunidad".⁶

³ BORRELL NAVARRO, Dr. Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial SISTA, pág. 412.

⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1997, Pág. 38

⁵ Ley Federal del Trabajo, Editorial Anaya, p. 102.

⁶ DE BUEN L., Derecho del Trabajo T. II, Editorial Porrúa, México 2000, p. 729.

Para Néstor de Buen la Asociación Profesional, es "En realidad, el género próximo y el Sindicato, su diferencia específica"⁷

La naturaleza de la Asociación Profesional es considerada, por J. Jesús Castorena, como "Un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito"⁸

El autor José Manuel Lastra Lastra, afirma que coincide con el Doctor De la Cueva, en que el derecho de asociación profesional en México, es una aplicación del derecho general de asociación, aunque distinto por ser producto ambos de circunstancias históricas y de finalidades distintas; sin embargo, poseen como fundamento la naturaleza del hombre.⁹

Luego entonces, se podría decir que por sindicato lo definiríamos como la agrupación u organización legalmente constituida de trabajadores y patrones cuyo objetivo es la salvaguarda de los derechos laborales de la agrupación que es necesaria, determinada por la desigualdad que generan el desarrollo económico, la carencia de los trabajadores, su indigencia, la experiencia compartida en los centros de trabajo y la explotación sin límites por parte de los tenedores del capital.

⁷ DE BUEN I., Néstor, Op. Cit. Pág. 610.

⁸ CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Editorial FOCET "ALE", México 1984, Pág. 231.

El Doctor Miguel Borrell Navarro, nos dice que existen diferencias entre sindicato y coalición, las cuales me permito transcribir:

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.*

LA COALICIÓN:

- 1.- *Es transitoria o temporal.*
- 2.- *No requiere registro.*
- 3.- *Se puede formar sólo con dos trabajadores o patrones.*
- 4.- *Se constituye solo para la defensa de los intereses comunes y;*
- 5.- *Es la titular del derecho de Huelga.¹⁰*

⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Editorial Porrúa, México D. F., 1991, Pág. 263.

¹⁰ BORRELL, Op. Cit., Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo., Pág. 412.

1.2. BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO EN EL MUNDO.

Existen antecedentes lejanos e inciertos sobre la aparición del sindicalismo, ya que antes de que apareciera esta figura, nos encontramos con que existieron algunos brotes de lo que es el sindicato tal y como lo conocemos en la actualidad.

El Maestro Santos Azuela en su libro *Derecho Colectivo del Trabajo*, hace mención de lo manifestado por Anderson Perry en su libro "El modo de producción esclavista De la Prehistoria a la historia", en el sentido de que el sindicato tiene antecedentes claros en la antigüedad clásica, pese a que el trabajo organizado tenía carácter servil, toda vez que se le consideraba como una actividad no solamente inferior sino abiertamente denigrante, privativa de los hombres carentes de libertad.¹¹

Por otro lado, el propio maestro Héctor Santos Azuela, menciona que Paul Pic, en su libro "Traité élémentaire de législation industrielle, Paris, 1930", afirma que en Grecia existían dos modalidades de asociaciones o colegios gremiales, que se llamaban "Las Hetairias y las Eranías, las primeras eran una clase de asociaciones políticas toleradas, esto es, reconocidas; y las eranías, estaban dotadas de una naturaleza mutua, fraternal, asistencial.¹²

¹¹ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México DF., 1997, Pág. 22.

¹² SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, pp. 18; cfr.; Pic Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, 1930, pp. 51 y ss.

Otro rasgo importante sobre los orígenes de las asociaciones la podemos encontrar en Egipto, ya que en este país, surgieron las corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes, pilotos y porqueros.

El nacimiento y desarrollo del sindicalismo, fue un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado, él tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y posterior derecho del trabajo.¹³

El Sindicalismo fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general al que en aquellos tiempos se nombró el interés profesional, sino el del trabajo de hoy y mañana.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo común. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres y así en aquellas fábricas se formaron de manera natural dichas asociaciones de trabajadores, de ahí que las diferencias sociales o llamadas de clase, se tornaron nítidas y los antagonismos se agravaban.

¹³DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1996, Tomo II, Pág. 250.

En Grecia, tenemos que la esclavitud era una condición jurídica socialmente aceptada, en la en la Hélade, el trabajo manual fue considerado como una "ocupación vil, indigna de los ciudadanos". Los ilotas eran "los esclavos de la comunidad, éstos no estaban vinculados a un hombre, sino aun territorio"

Por otro lado, en Roma además de que se desarrolla una vasta organización profesional a través de los *collegia opificum*, que eran congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual, tenemos que dichas organizaciones constituyen el modelo de la asociación en la antigüedad.

El maestro Guillermo Cabanellas, refiere que en el texto de las XII tablas, 150 a.C., se autorizo la existencia de los colegios gremiales a los cuales se concede el derecho para regirse por si mismos.¹⁴

En opinión de Plutarco, los *collegias* romanos fueron creados durante el reinado de Numa Pompilio; pero, según Florus, aquéllos surgieron en el año 241 a. C., durante el Imperio de Servio Tulio, destacando, particularmente, los colegios de los auxiliares de culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, pujadores de cobre y alfareros.¹⁵

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 1968, Tomo II, Pág. 67. Cit. por Héctor Santos Azuela, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, Pág. 19

¹⁵ RIVAS, José María, *Manual de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1970, Pág. 8 cit., por Héctor Santos Azuela, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, Pág. 19

Por otro lado, tenemos que en la época medieval, se encuentran antecedentes del moderno sistema sindical, esto es, con el desmembramiento ó caída del imperio romano, las organizaciones corporativas, se agrupan en ciudades, formando con ello lo que se conoce como villas o aldeas medievales, un ejemplo de lo anterior, tenemos a los talleres surgidos en esa época, los cuales estaban organizados de manera jerárquica de la siguiente manera: a).- *El maestro*, quien era el trabajador libre, generalmente artesano, y que era el propietario del centro de trabajo; b).- *Compañeros u oficiales*, que eran los trabajadores asalariados al servicio y mando del maestro y; c).- *Aprendices del oficio*, que eran aquellas personas que no se les pagaba salario alguno por los servicios que prestaban, ademas de que eran aspirantes a tener categoría de compañeros. El trabajo en los talleres, era principalmente artesanal.

Como podemos observar de lo anterior, quien era el maestro, tenía el compromiso ó deber de enseñar al aprendiz, desde luego procurando su educación en general, por su parte los compañeros u oficiales, tenían la obligación de contratarse en algún taller, con el apercibimiento de ser en caso contrario, la propia sociedad los castigaría por esa vagancia, les estaba prohibido abandonar el empleo sin previo aviso, también se les impedía contratarse con otros talleres e incluso se les podía obligar por la fuerza para que regresaran a cumplir con su compromiso con el taller con el que estaban contratados. Abundando en lo antes señalado, tenemos que la corporación, era aquella asociación compuesta por diferentes talleres que se dedicaban

a una misma profesión, que tuvo un carácter local, es decir velaba únicamente por los intereses de los que integraban su corporación, motivo por el cual no puede pensarse que haya sido una organización nacional de trabajadores, además de que surge con el carácter preponderantemente patronal, en la que los demás integrantes de esta figura, tienen el carácter de personal subordinado.

Desde luego, podría tomarse en cuenta que la unidad que tenían estos talleres, derivaba de la admiración y respeto que inspiraba el trabajo de los maestros, mismo que daba como resultado una economía sólida, pero con el paso del tiempo y por la rigidez legal que tenían las corporaciones, hacen que estas vayan en declive, así como también el actuar de manera cerrada de los maestros, limitándose la iniciativa de los trabajadores, creando diferencias y restando el valor a su trabajo entre los mismos integrantes y los que no pertenecían a dicha corporación, además de que se crea con ello una clase privilegiada de maestros, un monopolio del trabajo, un difícil ascenso por parte de los aprendices, entre otras cosas, sin embargo, hay autores, que señalan a las corporaciones gremiales, como el medio idóneo para obtener una condición de prepotencia y privilegio de los maestros, por encima de los intereses de la clase trabajadora.

Otro aspecto que se considera que fue parte importante para que las corporaciones gremiales se consideraran en desuso, tenemos que con el surgimiento, en Inglaterra, de la industria y la maquinaria, esta última viene a sustituir la mano de obra, además de la escasez en la capacidad productiva para el comercio local y exterior aunado a la

apertura de nuevos mercados, motivo por el cual estas asociaciones se desquebrajaron, ya que en este país no era obligatorio adherirse a alguna corporación para poder trabajar en aquello que sabían hacer.

Tomando en cuenta lo anterior, y ante la realización del trabajo en condiciones insalubres y el maltrato sufrido a la clase trabajadora, puesto que tenían jornadas laborales excesivas, el poca salario que se percibía, de manera privada, se empezaron a crear pequeños borotes de lo que posteriormente pasarían hacer asociaciones de trabajadores.

Para el Maestro Mario de la Cueva, y de acuerdo a la crítica contemporánea, la causa mediata que dio origen al sindicalismo fue la aparición de la REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, que no solo a cabo con el trabajo libre y arrojó a la miseria más espantosa, sino que además, substituyó la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre el conglomerado obrero.¹⁶

Sin embargo, en Inglaterra, aunque apareció la maquina, el obrero siguió trabajando, agrupado en corporaciones, pero con la excepción de que en este país no existió el deber ó la obligación de adherirse ó agruparse en alguna corporación, para poder trabajar en cualquier profesión, esto arrojó como resultado que las corporaciones inglesas se fueran dispersando, pero no obstante lo anterior, si bien es cierto que hubo una infinidad de embates para desintegrar las corporaciones de trabajadores, tenemos que también es cierto que

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1996, Tomo II, Pág. 250.

estas asociaciones fueron actuando de manera aislada, y poco a poco se consolidaron como una fuerza obrera sólida.

Desde luego, la libertad sindical fue duramente reprimida en Inglaterra, un ejemplo de lo anterior, tenemos la creación de las leyes de asociación de fecha 1799 y 1800, las cuales prohibieron de manera muy estricta y severa la creación de cualquier asociación de trabajadores.

Hay que hacer mención que la asociación profesional viene ser la unión de personas necesarias, determinada por la desigualdad que generaran el liberalismo económico, la carencia que tienen los trabajadores, su indigencia, la experiencia compartida en los centros fabriles y la explotación sin límites que se organizó con miras a alcanzar sus objetivos y, en lo posible, la justicia social.

Como ya se dijo en el párrafo que antecede, y ante las desigualdades sociales que se podían observar con claridad empezaron a surgir diferentes fuerzas económicas importantes, por un lado, los industriales dueño del capital, pasando por una transformación de carácter político, por el otro lado la fuerza obrera, lo anterior, explica el nacimiento del movimiento obrero moderno, llamado sindicalismo.

Por su parte en Francia, se ordena la disolución de las corporaciones mediante la promulgación de un edicto en el mes de febrero del año de 1776, promovido por Turgot. Sin embargo, a partir de la Ley del 21 de marzo de 1884, la cual fue obra del ministro Waldeck-

Rousseau, se reconoció la existencia de los sindicatos y les concedió el derecho de constituirse libremente como organismos de defensa profesional, si bien con el carácter de simples agrupaciones privadas, teniendo una gran importancia en ese país en el desarrollo del sindicalismo.

Luego entonces, tenemos que en Inglaterra y en Francia, países en donde el industrialismo surgió desde los fines del siglo XVIII, existían leyes para impedir la formación de los denominados, grupos sociales reputados por el liberalismo dominante nocivos a la libertad individual. En Francia surgieron dos leyes en 1791, la primera que fue nombrada como La Ley 2-17 de marzo suprimiendo el régimen corporativo y la del 14-17 de junio prohibiendo las asociaciones profesionales (Ley CHAPELIER). En Inglaterra, bajo las mismas inspiraciones liberales, surgió la ley de 1799 que interdictó a las coaliciones de los trabajadores. ¹⁷Estas dos leyes señalan el periodo de inicio de la libertad sindical en dichos países, el reconocimiento del poder de organización de los grupos profesionales, la independencia de la profesión en relación del estado y la inspiración democrática de todo el sistema.

¹⁷ GARRIDO ROMAN, Elena, *Antología de Derecho Colectivo del Trabajo*, UNAM, Facultad de Derecho Sistema Universidad Abierta primera edición 1995, pp. 115.

1.3.- EN MÉXICO.

En México el movimiento obrero, está condicionado a una serie de factores, económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía, la concentración de la industria y de la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera.

La etapa histórica del sindicalismo mexicano muestra que la industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfirista trayendo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados, tejidos, ferroviarias, etc.

El 5 de marzo de 1876, tenemos que, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos que consiguió el fortalecimiento del principio de la Unión de los trabajadores, constituyéndose en 1890; la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal de Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran círculo de obreros libres, ambos organismos fueron protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Ahora bien, en nuestro país, las primeras agrupaciones de trabajadores surgieron como sociedades particulares de socorros mutuos, para crear conciencia en el ámbito de la fraternidad universal. Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio, crearon en el año de 1880 bajo el nombre de "Grupo de Estudiantes Sociales" una incipiente organización defensora del movimiento obrero urbano, de tipo mutualista. El "Club Nacional de Obreros Libres" que fue la agrupación de trabajadores que más se distinguió al finalizar el siglo XIX tuvo más bien un desarrollo cooperatista que propiamente gremial. Por ello a la Casa del Obrero Mundial, creada al triunfo del Maderismo, la base real del sindicalismo entre nosotros, al agrupar a los primeros auténticos gremios surgidos del movimiento revolucionario; la Unión de Estibadores del Puerto de Veracruz, la Confederación Nacional de Artes Graficas, las mutualidades del sistema ferrocarrilero y las primeras agrupaciones de trabajadores mineros y electricistas.¹⁸

Ahora bien, en el año de 1911, se constituyó la Confederación Tipográfica de México, sin embargo, **en el año de 1912 se estableció la casa del obrero mundial**, que en 1913 conmemoró "Por primera vez en el país el 1° de mayo, exigiendo la jornada de 8 horas y el descanso dominical". El fin de esta casa fue crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero.¹⁹

¹⁸ HART, John M., *El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana*, 3ª. Edición, México Siglo XXI, 1988, Traducción de Maria Luisa Puga, Página 56 y ss., citado por Santiago Barajas Montes de Oca, en su libro *Derecho del Trabajo*, Editado por la Universidad Autónoma de México, 1990, Página 37.

En la Casa del Obrero Mundial, tenían tendencias netamente sindicalistas, ya que procuraban agrupar a los trabajadores, en sindicatos, asociaciones profesionales, sus métodos tácticos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga general.

Ahora bien, Santiago Barajas Montes de Oca, en su libro *Derecho del Trabajo*, analiza el sindicalismo mexicano, en tres etapas; la primera la señala como de ORGANIZACIÓN (1917-1937); la segunda etapa, la llama de CONSOLIDACIÓN (1937-1967) y; la tercera etapa de UNIFICACIÓN (1967-1987).²⁰

Desde luego, hace alusión a que previo a la reglamentación de la forma en como se constituirían las federaciones, las confederaciones de sindicatos, y ya desaparecida la Casa del Obrero Mundial nuevas uniones habían surgido en el ambiente sindical (CROM, CGT, FOR) desarrollando todos una intensa actividad gremial, que obligara al Estado a la Federalización del derecho del trabajo, dejado por el constituyente al prudente juicio de las leyes estatales. Así como también señala que dos fueron las causas importantes por las cuales se consolidó el sindicalismo en nuestro país; primero, el haber desaparecido la prohibición legal para que los sindicatos pudiesen actuar en política (1940) y segundo, el impulso industrial surgido con motivo de la Segunda Guerra Mundial, ya que muchos centros fabriles de los Estados Unidos de América se trasladaron a nuestro país, creándose con apoyo del gobierno fabricas.

¹⁹ GARRIDO ROMAN, Elena, Op. Cit., (*Antología de Derecho Colectivo del Trabajo*) pp. 206.

En febrero de 1916, se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero convocado con la Federación de Sindicatos del D. F., en tal congreso se acuerda formar un organismo sindical obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, estableciendo como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletario la socialización de los medios de producción. Se usaba como medio la llamada "acción directa" quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política. Eran aceptados tanto los trabajadores manuales como los intelectuales, siempre y cuando acatase los principios y estatutos.²¹

Las organizaciones obreras de Tampico se congregaron el día 13 de diciembre de 1917 y acordaron convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional, el cual se reúne el 1° de mayo en Saltillo y se funda ahí la "CROM" (CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA), su fundación representa el triunfo del reformismo en el movimiento obrero mexicano. En el Congreso de Saltillo se exigió la reglamentación del Art. 123 Constitucional, la CROM consiguió la hegemonía durante el decenio de los años 20, que se traduce en un control de las demandas de los trabajadores.

²⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Derecho del Trabajo*, Editado por la Universidad Autónoma de México, 1990, Página 343 Y ss.

²¹ GARRIDO ROMAN, Elena, Op. Cit. (*Antología de Derecho Colectivo del Trabajo*) Pág. 207.

El movimiento obrero en México empezó a desarrollarse propiamente a partir de la Constitución de 1917 bajo el amparo de la garantía constitucional reglamentado por las leyes de los Estados, desde luego que en nuestro país, las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo común, la semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres y así en aquellas fábricas se formaron de manera natural y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores.

Para Santiago Barajas Montes de Oca, en su libro Derecho del Trabajo, destaca tres aspectos del sindicalismo inicial que después se perdieron en el fárrago de los intereses políticos: La prudente manifestación de no servir de apoyo a ningún político para alcanzar cualquier ascenso a los poderes federales o locales, por fundarse en el criterio de que ningún hombre tiene derecho a tomar otros como "trampolín" para obtener puestos públicos; fortalecer la igualdad de los trabajadores por regirlos los mismos efectos de las leyes naturales y no de otro tipo de leyes que en muchas ocasiones resultan opresivas y caprichosas, y Exigir ciertos derechos elementales propios de la clase trabajadora, tanto a los gobiernos como a los empresarios, al ser éste el único medio de conseguir la libertad del obrero.²²

Por su parte, la supremacía de la CROM continuaba hasta 1928, aunque existen indicios de que su deterioro se inicia en 1926. La crisis

²² HART, John M., El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana, 3ª. Edición, México Siglo XXI, 1988, Traducción de María Luisa Puga, Página 56 y ss., citado por Santiago Barajas Montes de Oca, en su libro Derecho del Trabajo, Editado por la Universidad Autónoma de México, 1990, Página 37.

de la CROM, en 1928 marca el fin del período formativo del sindicalismo mexicano, pues, durante este lapso, se ensayan las modalidades de organización cuyos rangos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando establece los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado.

En 1928 desaparecieron las condiciones que habían hecho de la CROM la organización social suprema, los resultados fueron la salida de los líderes, de esta organización gremial, del gobierno y la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras. Con la CROM, los trabajadores y la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas extensivas a todas las ramas de las ocupaciones y a gran parte del territorio nacional, bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron, pero también con esta confederación enajenaron su autonomía y la de un proyecto sindical independiente del Estado.

Otra fase del movimiento obrero mexicano, es la etapa revolucionaria y se da antes del estallido de la revolución " los sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la iglesia católica". Al estallar la revolución, existía una unión católica obrera, donde se celebró una asamblea general; en la que se discutió una formación de una organización más amplia, y surge así, la Confederación Católica Obrera (CCO), agrupando a 46 círculos obreros.

La CCO convocó a la " Dieta Zamora ", a principios de 1913, que tenía por objetivo llevar a cabo una reforma al sistema económico apoyada en los principios de la encíclica papal " RERUM NOVARUM".²³

Algunas resoluciones que se tomaron en la Dieta de Zamora fueron: salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de vida; supresión de trabajo para mujeres casadas y niños; habitación y un taller para el artesano, propusieron también la creación del Seguro Social del desempleo, accidente, enfermedad y vejez, así como la creación de juntas de arbitraje para resolver los conflictos entre capital y trabajo; los dirigentes católicos se jactaban de haber emprendido un programa social tan avanzado como las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional de 1917.

Es importante resaltar que del movimiento social de 1910-1917, consolidado en las primeras décadas de nuestro siglo, el conjunto normativo y las instituciones que dan cuerpo al sistema de relaciones laborales en nuestro país, constituyen pieza clave del sistema de dominación corporativo hasta nuestros días, por eso para un mejor entender de lo que significa el corporativismo sindical en el sistema jurídico laboral, es necesario penetrarse en el mismo, que con lleva a entender que, es un sistema integrado por la CTM, como órgano supremo, el cual está conformado por diversos sindicatos, que aglutinan una amalgama de trabajadores dedicado a diferentes actividades o profesiones, los cuales se supone que están vinculados unos con otros

²³ GARRIDO, Op. Cit., Pág. 219.

con el objetivo de obtener mejores condiciones de trabajo, y desde luego mejoras en su economía personal.

En 1920 se funda el Secretariado Social Mexicano, sus frutos en el sector obrero fueron la creación de la “**Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT)**”, que nació como consecuencia de la celebración del Congreso Obrero Católico de Guadalajara en abril de 1922, la cual luchó tenazmente por que se aplicaran los principios contenidos en el artículo 123 constitucional, estableció múltiples servicios a favor de sus agremiados, entre ellos, atención médica y farmacéutica, bibliotecas, cajas de ahorro y préstamos, etc. La CNCT celebró un congreso en septiembre de 1925 donde sale la iniciativa de formar la Liga Nacional Católica Campesina y la Liga Nacional Católica de la Clase Media.

Luego entonces, a partir de la década de los treinta en que se comienza a perfilar en nuestro país un modelo de interacción con rasgos eminentemente autoritarios, que con algunas variantes ha predominado hasta nuestros días. Enrique de la Garza afirma, que es corporativo por que ha definido como su espacio privilegiado de influencia a las políticas estatales, convirtiéndose en corresponsable de la marcha del estado y subordinando su función de pacto colectivo a la política económica definida por éste. Es autoritario, señala, por su escasa competitividad y alternancia de la dirigencia, así como por los obstáculos que presenta a la libre manifestación de los grupos obreros de oposición. Se considera que la relación construida ha tenido que ver con el surgimiento de nuevos campos de trabajo como el de gestión del

sistema político, en el que se encuentran inmersas cuestiones como el reparto de puestos en la administración pública y los de elección popular, en donde el corporativismo sindical aparece demostrándose en el acarreo de clientelas electorales.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) es otro intento del sector laboral, ya que marcó un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano y con ello da paso pocos días después de dicha disolución de ésta, al nacimiento de un organismo central único que es la **Confederación de Trabajadores de México (CTM)**

La CGOCM, prácticamente viene a ser un organismo de transición entre dos momentos importantes en el movimiento obrero: el primero al desintegrarse las dos centrales más importantes en ese tiempo, las cuales tenían su origen a su vez en la Casa del Obrero Mundial, la CROM y LA CGT, el segundo, era la incorporación de los trabajadores al estado a través de una central solidamente constituida, como lo ha sido hasta ahora, la "CTM".

Los estatutos de la CTM, en su declaración de principios y objetivos de la propia confederación así como sus técnicas de lucha expresan entre otras cosas; "Que el proletariado de México luchará fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista, que la guerra imperialista y el fascismo significan terror y empeoramiento general de las condiciones de vida del proletariado". Contra ellos lucharán con todas sus fuerzas también por obtener el pleno goce del

derecho de huelga; de asociación sindical, de reunión y manifestación pública y el de propaganda escrita y verbal, por la reducción de la jornada de trabajo, la desocupación de los trabajadores, contra el servicio militar obligatorio, contra todos los credos religiosos, etc. Esta central obrera tenía una vinculación con el régimen del General Cárdenas trayendo como consecuencias; completas garantías para la actividad sindical, persecución de enemigos de la CTM, etc.

El gobierno, en aquellos tiempos, utilizó diversos medios de coacción directa o indirecta para que la CTM, lograra la dictadura sindical, pero estos medios no fueron los idóneos para nulificar a las organizaciones contrarias o para hacerlas entrar al círculo ceterista, entre los planes de esta organización estuvo el de haber querido organizar en México el llamado Frente Popular, pero las pugnas gremiales y el inevitable choque de ideologías e intereses hicieron que fracasara el intento de la conformación del Frente Popular Mexicano.

Ahora bien, cuando la CTM, decidió participar en forma directa en las elecciones constitucionales, fue duramente criticada por miembros del Partido Central Mexicano que pertenecían al Comité Nacional de la Confederación, lo mismo por algunos otros sindicatos que veían a esta decisión como un regreso a los errores que había cometido antes la CROM. Es importante mencionar que algunas de las actuaciones que destacaron en la CTM, dentro del movimiento sindical del país, fue la huelga de los trabajadores electricistas contra la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, S. A., declarada por los trabajadores pertenecientes al Sindicato Mexicano de Electricistas; otra actuación de

las muchas más importantes de esta central obrera fue en la intervención en la huelga Agrícola que existió en los estados de Coahuila y Durango, región que comúnmente se le llama " La Laguna", contra los hacendados de la comarca, por negarse a firmar un solo contrato colectivo, así como a nivelar los salarios y las prestaciones de los trabajadores.

En 1947, en su IV Congreso General, los propios dirigentes de la CTM, propusieron la desafiliación de esta central obrera a la (CNAL) Confederación Nacional de América Latina, en este Congreso la CTM, emprendió el cambio de una reorganización total, sus estatutos sufrieron cambios.

En mayo de 1949, nace la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM), integrada por el sindicato minero, petroleros y otros de menor importancia, negándose desde un principio por parte de la Secretaria del Trabajo, su registro ya que argumentaba la autoridad que no cumplía con los requisitos legales, se hicieron nuevos intentos para registrarla y el resultado fue fallido, frustrándose lo que se pretendía iba a ser la Unificación Obrera en el País. El Debilitamiento de la UGOCM significaba el fin del Proyecto Nacional Popular y del Lombardismo como corriente política de la izquierda mexicana, como ya se dijo, la UGOCM tenía como principales afiliados a petroleros y mineros, este debilitamiento se le atribuye cuando en 1949 surge una inconformidad por parte del sindicato petrolero, ya que estos exigieron la celebración de una asamblea general por que querían un aumento salarial del 30% y el Comité Ejecutivo aceptó el 20% sin

consultar a las secciones que formaban dicho sindicato, además de que se opusieron a la realización de dicha asamblea, dando paso a que con esta acción apareciera una mayor división y el origen de un Golpe similar al que habían sufrido el sindicato ferrocarrilero, no obstante lo anterior, la Secretaría del Trabajo hizo correr el rumor de que los líderes, de esta organización sindical, habían aceptado la cantidad de 8 millones por firmar el acuerdo, de ahí que la UGOCM hubiese fallado y sus líderes también, el partido popular, el gobierno y la burguesía la habían rebasado en todo los aspectos.

De lo anterior podemos observar que el gobierno a través de sus constantes intervencionismos y ejerciendo un control total en las convenciones, asambleas, mediante la imposición de directivas en esas agrupaciones sindicales, hicieron que no se mantuviera la unidad del movimiento sindical, dando paso con ello a otras centrales sindicales.

El Movimiento Obrero a finales de los años cuarenta, ya se encontraba a las órdenes del gobierno, teniendo como líder a Fidel Velásquez, quien junto con otras personas allegadas al mismo, serian bien cebados con puestos políticos para mantener sometida a la clase trabajadora. No obstante, del surgimiento de nuevas centrales obreras, la CTM seguía siendo, como hasta ahora, la más importante tanto en número de agremiados como en la importancia política.

Otro movimiento obrero que no puede dejarse de mencionar es el de los ferrocarrileros en 1958, puesto que existía un gran malestar entre sus agremiados, originándose por el hecho de que demandaban

el incremento de salarios, revisión de tarifas de ferrocarriles, la eliminación de canonjías, etc., presionando dicho sindicato mediante el paro de labores en forma escalonada, se cambió de directiva y la demanda de incremento salarial se cumplió, pero las demandas de revisión de tarifas y eliminación de canonjías, no prosperó la decisión fue la de reprimir al movimiento ferrocarrilero, su liderazgo y las bases que lo apoyaban, siendo dicho movimiento desarticulado, en marzo de 1959, encarcelándose a sus líderes, despidiendo a miles de trabajadores, con el objetivo de supuestamente restablecer el orden, con estos acontecimientos se podrá decir que hubo un retroceso en las luchas proletarias de México.

Dentro de las centrales obreras que se separaron de la CTM, encontramos el nacimiento de la Confederación Nacional (CN); después la CUT se asocia con la Confederación Nacional Proletaria y con sindicatos supervivientes de la antigua CGT, formándose la Confederación Revolucionaria Campesina (CROC); surge también la Federación de Agrupaciones Obreras (FAO), organizándose para enfrentar a la CROC y la CTM; surge en 1951 la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), pasando esta federación a formar parte de la CROC en el año de 1953 y también la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) que surge en 1954, se une a la CROC. Existen antecedentes de unificaciones por parte de los sindicatos, como ejemplo tenemos, que en el año de 1955 se constituyó al Bloque de Unidad Obrera, conociéndose también como el Pacto de Guadalajara, mismo que fue integrado por la CTM, CROC y la CGT así como sindicatos de gran importancia en la República

Mexicana, como lo son los sindicatos de ferrocarrileros, electricistas, etc., quienes apoyaron el programa que realizó el entonces Presidente de la República, Ruiz Cortines, que tenía como objetivo principal el realzar la economía del país, puesto que por esas fechas existía una fuerte inflación y un receso económico, conociéndose este programa como el del 14 de mayo.

No obstante, del surgimiento de nuevas centrales obreras, la CTM seguía siendo, como hasta ahora, la más importante tanto en número de agremiados como en la importancia política.

En el mes de diciembre de 1960, el entonces Presidente de la República, López Mateos consideró la creación de una nueva central que aglutinara a los sindicatos disidentes como lo eran SME, la CROC, la FROC, y el SUTERM (Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República, dando paso al nacimiento de la (CNT), Central Nacional de Trabajadores, cuya vigencia fue corta puesto que desaparece en el año de 1966 junto con el BUO, para dar paso a otro intento de unificación, que es el Congreso del Trabajo (CT), este, siendo el último intento para organizar el movimiento obrero mexicano creado por el gobierno con el objetivo de mantener el control de las organizaciones sindicales. El CT está constituido por una Asamblea Nacional donde están representadas las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como los sindicatos de la industria más importantes y aquellos de carácter gremial, con excepción de los sindicatos llamados "Blancos" del área de Monterrey que no están incorporados, teniendo además un Consejo Nacional, que cuenta con

una Comisión Coordinadora; este CT respeta la autonomía de acción de cada sindicato, aunque establece un programa general de acción para quienes lo conforman, pasando por encima de los programas individuales que realicen los sindicatos mismos, los elementos más importantes de este programa de acción fueron:

- 1.- Procurar que el Movimiento Sindical adquiriera mayor relevancia.
- 2.- Consolidar la Alianza de los Trabajadores de campo con la de la ciudad y los demás sectores del pueblo.
- 3.- Trabajar asiduamente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero.
- 4.- Luchar por un Sindicalismo Revolucionario, combatiendo toda simulación que lo desnaturalice.
- 5.- Consolidar la Unidad Sindical.
- 6.- Brindar Solidaridad a todos los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores que son víctimas de la inicua explotación.
- 7.- Luchar contra el encarecimiento de la vida.
- 8.- Oponerse y Luchar.

Ahora bien, como se ha expuesto en el transcurso de este capítulo, los sindicatos de origen fueron creados para beneficiar a los intereses de sus agremiados, sin embargo, considero importante recalcar que con el surgimiento de esta figura y sobre todo con el paso del tiempo, desde luego se sumaron las principales estructuras sindicales como lo es la CTM, que tuvieron participación directa en el sistema político del país, esto es, a cambio de obediencia el estado

Cabe mencionar que con la existencia de los sindicatos, también surge la existencia del corporativismo sindical, el cual consiste en el sometimiento por parte del estado, al crecimiento en lo económico y como organización sindical, a cambio de prebendas políticas con sus dirigentes, es decir, como es sabido desde que se legitimo la participación de los sindicatos en la vida política del país, el gobierno a cambio de leyes, instituciones sociales, puestos de elección popular, entre otras cosas, controla la vida sindical en el país.

La existencia del corporativismo, como se ha dicho, proviene de la relación del estado con los sindicatos, y también se ven reflejados con la forma de control político y jurídico que implementa el propio estado, consistente esto en la obligación a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos oficiales (como ejemplo; la CTM), y trastocando con ello que el obrero pueda asociarse con otras personas y así formar un verdadero sindicato que realmente vele por la estabilidad en el empleo, mejorías en sus condiciones económicas y de su trabajo de todos sus agremiados.

1.3.1.- LA REGULACIÓN DE LA FIGURA DE LOS SINDICATOS EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

En México, tenemos un sistema jurídico neorromanista ya que el origen del derecho mexicano va en el sentido de ordenar la conducta de los ciudadanos, en nuestro país existe una división de poderes la cual encabeza el Presidente de la República en el país, gobernadores en cada estado de la república, y presidentes en cada municipio en quien recae el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, quienes lo conforman son la Cámara de los Senadores y la Cámara de los Diputados y el Poder Judicial, el cual esta conformado por la Suprema Corte Justicia de la Nación y Tribunales Locales en cada Estado, los cuales están divididos por materia.

Ahora bien, es de señalarse que en México existe la legalidad de la figura de los sindicatos la cual se encuentra establecida en nuestra Constitución Política, Artículos 1, 9, 123 fracción XVI y en la Ley Federal del Trabajo, misma que fue elaborada por iniciativa del Ejecutivo y aprobada por el Congreso de la Unión (Cámara de Senadores y de Diputados, Congresos Locales), en virtud de que estas organizaciones sindicales aglutinan a miles de trabajadores los cuales son protegidos en contra de los abusos de los patrones, así como también la propia Ley Federal del Trabajo contempla su origen, su funcionamiento, su cancelación, etc., por tal motivo se considera hacer mención de las disposiciones establecidas que permiten su origen de dicha figura.

Luego entonces, tenemos que la Constitución General de la República en su artículo 1° dispone que:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”²⁴

Ahora bien, el artículo 9° Constitucional establece que:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.”²⁵

Lo anterior con lleva a decir que cualquier ciudadano mexicano podrá asociarse y formar de manera libre sindicatos siempre y cuando de esa asociación no deriven actos ilícitos, además de que en la Ley Federal del Trabajo se hace referencia a la formación de los sindicatos y los requisitos que deben cubrir para que realicen sus actividades apegado a lo establecido por la norma jurídica. Existe libertad para que

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México, Novena Edición, México DF., 1997, Pág. 1

las organizaciones sindicales elaboren de manera libre sus estatutos y reglamentos, en virtud de que el sistema jurídico mexicano como ya se dijo, así como también el gobierno mediante las autoridades competentes se encargan de regular que cumplan con los requisitos necesarios para su funcionamiento

En efecto, la Ley Federal del Trabajo a través de sus disposiciones, señala cuáles son los requisitos para formar un sindicato dentro de los cuales tenemos que deben ser mínimo 20 trabajadores, sus registros, los sindicatos pueden ser gremiales, de empresa, de alguna rama de la industria , nacionales o locales, así como también el procedimiento de presión a la patronal como lo es la Huelga, el sindicato es el Titular del contrato colectivo de trabajo, la huelga por incumplimiento a las condiciones generales de trabajo establecidas en dicho contrato.

1.4.- REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN, REGISTRO, FUNCIONAMIENTO Y CANCELACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Para que un sindicato sea legalmente constituido y produzca efectos jurídicos frente a terceros, deberá de cubrir los requisitos que se disponen en los artículos 364 y 365 de la Ley laboral vigente.

²⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Op. Cit., Pág. 85

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 364 dispone que:

*“Los sindicatos deberán de constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este”.*²⁶

Por su parte el artículo 365 de la ley laboral, menciona que:

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando el sindicato tenga competencia federal, como por ejemplo: el Sindicato Nacional de Electricistas; y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando su competencia sea local, anexando por duplicado;

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

II.- Una lista con el numero, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los

²⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, op. Cit., Pág. 103

patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada se los estatutos; y

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

Los documentos a que se refiere las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos." ²⁷

Por otro lado, tenemos que así como hay que cubrir ciertos requisitos para registrar a un sindicato existen diversas causas por las cuales las organizaciones sindicales pueden perder su registros, dentro de las que encontramos, cuando un sindicato se disuelva, así como también cuando ya no cuentan dentro de sus filas con el mínimo de personas (agremiados) para que legalmente este constituido, o que la junta local de conciliación y arbitraje dicte resolución a favor de la cancelación del registro.

Ahora bien, cada sindicato es necesario para su funcionamiento que elaboren sus estatutos en donde se contendrán; el nombre de preferencia que se diferente a los de los otros sindicatos con el objeto de que los distinga, un domicilio donde legalmente estén constituidos (oficinas), tener un objeto, establecer la vida del sindicato, es decir, el tiempo de duración, qué requisitos tienen que cubrir toda aquella

²⁷ Idem,

persona que quiera ingresar a dicho sindicato, y una vez logrado lo anterior las obligaciones y derechos que tienen ya los agremiados, los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Una vez establecido lo antes expuesto, considero que la ley se debería de reformar con el objetivo de adecuar el funcionamiento de las organizaciones sindicales, creando para tal efecto un órgano directriz integrado por los propios agremiados que vengan a ser una especie de representantes ante los tenedores del capital y ante el gobierno, con el único objeto de luchar por salvaguardar los derechos laborales de la clase obrera en México.

1.5.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

En efecto, tenemos que legalmente existen sindicatos de trabajadores así como también existen sindicatos de patrones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 establece que los sindicatos pueden ser:

- 1.- GREMIALES, son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- 2.- DE EMPRESA, los formulados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

- 3.- INDUSTRIALES, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial;
- 4.- NACIONALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades federativas; y
- 5.- DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.²⁸

Por lo que se refiere a la parte patronal también estos se agrupan y pueden ser: 1.- Los formados por patronos de una ó varias ramas de actividades y; 2.- NACIONALES, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, de distintas Entidades federativas.²⁹

Ahora bien, tenemos que otra forma en la cual los trabajadores se pueden agrupar como son creando Federaciones y Confederaciones, Mario de la Cueva las define así: "Las Federaciones y Confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora".³⁰

²⁸ Ley Federal del Trabajo, editorial Anaya, p. 102.

²⁹ Íbidem Pág. 102 -103.

³⁰ DE LA CUEVA; Mario, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Octava edición , editorial Porrúa, México D. F., 1996, Pág. 367,

Ahora bien, desde mi perspectiva, se considera que en lugar de crear mas figuras jurídicas, con las cuales el pequeño grupo de personas que conforman las dirigencias sindicales tengan el poder absoluto, deberá de ser necesario la unificación de todos aquellos sindicatos que existen en una sola agrupación sindical, ya que como es sabido, todos aquellos dirigentes sindicales lo que persiguen es el tener el monopolio del poder sindical y con ello a su vez menoscabar los derechos laborales de aquellos agremiados que son victimas del endiosamiento por dicho poder y la ambición de obtener beneficios a costa de lo que sea, de esos secretarios generales corruptos, como ejemplo de lo anterior tenemos, primero la obtención de las aportaciones de los sindicatos y, segundo la obtención de cargos de elección popular; luego entonces, la postura que guarda el suscrito es que hoy en día las organizaciones sindicales ya no tengan participación en la vida política del país, aclarando que no con esto estamos en la postura de quitarle presencia a la lucha de los trabajadores en contra del capital, sino por el contrario se considera que beneficiaría a la clase trabajadora, en virtud de que ahora si la dirigencia sindical estaria conformada con personas que realmente velarán por los intereses de sus agremiados y no solo por el interés de alcanzar una regiduría en un municipio, una curul como diputado local ó federal, una gubernatura en alguna entidad federativa, una curul como senador de la República ó hasta llegar a ser el Presidente de la República.

En la legislación laboral actual, se establece en su artículo 378, que queda prohibido a los sindicatos:

- 1.-Intervenir en asuntos religiosos y;*
- 2.-Ejercer la profesión de comerciantes con animo de lucro.*

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, específicamente en el artículo 249 se establece que queda prohibido a los sindicatos:

- 1.- Intervenir en asuntos religiosos ó políticos;*
- 2.-Ejercer la profesión de comerciantes con animo de lucro;*
- 3.- Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen y;*
- 4.- fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.*³¹

Motivo por el cual se considera que debería de adoptarse una medida parecida a la mencionada en la ley de 1931, ya que realmente esto viene a ser la esencia ó naturaleza para lo que fue creado el sindicato, es decir, el agrupamiento de personas para la defensa de sus propios derechos laborales y las de sus compañeros.

CAPITULO II.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

2.1.- ORIGEN Y CONCEPTO.

En primer lugar, resulta por demás importante para nuestro trabajo, el definir la palabra contrato, la cual proviene del latín *contractus*, que significa contraer, estrechar, unir, contrato y pacto. Y esta voz deriva de *contraho*, que, entre otras acepciones, tiene la de juntar o reunir. Gramaticalmente puede definirse como acuerdos o convenios entre partes o personas que se obligan a materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.³²

Asimismo, podemos señalar otra definición a la palabra contrato, la cual se contiene en la Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, misma que la define como: "acto, ajuste, convenio estipulado entre partes que se obligan á dar ó hacer alguna cosa".³³

Por su parte, el maestro Miguel Borrell, el Contrato Colectivo de Trabajo es; "El acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o mas empresas o

³¹ Revista Mexicana del trabajo, Ley Federal del Trabajo,

³² Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV, Editorial Driskill S. A., Año de Impresión 1999, Argentina, Página 120.

establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución, es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador".³⁴

La Organización Internacional del Trabajo, define al Contrato Colectivo de Trabajo, como: "Toda convención escrita concluida, durante cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo."³⁵

De acuerdo a lo establecido por el Código Civil, se define a los contratos como: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos".

Además, existen otros autores que definen al contrato colectivo de trabajo, como es el caso, de Jorge García Ramírez quien lo define como: "Un contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifa, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, contrato sindical, pacto de trabajo y convención colectiva de trabajo."

³³ Enciclopedia Universal Ilustrada, Europeo Americana, Editorial Espasa-Calpe S.A., Año de Impresión 1913, Madrid, Página 220.

³⁴ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit., Pág. 391.

Tomando en cuenta la Teoría Normativista, Luis Riva Sanseveriano define al Contrato Colectivo de Trabajo como: "El acuerdo celebrado entre un grupo organizado de trabajadores, por un lado, y un patrón o un grupo de patronos, por el otro, destinado a establecer las condiciones generales a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquellos, a los que el contrato colectivo se refiere"³⁶

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo actualizada, en su artículo 386 define a los Contratos Colectivos de Trabajo, como:

*"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos , o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas".*³⁷

Asimismo, el maestro Guillermo Cabanellas define al Contrato de Trabajo como: "Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Introducción al Estudio del Trabajo, segunda edición revisada, Suiza 1973, Pág. 435.

³⁶ SANTOS AZUELA , Héctor, op. Cit. Pág. 150.

³⁷ DE BUEN UNNA, Carlos, Ley Federal del Trabajo comentada, Ed. Themis

servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".³⁸

Ahora bien, de las definiciones mencionadas con anterioridad, podemos señalar que el contrato colectivo de trabajo es aquel celebrado entre uno o varios grupos de trabajadores y uno o varios patrones, que el objeto de dicho contrato es el de regular o reglamentar las condiciones de trabajo, esto es, la regulación de las condiciones de trabajo, en las que se prestará el servicio subordinado por parte del obrero al patrón.

Desde luego, tenemos que en los contratos colectivos, y tomando en cuenta elementos de naturaleza civil, del cual emana su existencia, para que estos produzcan efectos jurídicos y por consecuencia obligatoriedad por las partes contratantes, es necesario la existencia de un acuerdo de voluntades, es decir, todos los interesados deben dar su consentimiento de aceptación, si alguna de las partes se niega a firmarlo, pues el contrato sería nulo y no produciría la obligatoriedad del mismo.

2.2.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO.

Existen tres clases de elementos de los contratos en general, para que se lleve al cabo su celebración, los cuales son los siguientes:

³⁸ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968 Pág. 321.

- 1.- Los Elementos de Existencia.
- 2.- Los Elementos de Validez.
- 3.- Los Elementos de Eficacia.

En relación a los **ELEMENTOS DE EXISTENCIA**, son dos los que conjuntamente debe tener un acto jurídico para ser contrato, de manera que la ausencia de cualquiera de esos dos elementos impide que haya contrato. Tales elementos de existencia son el consentimiento y el objeto. El **consentimiento**, es el que surge con la voluntad de las partes que realizan el contrato y el **Objeto** al igual que de lo que ocurre con el consentimiento, no toda deficiencia en el objeto del contrato se traduce en la inexistencia de éste, sino que puede en algunos casos hacerlo sólo anulable, afectándose únicamente la validez de un contrato existente, pero en una elipsis que viene desde el Código Napoleónico, se menciona como objeto de contrato lo que propiamente es el objeto de la obligación creada o transmitida por él.

Por cuanto a los **ELEMENTOS DE VALIDEZ**, tenemos que son cuatro los elementos que conjuntamente debe tener el contrato. Tales elementos de validez del contrato o de exoneración de nulidad, son la **capacidad**, de las personas autoras del mencionado consentimiento; la **forma** libre o señalada por la ley para la expresión exterior de dicho consentimiento; la **ausencia de vicios** del mismo consentimiento; y que el **objeto** de referencia sea lícito, es decir, no contrario al orden público ni a las buenas costumbres.

Por último, y concerniente a los **ELEMENTOS DE EFICACIA**, tenemos que, el elemento de eficacia es el elemento que la ley requiere para que un contrato ya existente con todos los elementos de validez, pueda **producir efectos jurídicos**, bien sea en el propio patrimonio o sobre un patrimonio ajeno.³⁹

Ahora bien, en la materia laboral tenemos que para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, debe decirse que para la legal existencia de dicho contrato es necesario que cumpla con los requisitos legales establecidos en la ley y, luego entonces, hay que decir que el consentimiento surge cuando las partes tienen la voluntad de realizar un contrato colectivo de trabajo, es decir, existe un consentimiento expreso, cuando se celebra un contrato por escrito en el que se contengan las condiciones de trabajo con las cuales ambas partes se sujetarán al mismo respetándolo en todas y cada una de sus partes, en forma tácita, tenemos que se materializa a través de la prestación del servicio y el pago de salario; por cuanto al objeto posible en el contrato de trabajo "se manifiesta en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Esta será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario"⁴⁰

Por lo que respecta a la capacidad como elemento de validez en un contrato colectivo laboral, surge cuando el sindicato, quien es la

³⁹ SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles, Décima Cuarta edición, Editorial Porrúa, México DF., 1995, Pág. 34.

organización sobre quien única y exclusivamente recae la petición o la exigencia de la firma de un contrato colectivo de trabajo, obviamente que estos deben estar legalmente constituidos y no las coaliciones de trabajadores ó estos en forma individual, ahora bien, y como ya se estableció en el capítulo anterior, un sindicato para que legalmente esté constituido es necesario que dentro de sus filas se encuentren agremiados por lo menos 20 trabajadores.

Por cuanto a su forma que debe revestir un contrato, tenemos lo establecido por el artículo 390 de la Ley Federal del trabajo, en el cual se contempla lo siguiente:

*“El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal ó Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje”.*⁴¹

Por su parte, la ausencia de vicios en los contratos colectivos de trabajo, aparecen cuando en un contrato colectivo de trabajo, el patrón es engañado de manera tal que algún trabajador propuesto o recomendado por el sindicato, utilizare certificados o referencias falsas

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. Cit. Tomo II, Pág. 44

⁴¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, op. Cit., Pág. 108.

con la cual dicho trabajador pretenda acreditar su capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; o viceversa, es decir, que el patrón sea quien engañe al sindicato titular de dicho contrato ocupando al trabajador propuesto en otra área para la cual no solicitó al sindicato; lo anterior se encuentra establecido en el artículo 47 fracción I de la Ley Laboral vigente, haciendo mención de que en los contratos colectivos de trabajo si existe dolo o mala fe por alguna de las dos partes, es causa de nulidad o cancelación y no la rescisión del contrato; y cuando se habla de que el objeto del contrato debe de ser lícito, refiriéndose a que la licitud en el objeto del contrato, se refiere a que la ley no lo prohíba, como son las estipulaciones que se contienen en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, en donde se expresa que las disposiciones de la ley laboral, son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, luego entonces, podemos observar que la ley lo está prohibiendo, entonces tenemos que sería en este caso nulo el contrato colectivo de trabajo, pero eso no es óbice para impedir que cualquier trabajador pueda acudir ante las Juntas laborales para reclamar el pago de las prestaciones que conforme a la ley le corresponda. Lo anterior se maneja en los contratos individuales de trabajo, ya que por lo que se refiere al ámbito gremial es el sindicato quien se encarga de pelear por los derechos de sus agremiados; el elemento de eficacia, consistente en que el contrato colectivo produzca efectos jurídicos.

Otro punto que considero importante tratar, es el referente a como se encuentran estructurados los contratos colectivos de trabajo,

esto es, cuales son los elementos que se toman en cuenta para su vigencia, motivo por el cual y apoyándome en lo que la doctrina dicta, estos contratos contienen elementos como los **elementos ocasionales**, que son aquellos que surgen de una manera coyuntural en la vida del contrato colectivo; **la envoltura protectora** se refiere a los aspectos que le dan garantía al contrato colectivo y su aplicabilidad; **el elemento obligacional**, concierne a los derechos y obligaciones que se pactan entre el sindicato y el patrón, como entidades y **el elemento normativo** contiene las condiciones de trabajo propiamente dichas, en la empresa o establecimiento.⁴²

2.3.- BREVES ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO (CONVENCIONES Ó PACTO SINDICAL).

Néstor de Buen, hace alusión a lo que afirma Mario de la Cueva, en relación al concepto de los Contratos Colectivos de Trabajo: nacen en el derecho privado. Concretamente en el Código Civil holandés del 1 de febrero de 1909 lo reconoce y lo reglamenta. Posteriormente lo hace el Código Federal suizo de las obligaciones⁴³.

En particular el primer párrafo del artículo 322 en vigor desde el 30 de marzo de 1911, dispone lo siguiente: "La convención colectiva es

⁴²CLIMENT, BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, segunda edición, editorial Esfinge, México DF., 1999, Pág. 102-103.

⁴³DE BUEN, Néstor, op. Cit., 802.

el contrato mediante el cual unos empleadores o asociaciones de empleadores, de un lado, y asociaciones de trabajadores del otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto de la conclusión, contenido y extinción de contratos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores interesados" (edición 1966)".⁴⁴

En la escuela francesa el pacto sindical conocido tradicionalmente como contrato colectivo de trabajo, fue substituido por la expresión genérica "**Convención**" Colectiva de Trabajo

El pacto sindical tiene remotos e inciertos antecedentes ya que suelen mencionarse las convenciones gremiales de la Edad Media, dentro del orden corporativo y por lo que hace a las agrupaciones de maestros y compañeros, resulta poco probable, pues no se alcanzan a definir los sujetos de las relaciones de trabajo (trabajadores y patrones) no se delinear los objetivos ni presupuestos del pacto sindical.⁴⁵

El pacto sindical surge a raíz de las necesidades del obrero que cansado de los atropellos del patrón en las industrias textiles, y ya que el trabajador ante la necesidad de percibir un salario, luego entonces, cuando la masa obrera se concientiza y lucha por acabar con la explotación laboral a que estaban sujetos, se considera importante mencionar que las luchas de los compañeros y maestros en la época medieval, eran enfrentamientos para elevar las condiciones económicas.

⁴⁴ Ídem.

Pero no es sino hasta cuando surge la Revolución Industrial y los dos sacudimientos de la revolución francesa cuando el proletariado cobró conciencia de que su destino era la lucha permanente, en la que cada batalla sería un episodio que afectaría a la clase obrera en su totalidad.⁴⁶

El maestro Héctor Santos Azuela, menciona que buscando los orígenes del pacto sindical se pretenden apuntar los antecedentes más remotos en el tardío medioevo y primo renacimiento; en la industria textil, las negociaciones sindicales de los tejedores de Sèller en 1351 y 1362, y la de los tejedores de Estrasburgo en 1362. La negociación sindical de los herreros de Thor en 1437 y la de los zapateros de Emrich en 1460.⁴⁷

En el derecho mexicano existe un antecedente que data del año de 1912, se firmó un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento, al que se dio el nombre de Tarifas Mínimas de la Industria Textil, que recuerda la denominación alemana *Tarifvertrag*. La ley del período preconstitucional del estado de Yucatán, expedida por el general Salvador Alvarado en octubre de 1915, habló de convenios industriales, siguiendo la moda de la legislación de Nueva Zelanda. La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1918 empleo en su artículo 25 el título de contrato colectivo, mismo que aparece en las leyes de las entidades federativas y en las federales de 1931 y 1970, con excepción

⁴⁵ SANTOS AZUELA, Hector, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, primera edición, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Pág. 59.

⁴⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, op.cit (Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo,)Pág. 60

⁴⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. op.cit (Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo). Pág. 61

de la Ley del Estado de Tabasco de 1926, que prefirió la calificación de convenios industriales, en homenaje a Salvador Alvarado.⁴⁸

2.4. CONSIDERACIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, podemos afirmar que es el instrumento mediante el cual se fijan y regulan las condiciones de trabajo, entre los sindicatos de trabajadores y el patrón, ajustando e marco legal dentro de la fuente de trabajo.

Ahora bien, para que nazca a la vida real una contratación colectiva requiere que haya una voluntad entre ambas partes de sus intereses que permita la existencia de un beneficio mutuo, esto es, tanto los trabajadores como los empresarios; en la práctica los contratos colectivos suelen celebrarse sin la participación de los trabajadores, que quiere decir esto, que el patrón escoge al líder sindical que mas se acomode a sus fines, y acuerda con este su celebración, por supuesto que esto lo hace a espaldas del grueso de la asociación gremial a la que pertenezca. Sin embargo, hay líderes que afirman que esos contratos, de los llamados de "protección", son necesarios para evitar que otros líderes estén continuamente extorsionando a la empresa con reclamos simulados de firma o titularidades de estos (contratos), pero contrario a esto, la mayoría de los casos, su explicación se encuentra

⁴⁸ DE LA CUEVA , Mario, op. Cit., Pág. 376.

en impedir a los trabajadores puedan afiliarse al sindicato de su preferencia y reclamar la titularidad del convenio colectivo.

Ahora bien, es necesario hacer mención que la asociación profesional, posee una triple finalidad: "Conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores; lograr una regulación equitativa de las relaciones de trabajo y; influir en la vida del Estado para conseguir una organización social mas justa que cumpla con los objetivos sociales."⁴⁹

Como ya se menciona, el sindicato concerta el contrato Colectivo, éste contempla el resultado de la negociación, plasma la regulación equitativa de las relaciones de trabajo en una empresa o industria, en cualquier centro de trabajo, y para un cierto tiempo.⁵⁰

Una vez precisado lo anterior tenemos que en sí, el contrato colectivo deberá contener estos requisitos legales de forma como los son;

- 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 o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;

⁴⁹ CHARIS GOMEZ, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 1997, Pág.93

⁵⁰ *ibidem*, Pág. 94

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 esta ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Luego entonces, como ya se ha dejado en claro, en el contrato se especifican las condiciones en las cuales se desarrollará el trabajo subordinado entre el sindicato que ostenta la titularidad de éste y el patrón, acordando respecto a los salarios, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que llegasen a pactar.

Ahora bien, el contrato colectivo, es revisado por parte del sindicato con la empresa cada dos años cuando son los casos de que sea por tiempo indeterminado, y cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, establece que un contrato colectivo terminará, cuando surjan estas situaciones:

- 1.-Por mutuo consentimiento;
- 2.- Por terminación de la obra; y
- 3.- En los casos del Capitulo VIII de este Titulo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este ultimo caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Por su parte Carlos de BUEN UNNA, menciona en relación a este artículo que el hecho de quedarse temporalmente sin trabajadores no es motivo de terminación del contrato colectivo de trabajo cuando dicho contrato obliga a la empresa a mantener un número mínimo de trabajadores. En tal caso, el sindicato puede exigir que se lleven al cabo las contrataciones correspondientes. De lo contrario, es decir, si no existe tal obligación, el contrato terminará por falta de interés profesional del sindicato, siempre y cuando no estén pendientes de resolución juicios promovidos por trabajadores miembros del sindicato, en los que se reclamen su reinstalación.⁵¹

Al respecto de lo anterior considero que solo en el extremo caso de que si la fuente de empleo en realidad cerrara y nunca mas abriera, desde luego previa comprobación que se realizare por el sindicato a los activos y pasivos de la empresa, estaríamos ante la situación de que entonces por falta del objeto puesto que la fuente de trabajo se encuentra cerrada, el contrato colectivo sí se terminaría ahí.

⁵¹ DE BUEN UNNA, Carlos, Ley Federal del Trabajo (Análisis y Comentarios), artículo 401, sexta edición, Ed. Themis, México 2000. Pág239.

Por otro lado tenemos que hay otro tipo de contrato colectivo como es aquel llamado **CONTRATO-LEY**.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que:

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

CAPITULO III

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS POR SU APLICACIÓN.

En México, en la constitución política se contemplan diversas garantías individuales del ciudadano, desde luego, tomando en cuenta que la garantía, viene a ser una protección o aseguramiento en contra de los abusos por parte de aquellos que ostentan el poder derivado de la voluntad del pueblo, luego entonces, en nuestro país todo individuo que habite gozará de las garantías que consagra nuestra Constitución, basta con observar lo dispuesto por el artículo 1° que dispone:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino solo en los casos y con las condiciones que ella misma establece" ⁵²

Aunado a lo anterior, tenemos que en nuestra Carta Magna se establece en su artículo 123, fracción XXVII, inciso h, que las condiciones de trabajo en un contrato, serán nulas y no obligarán a los

⁵² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1era reimpresión, editado por el Poder Judicial de la Federación Tomo I, Pág. 1.

contrayentes aun cuando se expresen en dicho contrato mencionando que:

*"Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."*⁵³

Por su parte el artículo 5° de la Carta Magna en su primer párrafo establece 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 solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".*⁵⁴

Por lo que respecta a las consecuencias de la vigencia y aplicación de la Cláusula de Separación Sindical estipulada en los contratos colectivos de trabajo, bajo la fundamentación de la actual Ley Federal del Trabajo, debemos decir que sus efectos son diversos; tenemos en primer lugar, que cuando ésta se aplica, el trabajador sufre la pérdida de su empleo, con la consecuente pérdida, también, de sus

⁵³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1era reimpresión, editado por el Poder Judicial de la Federación Tomo II, Pág. 1268.

derechos sindicales, en algunos casos y, en segundo lugar, la vigencia de la Cláusula de Exclusión por Separación, constituye, en manos de dirigentes sindicales corrompidos, una constante amenaza para los trabajadores miembros de la agrupación sindical; además, de una forma de violar los derechos que en su favor instituyen los artículos 4° y 5° de nuestra Constitución General de la República.

Otra consecuencia de la mencionada cláusula, es que, durante su vigencia sirve como arma poderosa para oprimir a las masas trabajadoras, cuando los intereses de los líderes sindicales se colude con los intereses patronales; mismas consecuencias surgen cuando se presentan casos de intereses políticos, en estas circunstancias, los trabajadores se ven limitados a actuar dentro del círculo que les imponen los intereses sindicales.

El derecho al trabajo, es una prerrogativa común de todas las personas, se funda en el derecho a la vida y a la libertad personal establecida en nuestra Constitución. De ahí que el derecho al trabajo no pueda quedar sujeto ni por el sindicato, ni por el patrón, ni por el gobierno, a la imposición de criterios ideológicos o políticos.

Si un sindicato pretende imponer determinadas condiciones políticas o ideológicas a sus miembros, esto es, si pretende coartarles sus derechos que se encuentran establecidos por la Constitución como condición o requisito para no sancionarlos, en realidad está imponiendo, a través de dicha Cláusula, condiciones que implican ataques a la

⁵⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo I op. Cit. Pág. 54

dignidad del trabajador, por que lo obligan a la renuncia, pérdida o menoscabo de sus derechos laborales ni tampoco políticos traducidos en las garantías individuales que tiene cada persona trabajadora y que se encuentra consagradas en nuestra Carta Magna.

A este respecto, puede pensarse tanto en la hipótesis de que el patrón esté coludido con los dirigentes sindicales para presionar a los trabajadores en el aspecto de una determinada conducta política o como en el supuesto de que el sindicato mismo pretenda imponer a sus miembros una conducta política o ideológica, presionándolos con sanciones que van desde la suspensión en el trabajo y la afectación de sus derechos o promociones escalafón arias, hasta la separación del empleo.

Por lo tanto, se puede decir, que cuando un trabajador se afilia libremente a un partido político, hace uso no solo de ese derecho, sino que también de una prerrogativa que le garantizan los artículos 9° y 35 fracción III de nuestra Constitución Federal, para asociarse y tratar asuntos políticos del país.

La discrepancia de criterios, la contradicción ideológica surge en varias instituciones del Derecho Procesal del Trabajo, y nuestro tema, la Cláusula de Exclusión por Separación, no podía ser la excepción. Mientras algunos de los juristas e ideólogos defensores de la clase patronal lo aceptan sin reservas y, naturalmente, la consideran constitucional, en cambio, algunos de los juristas e ideólogos defensores de la clase trabajadora, la rechazan todo o en parte, desde

mi punto de vista, considero que es inconstitucional la aplicación de dicha cláusula.

El contrato colectivo de trabajo es el mejor medio jurídico para proteger al trabajador, contractualmente hablando, frente al patrono. Los débiles, desde el punto de vista económico, se vuelven fuertes cuando todos ellos, solidamente unidos, ofrecen un frente común a las empresas y pactan en un plano de igualdad real y legal, trabajadores y patronos. Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo, en su contenido, tiene una variedad de cláusulas que se dividen en atención a los intereses económicos, técnicos, etc.; dentro de este último grupo de cláusulas se encuentran comprendidas la de ingreso y la de exclusión, de ahí que podemos decir que el contrato colectivo de trabajo es el mejor medio jurídico para proteger al débil frente al fuerte. Por otra parte, las diferentes cláusulas (ingreso y separación) deben interpretarse en función de la unidad, que viene a ser el contrato mismo. Es importante hacer notar que nuestra postura en el presente trabajo de tesis, es la desaparición de la cláusula de exclusión por separación ya que atenta a la estabilidad y seguridad en el empleo de los trabajadores. Existen infinidad de autores que hablan respecto a este tema, como es el caso del maestro Mario de la Cueva, quien señala que la Cláusula de Exclusión por Separación es consecuencia de la Cláusula de Ingreso, adicionando que, que la Cláusula de Exclusión por Separación, es un pacto incluido en el Contrato Colectivo de Trabajo; así pues, se está hablando que en dichos contratos, que son convenios o pactos celebrados por asociación profesional obrera y el empresario o patrón, sin embargo, los efectos que producen al incluir las cláusulas de

exclusión por Separación son los siguientes: El patrón se ve obligado a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis: bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional o sindicato, o bien el obrero sea expulsado del sindicato, sin responsabilidad para el patrón, dando como resultado que éste despidiera del empleo a dicho trabajador.

Ahora bien, se puede decir que cuando se le hace efectiva esta cláusula al trabajador, este pierde su derecho a la libertad de pertenecer o no a alguna asociación profesional o sindicato, solamente que este derecho, el cual se encuentra reconocido en la Constitución y la Ley Ordinaria, haciéndose acreedor a una sanción que es, el despido del empleo; la asociación profesional o sindicato, que expulsa al trabajador de su seno, a parte de aplicarle esta sanción, le impone otra, la cual consiste en solicitar al patrón se le despidiera de su empleo. Con esto podemos mencionar que es claro que al expulsar al trabajador no se le está aplicando una doble sanción, sino que únicamente el despido de su empleo, es el efecto natural del cumplimiento de la cláusula de exclusión, y no se trata, pues, de dos sanciones, como se hace aparecer en dicha cláusula en cuanto a sus efectos.

Vallamos aun más allá, reiterando desde luego que la esencia jurídica de la cláusula de exclusión es la siguiente: en primer lugar el Contrato Colectivo, se insiste, es el medio jurídico de unir al sindicato y al patrón; en segundo lugar, tenemos que, la variedad de cláusulas que existen y todas estas sistemáticamente enlazadas constituyen un todo, esto es, la podríamos llamar la unidad contractual. De la misma manera

que existe en los contratos civiles elementos esenciales y de validez, siendo los efectos de unos y de otros distintos, de la misma manera en el contrato colectivo de trabajo existen cláusulas que son la vida misma del contrato, como sucede en las cláusulas de ingreso y separación. Sindicatos y Empresas, discuten, aprueban, modifican o rechazan las cláusulas que figuran en el contrato, lógicamente ajustándose a los principios del derecho del trabajo.

Como ya he mencionado con anterioridad, los juristas no se han unificado en cuanto a reconocer las mismas consecuencias de la Cláusulas de Exclusión, sino que, como lo podemos observar, el maestro Mario de la Cueva afirma, por un lado, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, que al aplicársele al trabajador la referida cláusula, el efecto que produce es el de la doble sanción: expulsión del Trabajo y del Sindicato, por otro lado, el maestro J. Jesús Castorena, en contra posición de aquél, afirma que y con justa razón para nosotros, que se expulsa al trabajador, no por una doble sanción, sino por que el despido es el efecto natural del cumplimiento de la cláusula, ya que no se trata de dos sanciones. Es menester hacer mención de lo establecido en la legislación laboral específicamente a lo que se refiere el artículo 357, que a la letra dice:

“Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”⁵⁵

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo, Editorial Anaya Editores, Pág. 102

Por otro lado el Artículo 358 de la Ley federal del Trabajo menciona que:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no-puesta".⁵⁶

Se deduce de las disposiciones legales transcritas con anterioridad, que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse, esto es, la primera es positiva y la segunda es negativa.

Ahora bien, de lo mencionado en párrafo que antecede, claramente explico que la ley se presenta protectora tanto en forma positiva como negativamente de los derechos constitucionales plasmados en las respectivas garantías individuales, ya que se observan garantizados los derechos de libertad de permanecer o no en determinada asociación profesional.

Sin embargo, a pesar de todo lo descrito con anterioridad, que garantiza la libertad de todos los trabajadores, el poder legislativo al aprobar la iniciativa de la ley laboral vigente, que emana del poder

⁵⁶ ídem Pág. 102

ejecutivo (Presidente de la Republica) tenemos que en el artículo 395, se señala lo siguiente:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". ⁵⁷

Por lo tanto, como ya se ha establecido nuestra postura, mediante la cual defendemos la idea de que la Cláusula de Exclusión por Separación es francamente inconstitucional, adicionando que dicha cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad de asociación profesional reconocido en la Constitución y en la Ley Ordinaria, pues por el solo hecho de ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: resultando el despido del Empleo al trabajador, atentándose directamente a la estabilidad del empleo de los trabajadores.

⁵⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, op. cit. Pág. 109

Ahora bien, en el supuesto de que la aplicación de dicha cláusula, tuviera por objeto evitar la colusión entre un mal empleado, que traiciona al sindicato con el patrón, es decir, interviniendo o dando pauta a situaciones que pongan en peligro la unidad del gremio sindical por órdenes del tenedor del capital, el castigo debería aplicarse al patrón por lo demás, no puede ser objeto de sanción en ese caso.

El contrato colectivo de trabajo, por un lado, no tiene como fin el resolver cuestiones o problemas interinos de los sindicatos y por otro, la cláusula de exclusión contenida en dicho contrato tiende a que el patrón sancione faltas interinas del trabajador en su sindicato. De ahí que pueda surgir una evidente contradicción entre ambas figuras, por que si como sabemos el contrato colectivo de trabajo su objetivo es el de " Convenir o pactar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"; La aplicación de la Cláusula de Exclusión por Separación, contenida en ese mismo contrato, tiene como finalidad el de, "separar", mejor dicho el "despedir" del empleo al trabajador que labora para la patronal, argumentando la aplicación de la cláusula de exclusión contenida en el contrato colectivo respectivo.

La aplicación de dicha cláusula de exclusión por Separación como es sabido por patrones y trabajadores agremiados a algún sindicato, ha sido como una arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales corrompidos, que por medio de ella han

satisfecho venganzas personales; además es ocupada en muchas ocasiones para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado en contra de los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación profesional. Lo cual claramente podemos observar hoy en día con la participación de dirigentes sindicales en la vida política de nuestro país, supuestamente con el objetivo principal de ayudar a sus agremiados, lo cual es mentira, pues dichos dirigentes presionan a sus afiliados para que voten por ellos en las elecciones interinas, es decir, en la aspiración a un puesto dentro del mismo sindicato, como puede ser el de aspirar a ser el secretario general del propio sindicato en general o de alguna sección, o en las que se realizan para aspirar a un cargo de elección popular, llámese regidurías, presidencias municipales, diputaciones, senadurías, etc.

Asimismo cabe hacer mención que estoy de acuerdo con el autor antes mencionado en el sentido de que él patrón no puede de ninguna manera sancionarlo el sindicato, sino que, cuando se presenta el momento de aplicar la cláusula de exclusión, ésta únicamente se aplica con todas sus consecuencias al trabajador. Como sabemos, por lo que ya he expuesto, esta cláusula se ha dicho que es inconstitucional por que ataca a los derechos esenciales del hombre como son la libertad de trabajo y de asociación.

Luego entonces, se considera que la cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que puede obligarse a un trabajador a sindicalizarse y dedicarse a la actividad que lo desee si esta es lícita, esto es, que aunque la actividad sea ilícita, el trabajador será separado de ella, aun en contra de su deseo, si el sindicato lo expulsa del gremio, pero si me gustaría dejar claro que los derechos de los trabajadores están por encima de los intereses particulares de algún secretario general que esté al frente del sindicato al que pertenezca algún trabajador, ya que si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, la agrupación gremial le impone como sanción al afectado el exigirle al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, lo cual no debería de suceder así, si que al contrario la creación del gremio sindical es para defender los derechos laborales que tienen sus agremiados a dicho sindicato en contra de los abusos de los patrones y no con ello se debilitaría o restaría el poder o, en su defecto si así se quiere tomar, el respeto al sindicato por parte de sus integrantes, como lo afirman algunos juristas.

Por ello se considera que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional ya que no obstante que el trabajador haya renunciado al sindicato al que pertenezca, y aun en el supuesto de que hubiere sido expulsado del propio sindicato, ello no es óbice para que las agrupaciones profesionales sean obreras o patronales adopten una investidura que no les corresponden como lo es el de convertirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad del trabajo. De ahí que considere que la cláusula de exclusión por

separación es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que deseen ser libres.

Otra cosa será si el sindicato ejercitara una acción sindical ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al que se quiere expulsar, pues, en tal hipótesis, por resolución judicial, estimamos que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional. Dicho procedimiento tendría validez solo para el caso de que la aplicación de la cláusula de exclusión derivara por la expulsión del trabajador del sindicato, pues en caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, pensamos que no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo, con lo anterior desde luego, no se estaría violentando la autonomía que posee los sindicatos para elaborar sus estatutos y por supuesto los contratos colectivos de trabajo, sino por el contrario estaríamos frente a una actuación apegada a la legalidad, otorgándole con ello la garantía de audiencia que conforme a derecho procede y el empleado no sufriría pérdidas económicas en su peculio ni gastos de abogados por la interposición de algún juicio laboral, máxime si esta conforme en renunciar a su empleo.

Ahora bien, la Cláusula de Exclusión, se debe decir, que si el sindicato expulsa a trabajadores de su cobijo como consecuencia de la aplicación de la cláusula de separación, estaríamos ante la situación de que sería lo mismo el expulsar de alguna agrupación sindical a aquellos trabajadores dejándolos sin empleo por no compaginar con las ideas de

los dirigentes sindicales o de expulsar a directivos corruptos por no aguantar su política sindical, cual entonces sería la respuesta; los trabajadores que son expulsados del sindicato como consecuencia de la aplicación de la Cláusula de Exclusión, se les aplica asimismo, otra sanción, como es la pérdida del trabajo de aquella empresa, y tan esto es cierto que con frecuencia los trabajadores que fueron expulsados del sindicato se quedaron sin trabajo por algún tiempo.

Por lo tanto tenemos que el efecto de la cláusula de exclusión es exclusivamente la expulsión del sindicato, y como consecuencia la pérdida del trabajo, ya que la asociación sindical ostenta el contrato colectivo de trabajo dentro de esa fuente de trabajo, motivo por el cual esta cláusula, a la luz pública, no solo sería inconstitucional, sino prácticamente inconcebible, en el sentido de que el sindicato es el que tienen la facultad por que así está establecido en la ley de que puedan despedir o expulsar a sus miembros por el motivo de que, supuestamente, "traicione" a la clase a que pertenecen, pero entonces hay que observar con detenimiento lo que dice la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que no habla de: Expulsión por traición a la clase que pertenecen; viniendo a constituir tal razón, un medio efectivo para la aplicación de la cláusula de exclusión en perjuicio de los trabajadores, quienes carecen de una defensa de sus intereses por la situación crítica en que nuestras masas obreras viven, recibiendo tal sanción convencidos de que "supuestamente traicionaron al gremio". Lo anterior es considerado como falso por el suscrito, puesto que los trabajadores son presionados para satisfacer los intereses de sus dirigentes y si no realizan todo lo que estos les exigen, se les aplica la

cláusula de exclusión como un medio o forma de coacción en contra de sus agremiados, repercutiendo en ellos en el bienestar de sus familias.

Ahora bien, aunque se considere absurdo pensar que el trabajador recibe, con la aplicación de la cláusula de exclusión, una doble sanción: la expulsión del sindicato y la separación de la empresa. Sin embargo, lo cierto es que en la mayoría de las ocasiones, esta hipótesis es correcta, ya que aunque no se quiera aceptar, en el contrato colectivo de trabajo intervienen tres voluntades, por una parte el sindicato, por otra la empresa y por último el trabajador, quien constituye el punto o la parte que sufre las consecuencias de las otras dos, que coludidas actúan, sancionando al trabajador, liberándose estas dos primeras partes de responsabilidades.

Hay autores que utilizan el término de "Pactos Profesionales", para identificar a los "Contratos Colectivos De Trabajo", aduciendo que, constituye el elemento equilibrado de los intereses del Capital y del Trabajo, su cumplimiento deviene obligatorio, tanto para el patrono como para el sindicato y a los trabajadores a los cuales debe aplicarse.

Para lograr el cumplimiento del contrato, se hace conveniente que el mismo sea conocido por todas las partes que tienen ocasión de aplicarlo, no por simples referencias, sino por práctica y objetivamente, para que, de esta manera y durante toda su vigencia se vayan anotando todas las observaciones que se estimen pertinentes y que servirán para una mejor discusión del próximo contrato.

Es indispensable, pues, que todos los trabajadores de la empresa y el propio patrono " sientan " que han llegado conjuntamente a un arreglo satisfactorio; el contrato podemos decir que es una forma de anunciar a una nueva era de relaciones mutuamente prometedoras y que no constituye una victoria ni para unos ni para otros, puesto que los contratantes deben quedar convencidos, intelectual y sentimentalmente, de las ventajas de la comprensión y de la colaboración, en contraste con la incomprensión y el conflicto. Sin embargo, no es tarea fácil crear ese estado emotivo, ya que las emociones son tenaces y no existe ningún camino sin problemas que lleve a su dominio.

La violación de cualquier cláusula del pacto profesional conduce inevitablemente al conflicto. Las consecuencias de la violación de las distintas cláusulas que forman los elementos del contrato, varían según la gravedad de la infracción o de las propias cláusulas que hubiesen sido vulneradas.

En efecto, no sería posible sostener válidamente, que la violación de todas las cláusulas del contrato colectivo tengan las mismas consecuencias o repercusiones. El incumplimiento de algunas de ellas, apenas supone un malestar dentro de la negociación, en cambio, la violación a las que forman el llamado elemento normativo, desarticulan el equilibrio indispensable entre el capital y el trabajo.

Ahora bien, los problemas que se suscitan entre patrones y trabajadores son, de hecho, inevitables e inherentes a sus mismas relaciones, de donde se hace necesario la intervención de un "tercero "

que concilie o componga las diferencias que se presentan entre las partes en conflicto.

Nuestra Constitución, en su artículo 123, Fracción XX, previene que:

*“Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno”.*⁵⁸

Corresponde, en consecuencia, a las autoridades del trabajo, por conducto de las juntas de conciliación y arbitraje, resolver los conflictos que se presenten con motivo del incumplimiento de las cláusulas del pacto profesional o contrato colectivo de trabajo.

Es una verdad que con relativa frecuencia las empresas, sobre todo las pequeñas, resienten graves perjuicios cuando se aplica la cláusula al trabajador que es un perito o gran conocedor de su trabajo, tratándose de cierto tipo de labor.

Desde otro punto de vista, del jurídico, la actitud de las empresas ha variado. En efecto, en una época la Corte sustentaba diversos criterios, entre otros, el siguiente, transcribiendo a continuación para mayor abundamiento la jurisprudencia inédita:

⁵⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomo II op. Cit. Pág. 1267.

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 55
Página: 37

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. 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.”⁵⁹

Otro criterio que adoptado por la corte es el siguiente:

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

⁵⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Tomo V, Quinta Época, Apéndice del Semanario del Poder Judicial de la Federación, México DF., Pág. 37

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. 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.”⁶⁰

Sin embargo la Corte con el tiempo ha emitido diversos criterios a través de la Segunda Sala de los cuales a continuación literalmente se transcriben:

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

⁶⁰ ibidem Pág. 36

"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 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 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: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o.

CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN 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.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su

*Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente*⁶¹.

O bien existe este criterio:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomò: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a. LVII/2001

Página: 321

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE 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, 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

⁶¹ PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Disco IUS 2003, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, novena época, apéndices, junio 1917-marzo 2003 e informe de labores, disco I.

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.

*Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.*⁶²

No obstante de lo anterior, se ha seguido luchando por lograr una perfecta reglamentación de la aplicación de la mencionada cláusula, que proteja los derechos del trabajador agremiado por lo que, como es sabido, la Corte ha modificado su criterio en varias ocasiones, el que se ha aplicado hasta la fecha, sin que con ello se favorezca a los intereses de la clase trabajadora, y que a continuación exponemos, ya que también en alguna época la Corte tenía como criterio, el siguiente:

"Al patrono solo le compete, en el caso de la aplicación, cerciorarse: a) .- De la autenticidad del oficio en que se comunica la aplicación de la cláusula; b) .- De que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica dicha cláusula. Una vez que esto se acredite, el patrono, sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir el acuerdo respectivo sin que pueda intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores".

Por lo cual me parece que con este criterio la Suprema Corte se acerca más a la realidad actual, esto es, se puede observar que los

⁶² Idem.

sindicatos, basándose en esa supuesta autonomía aplican de manera diestra y siniestra la cláusula de exclusión por separación, aunado a que saben que el patrón no tiene por qué intervenir en el procedimiento a seguir por los gremios sindicales en la aplicación de la cláusula de exclusión, concretándose a observar los requisitos que se le exigen cuando reciba el oficio mediante el cual se le comunica la aplicación de la cláusula referida.

Reiterando que la empresa no tiene por qué intervenir en los asuntos que le compete al sindicato, cuando se trata de la aplicación de la cláusula de exclusión en perjuicio de alguno de sus obreros. Sin embargo, sí tienen la obligación de cerciorarse que dicha sanción fue dictada llenándose los requisitos de forma establecidas por la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, de tal manera que cuando la citada cláusula se aplica en forma ilegal, debería el sindicato cubrir al trabajador separado los salarios que hubieran dejado de percibir por esa causa hasta el momento de su reinstalación al empleo. Tomo como base esta tesis aislada, que si bien es cierto no es jurisprudencia, debería la Corte adoptar este criterio que pone en iguales circunstancias los derechos de los agremiados en relación con las actuaciones del sindicato:

"SINDICATOS. SI APLICAN INDEBIDAMENTE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO." "Aunque es innegable que las

*asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo.*⁶³

No obstante lo anterior, en la práctica no sucede así, es decir que se le aplique alguna sanción a aquel sindicato que valiéndose de esa

⁶³ Suprema Corte de Justicia de la Nación; Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia, México D. F. Enero de 1992, tomo IX, Pág. 258.

"supuesta" facultad, le cubra el pago de los salarios que dejó de percibir el trabajador afectado; hay que hacer notar que en ningún momento se le obliga al sindicato a reincorporarlo en la fuente de trabajo, ya que únicamente se habla del pago de la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, esto que significa, que al final de cuentas

Ahora bien, los efectos de esta cláusula, se puede decir en primer lugar, que produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula de exclusión; En segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y por ultimo, se liberaría a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la primera y tercera consecuencia, estimamos que al sancionar de esa forma al trabajador existe un grave problema, pero por lo que toca al segundo efecto que podría resultar, creemos que es necesario distinguir los derechos que se pierden y los que conserva el trabajador, pues, si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su antigüedad o a su jubilación, también lo es que tiene derecho a exigir toda las prestaciones a que contractualmente tuviere derecho y que hubiere adquirido en virtud del contrato Colectivo de Trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labore.

Nos parece justo, pues sería tan drástica la aplicación de la cláusula de exclusión, que no solamente se sancionaría al obrero con el

despido del empleo, sino que tales efectos rebasarían el círculo de aplicación de dicha cláusula, despojando al trabajador del derecho adquirido, patrimonio que consideramos, sería la base de su subsistencia durante la secuela del procedimiento de la aplicación de la citada cláusula. El sindicato no podría, consideramos, adjudicarse patrimonios que legalmente pertenecen a sus miembros, pues esto constituiría un acto ilegal que cae dentro del ámbito del derecho penal tipificándose un delito de enriquecimiento ilícito.

La Cláusula de Exclusión por Separación afirman sus defensores, tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo a consecuencias de las maniobras del empresario. Para el maestro Mario de la Cueva, tal desmembramiento resulta ser falso, puesto que si fuera apegado a derecho el despido del obrero debería únicamente producirse en los dos supuestos siguientes: el primero, cuando se comprobara que había dimitido en convivencia con el empresario, para servir los fines ocultos con el patrón, dañando con esto a la asociación a la que pertenece y; segundo, al demostrarse que el obrero había sido expulsado precisamente en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario.

Se está de acuerdo, al considerar las causas anteriormente expuestas como fundamentales para expulsar a un trabajador del sindicato y de la empresa, pero debemos aceptar que existen otras muchas causas por las cuales, un miembro del sindicato puede ser expulsado, las cuales pueden considerarse: en atención a la conducta;

a la fidelidad; a los principios del grupo; al cumplimiento de las obligaciones contraídas, entre otras causas.

La ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 371 fracciones VII, y VIII nos indica los procedimientos que legalmente se deben seguir para expulsar a un trabajador de un sindicato:

VII. - Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

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

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

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

VII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.⁶⁴

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

⁶⁴ Ley Federal -del Trabajo, op. Cit. Pág. 105.

Sin embargo si analizamos el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo vigente, posiblemente cambie en apariencia la situación y ya no parezca tan evidente lo anteriormente descrito, debido a que establecen: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado."

En torno al precepto comentado cabría preguntar: ¿Todas las estipulaciones del contrato colectivo se aplican a todas las personas que presten sus servicios en la empresa aunque no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado? la respuesta tiene que ser afirmativamente, siempre y cuando no vayan en perjuicio de los intereses de esas personas que no forman parte de dicho sindicato, por que precisamente lo que determina el artículo 396 ya mencionado. ¿La Cláusula de exclusión por separación forma parte del contrato colectivo de trabajo? La contestación también es evidente. La cláusula de exclusión por separación forma parte del contrato colectivo de trabajo y se encuentra integrada en el llamado elemento obligatorio.

Como corolario a las respuestas formuladas a las preguntas que anteceden, tenemos que admitir que si todas las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se aplican a todas las personas que prestan sus servicios en una empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado y si la cláusula de exclusión por separación forma parte de las estipulaciones del contrato, luego la cláusula de exclusión deberá aplicarse a todas las personas que

prestan sus servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado.

Por lo demás y al decir de algunos sindicatos, el anterior razonamiento, aparte de ser exacto, es justo, por que, si los trabajadores libres reciben los beneficios del contrato colectivo, por ejemplo, aumentos de salarios, por tratarse de estipulaciones que se extienden a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa, también por justicia deben aplicarse las estipulaciones contenidas en el elemento obligatorio o compulsorio del contrato, como son las cláusulas de exclusión y de ingreso ya que el artículo 396 no distingue y donde la ley no distingue no debemos distinguir.

Si bien es cierto que al celebrarse el contrato colectivo entre el sindicato y la empresa, se crean beneficios y sanciones para los trabajadores integrantes de la agrupación contratante y que el contrato con todos sus efectos debe aplicarse a cualquier empleado que labore en la empresa en el momento de celebrarse el acto contractual, también lo es, que los trabajadores libres que prestan sus servicios a la empresa no pueden ser objetos de sanciones por parte del sindicato si no existió su voluntad de intervenir en la celebración del acto contratante, y todavía mas, el sindicato no está facultado para deshacer a los trabajadores de sus derechos adquiridos con anterioridad; a tal acontecimiento deben distinguirse los derechos de los obreros sindicados y de los libres, los derechos que otorga el contrato colectivo del trabajo y los derechos que conservan los obreros libres,

constituyendo ambos casos, esferas distintas que deben ser respetadas por unos y otros.

En la especie, no tiene aplicación lo previsto por el artículo 395 el cual al referirse a la cláusula de exclusión de ingreso, establece que: "Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante y que prestan sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato", ya que la cláusula de exclusión por separación no establece "privilegio alguno a favor de los sindicalizados", sino, que antes bien, es una verdadera sanción.

Se podría hablar de jerarquías dentro de las fuentes del derecho del trabajo y puesto que la Ley es una fuente formal general del derecho laboral y el contrato colectivo una fuente formal especial, debe aplicarse este, en cuanto beneficie a los trabajadores, por encima de la Ley, en consecuencia, por establecerse en todos los contratos que la cláusula de exclusión solo puede aplicarse a los trabajadores que pertenezcan al sindicato, este criterio está ratificado por la doctrina y la jurisprudencia, por lo que es evidente que dicha cláusula no puede aplicarse a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y que no se encuentren sindicalizados.

En efecto, la Ley establece que la mencionada cláusula únicamente puede aplicarse dentro de un círculo que comprenda a los miembros de la agrupación que ha firmado el contrato colectivo, en el

cual existe, de lo contrario, se estaría en el error de inmiscuir voluntades ajenas al acto contractual.

El trabajador que pertenece al sindicato en el momento de celebrarse el contrato colectivo de trabajo, soporta las consecuencias de la aplicación de la cláusula de exclusión, aun cuando, si prestaba sus servicios en la empresa antes de celebrar dicho contrato colectivo ingresando luego al mismo para renunciar después y alegar que no pueden alcanzarles los efectos de la cláusula que aceptaron por el tiempo que aceptaron formar parte del contrato que se había celebrado.

Continuando con lo anterior, y en relación a las consecuencias de la cláusula de exclusión, se puede aducir que, con relación a los demás requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación, diremos que, de acuerdo con el maestro De la Cueva, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato deberá constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deben de estar justificados, puesto que no es posible, que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de su separación, pierda el obrero su empleo.

Aunado a lo referido en el párrafo que antecede, tenemos que a nuestro modo de ver, que tal requisito jamás debería de pasarse por alto ni permitirlo la autoridad del trabajo que interviniese en tal conflicto. En la práctica, actualmente la mencionada cláusula de exclusión ha sido una arma poderosa en manos de los líderes sindicales, o de aquellos patrones, quienes la aplican por el hecho de que los

trabajadores no simpaticen con determinada actitud asumida por la directiva de la agrupación, y aun más, se ha utilizado en contra de aquellos obreros que no aceptan la imposición de cierto candidato político, o en algunos casos, en la aplicación amenazante de la cláusula se les restringe la libertad religiosa que garantiza nuestra máxima Ley Constitucional ó sino solamente por que al patrón ya no le conviene contar con ese trabajador.

Por otro lado, los contratos colectivos de trabajo, como ya se ha mencionado, debe contener requisitos de fondo y de forma, cuando hablamos de los primeros, debemos entender que nos referimos a las causas de separación, las cuales deben estén previstas en los estatutos de los sindicatos y que por lo tanto estas sean justificadas. Es decir, que la falta en que incurre el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que pueda ser acreedor a la sanción de la expulsión del sindicato, pero, además, la falta en cuestión debe estar prevista en los estatutos del propio sindicato y; en los requisitos de forma se requiere que la expulsión sea tomada en una asamblea acordada por el sindicato que aplica la sanción y que en aquella haya un quórum de las dos terceras partes de los miembros del sindicato, no solo de los presentes en la asamblea; que exista una votación directa y no delegada y que se dirija un oficio al empresario en el que conste el acuerdo tomado por la asamblea en los términos descritos firmados por el secretario general.

En la práctica, es difícil que se puedan dar los requisitos mencionados, ya que un sindicato como el de Petróleos, Ferrocarriles,

etc., es de hecho imposible que a una asamblea concurren las dos terceras partes de sus miembros, pues como se ha dicho la votación en cuestión tiene que ser directa y no delegada.

Ahora bien, una forma de solucionar el problema de la votación, o sea, cuando se trata de sindicatos que son imposibles de reunir por ser grandes en número y por encontrarse diseminados en toda la república, esta sería que cada sección resolviera el problema de la asistencia de las dos terceras partes que deben votar por la aplicación de la cláusula, siempre y cuando el acta respectiva vaya firmada por todos los miembros de la directiva de la sección correspondiente, desde luego, que esa junta se efectuaría con asistencia del representante del sindicato general.

Nos referimos, a continuación, a diversos casos prácticos que puedan o se presentan como consecuencias de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación tomando en cuenta que esta pone en presencia a tres entidades distintas, el sindicato, el patrono y el trabajador afectado.

Hay diversos autores en general que confirman que el incumplimiento de las obligaciones impuestas por las cláusulas podría generar algunas de las situaciones que a continuación se mencionan:

a).- Que el empresario se niega a dar cumplimiento a la petición del sindicato y, por tanto rehúsa separar al trabajador afectado;

- b).- Que el patrono, al separar al trabajador, no observa los requisitos que ha fijado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y;*
- c).- Que el sindicato debe precisar que cumplió los requisitos de fondo y forma, en la petición de separación que dirige al patrono.*

Fácilmente se desprende que la aplicación correcta de la cláusula de separación produce la irresponsabilidad del sindicato y del patrono interesado. La tesis casi no se necesita demostrarse, pues el sindicato obra en ejercicio de un derecho y sujetándose a los procedimientos y mandatos legales, el patrono por su parte, cumple una obligación que le es impuesta por el contrato colectivo y está sancionada por la ley.

La cláusula de separación otorga una facultad a la asociación profesional e impone al empresario la obligación de despedir al trabajador que renunció o fue expulsado del sindicato, obligación que debe cumplirse, según se desprende de la misma ley.

El incumplimiento del patrono a la petición del sindicato, por razones obvias dan nacimiento a un conflicto de carácter colectivo: el pacto sobre la cláusula de separación, dijimos anteriormente, forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo de trabajo y con mayor razón que la cláusula de ingreso, esta ideada para facilitar la posición del sindicato dentro de la empresa.

Otra situación sería muy diferente, cuando el trabajador renuncia de manera voluntaria a seguir laborando en la fuente de trabajo, así como también a seguir perteneciendo al sindicato, ya que con esto no se merma los derechos de los obreros que trabajan en la negociación, siendo que el conflicto versa cuando se incumple con el elemento normativo del contrato colectivo y se pretende despedir de manera injustificada a estos, ya que como es sabido los trabajadores son los titulares del derecho y con ellos la empresa tiene la obligación al firmar un contrato colectivo, por supuesto que el sindicato viene a resultar beneficiado, ya que en estos se agrupan los fuerza obrera.

Visto las explicaciones que anteceden, tenemos que las asociaciones profesionales (sindicatos), dispone de dos procedimientos para obtener el cumplimiento del contrato colectivo: la huelga y la acción de cumplimiento de lo pactado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje compete exclusivamente al sindicato, puesto que es el titular del derecho y tiene por finalidad perseguir el cumplimiento de lo pactado y, por tanto, el despido del trabajador, y eventualmente, el pago de daños y perjuicios.

Se han confundido frecuentemente los efectos que producen el incumplimiento de esta cláusula, con los que se origina por el incumplimiento de la cláusula de ingreso y también se cree en una posible acción colateral del trabajador propuesto para desempeñar la vacante: según ya dijimos la cláusula de separación no existe en la

práctica sin la de ingreso, aun cuando son en verdad dos cláusulas distintas. Por esta unión en las cláusulas de los contratos colectivos, los sindicatos, al pedir al patrono el despido del trabajador afectado, demandan a la vez, el cumplimiento de la cláusula de ingreso, y por tanto, proponen al trabajador que ha de ocupar la vacante del despido. Cuando el patrono se niega a despedir al trabajador, se produce un doble efecto: incumplimiento de la cláusula de separación y de la cláusula de ingreso y entonces, al ordenar la autoridad el despido del trabajador, sentencia a la vez por la falta de cumplimiento a la cláusula de ingreso, pudiendo nacer así los efectos que derivan de esta segunda situación y dándose lugar a la acción colateral del trabajador propuesto para la vacante.

La distinción de los efectos es importante, pues la cláusula de ingreso puede estar sujeta a determinadas modalidades, que impidan al sindicato proponer conjuntamente con su petición de despido a un nuevo trabajador.

Pues si el empresario se niega a la petición del sindicato, puede naturalmente ocurrir que tuvo o le faltó causa justificada, y esta puede ser que el trabajador afectado no era miembro del sindicato, de que el oficio respectivo no era auténtico o por no existir la cláusula de exclusión por separación. Cuando no hubo causa para negar la petición del sindicato, se producen varias consecuencias:

- 1.- Si los trabajadores se declararon en huelga, ésta será justificada y, al arbitrarse en el fondo, se condenará al empresario a

despedir al trabajador a pagar los salarios caídos durante el período de huelga y eventualmente los daños y perjuicios;

2.- Si se inició un juicio ante la Junta de Conciliación se condenará al empresario a despedir al obrero y al pago de daños y perjuicios.

Estos daños y perjuicios, afirma Mario De La Cueva, no son los mismos que se producen por incumplimiento a la cláusula de ingreso; esto se traduce, esencialmente en los salarios que dejó de percibir el trabajador propuesto. Los daños y perjuicios que contemplamos son diversos y consisten en el daño y perjuicio que pueda sufrir directamente el sindicato por falta de cumplimiento a lo pactado.⁶⁵

Así las cosas, tenemos que si el pacto entre el sindicato y el empresario a través del contrato colectivo de trabajo, este deberá de cumplir todas aquellas disposiciones que se hayan pactado, produciendo desde luego sus efectos legales correspondientes, puesto que se presenta ante la autoridad del trabajo, e indudablemente, con estricto apego a la naturaleza misma de los sindicatos y a derecho, podemos decir que al despedir a un trabajador del sindicato o de la empresa como consecuencia de la aplicación de dicha cláusula de exclusión, los miembros en todo caso no reciben ningún beneficio, sino, un daño en cuanto a su número de socios, puesto que la meta del sindicato es, supuestamente, agremiar a cuanto trabajador se lo solicite

⁶⁵ Mario De La Cueva, El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, pág. 264 y 265.

para adquirir más fuerza ante el empresario, luego entonces, y en el último de los casos, con la aplicación de la connotada cláusula entonces tendríamos una disminución en la fuerza sindical.

Además, es importante mencionar como ya se dijo al principio que consideramos que es inconstitucional la existencia de la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo, por que atenta a la estabilidad en el empleo del trabajador a quien le apliquen dicha cláusula, puesto que al pedir los sindicatos de trabajadores y obtener del patrón la separación del trabajo por consecuencia de la aplicación de dicha cláusula al obrero, se ven lesionados sus derechos laborales que tienen, como empleado en la fuente de trabajo.

3.1.- LA PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL APILICARSE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

En efecto, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las grandes preocupaciones de nuestra época. Desde antaño se inició hablar de una nueva idea como base para determinar la política social de las naciones y como fuente de los derechos sociales

de los trabajadores y demás grupos necesitados de la población. La idea de la seguridad social, que tal es la denominación del nuevo principio, tiene múltiples facetas en la vida internacional y nacional, pero aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y del futuro, la idea, claro está, no es completamente nueva, pero su actual formación y el propósito firme de extenderla a las más variadas manifestaciones de la vida individual y social constituyen, sin duda alguna, una novedad. Ahora bien, como podemos distinguir, los seguros sociales tuvieron como propósito asegurar al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, cuando la edad o los inevitables riesgos a que están expuestos los hombres, les privarían de su capacidad de trabajo y de ganancia. La nueva idea de la seguridad social aplica el mismo principio al presente de los hombres: el trabajador que cumple sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los trabajadores entregan lo mejor de su vida a las empresas, en ellas transcurren su juventud y su madurez y en ellas les sorprende la vejez, la invalidez y la muerte. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente.

Ahora bien, el maestro Mario de la Cueva, afirma que la estabilidad del trabajador apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el

vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, por que aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho del otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia.⁶⁶

Asimismo tenemos que se han creado diferentes definiciones de lo referente a la estabilidad, a continuación mencionaremos algunas definiciones.

Mario L. Deveali, formuló su definición en los siguientes términos: "La Estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."⁶⁷

⁶⁶ ITALO MORALES, Hugo, La estabilidad en el empleo, primera edición, editorial Trillas, México DF., 1987, pag. 16.

⁶⁷ ibidem. Pág. 17

Otra definición que tenemos es la de Hugo Ítalo Morales que dice: "La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."⁶⁸

Por otro lado, de las reformas que se realizaron a varias de las fracciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y también por las legislaturas locales, derivan al imperativo de ajustar las normas jurídicas a la realidad que marca la evolución económica y social de nuestros días, el artículo 123 que se encontraba vigente en la Constitución de 1917, recogió las ideas, principios e instituciones jurídicas más avanzadas de su época y dio la base constitucional para la elaboración del derecho del trabajo, de lo anterior podemos arribar a la conclusión de que se demuestra la decisión para crear un régimen de justicia social, en que el trabajador gozará de un mínimo de derechos asegurados por el precepto constitucional.

Para el maestro Cabanellas, al referirse a este tema, señala, que "La estabilidad en el empleo se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe"⁶⁹

Ahora bien, considero que la estabilidad en el empleo influye en que un trabajador sindicalizado sea productivo, ya que éste al sentirse

⁶⁸ ITALO MORALES, Hugo, op. Cit., Pág.19.

seguro de su trabajo asegura el ingreso económico para él y su familia satisfaciendo con ello sus necesidades, pero si el obrero tiene problemas con su sindicato al cual se encuentra afiliado, y se encuentra bajo amenaza de que si no cumple el mandato de los dirigentes sindicales tendrá como pena la expulsión del sindicato y por consecuencia la pérdida de su empleo; además de que económica y psicológicamente puede causarle un problema, ya que sería un trabajador sumiso que no tendría iniciativa propia sino que estaría a expensas de lo que le ordenaran.

3.2. LA LIBERTAD SINDICAL Y SUS OBSTÁCULOS.

Se considera importante contemplar este tema, puesto que en este trabajo de investigación me he referido a la aplicación de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, así como también he hecho la narración correspondiente, de que los sindicatos con su actuar transgreden la libertad sindical; si bien es cierto que los gremios tienen autonomía en la elaboración de sus estatutos, también lo es que se considera importante señalar que al contemplar en éstos estatutos; la inclusión de las cláusulas de exclusión que atentan contra la libertad sindical contemplada por el artículo 123 de la Constitución General de la Republica, así también se deja de aplicar el convenio 87 que nuestro país firmó con la Organización Internacional del Trabajo.

⁶⁹ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, Pág. 413.

En México, existen distintas disposiciones que reglamentan el derecho a la libertad sindical, el artículo constitucional a que me he referido en el párrafo que antecede, específicamente en su fracción XVI en su apartado A, consigna el derecho de los trabajadores y empresarios a coaligarse y formar sindicatos, asociaciones profesionales etc.; por su parte la Ley Federal del Trabajo también consigna la libertad de coaligarse y formar sindicatos (artículo 357), asimismo el artículo 4° de esta misma legislación laboral, señala que no se le impedirá el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

Aunado a esto, tenemos que este tema de la libertad sindical, ha sido un tema polémico y últimamente se han desatado diversos debates en torno a la misma. La Organización Internacional del Trabajo, consideró a la libertad sindical como uno de los principios básicos a cuidar y preservar para un sano desarrollo de la sociedad. Nuestro país forma parte de la OIT, desde 1931 y se puede decir que esa incursión fue a la par de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en la Carta Magna, se contemplan una serie de garantías para los trabajadores, así como el inicio de una transformación del derecho laboral.

Tomando en cuenta que este país solicitó ingresar a la Organización Internacional del Trabajo, luego entonces, tenemos que se deben de aceptar las obligaciones que tendrá que cumplir como miembro de esta organización. Una de esas obligaciones, es precisamente cumplir con los convenios, esto es, al aceptar el ingreso

también se compromete a someter a las instancias competentes del país que adquiera vigencia. Cada miembro deberá de tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho de sindicación. Aunado a esto, el artículo 133 constitucional, establece que todo convenio firmado por nuestro país, será ley suprema en toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.

En relación a lo antes mencionado, tenemos que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1950, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, ratificado por México y que entró en vigor en nuestro país en el mes de abril de 1951, mismo que está compuesto por 21 artículos, entre los que se contemplan temas como la obligatoriedad a lo establecido en ese convenio, además de proteger los siguientes derechos: el de los trabajadores a constituir organizaciones; el de los patrones ó empleadores a constituir organizaciones; el de no necesitar autorización previa para constituir o crear una organización; que tanto los trabajadores como los patrones deben sujetarse a lo que marcan sus estatutos como única condición para su afiliación; que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir en las organizaciones; que se contemple la legalidad en sus actuaciones. Sin embargo, los trabajadores mexicanos al intentar ejercer su libertad de trabajar en cualquier trabajo que de acuerdo a sus aptitudes le acomode, siendo lícitos, encuentran una inmensa muralla que limita el ejercicio de su derecho como obreros.

En el convenio 87, si bien es cierto se refiere al hecho de que tanto los trabajadores como los patronos deben sujetarse a lo que marcan sus estatutos como única condición para su afiliación, también resulta ser cierto que señala que dichas actuaciones deben estar apegadas a la legalidad; ¿que significa esto?, que lógicamente la actuación de los sindicatos en su antónima para redactar sus estatutos deberán ser apegados a derecho, es decir, sin contraponerse con las normas protectoras de los derechos de los trabajadores y su estabilidad en el empleo. A mayor abundamiento, debemos decir que el espíritu del convenio es el de que sus agremiados puedan tener la libertad de establecer las normas con base en las cuales el sindicato funcionará y habrá de tomar sus decisiones, desde luego sin la participación del estado, únicamente sus agremiados, sin embargo, de esto se han agarrado los que manejan las riendas de los asociaciones gremiales para poder incursionar en sus estatutos sanciones, como es la expulsión de cualquier agremiado, siendo esto contrario ya que la naturaleza de esta disposición se refiere a cuáles son los derechos y las obligaciones que deben de acatarse para la admisión de los miembros, así como el procedimiento que se debe de seguir para ésta (admisión). Cuando se habla de que las actuaciones deben apegarse a la legalidad, esto es, que en ningún momento se pretendió excluir ó limitar la aplicación del derecho interno de cada asociado a la OIT, por el contrario debe ajustarse a la par de la normatividad interna con la internacional, ¿esto qué nos quiere decir?, que en este país a través de la Constitución Política y de la Ley Federal del Trabajo se está prohibido que se le impida a todo ciudadano dedicarse a cualquier profesión que

de acuerdo a sus aptitudes pueda desempeñar, con la excepción de que sea este empleo lícito.

Como podemos observar, de esos derechos que se han mencionado, los cuales se contemplan en nuestra Constitución Política, a los trabajadores les asiste el derecho para asociarse entre ellos, para poder constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, sin que las autoridades públicas intervengan en la creación de las mismas, desde luego respetando los estatutos.

Cabe señalar que en la práctica, tal libertad sindical es menoscabada por los propios sindicatos, en atención a que al elaborar sus propios estatutos, incluyen en éstos la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, si las dos terceras partes del gremio está de acuerdo.

En nuestro país, la carencia de la libertad sindical se puede distinguir de muchas maneras, entre las cuales podemos mencionar; al efectuarse el registro del gremio, y de los obstáculos formales y legales para lograr el otorgamiento del mismo; en la carencia de autonomía que viven las organizaciones sindicales; en el secreto en que se celebran algunos contratos colectivos, negándose incluso a los propios trabajadores el conocimiento de la organización sindical que los representa; en el registro de las organizaciones sindicales que parece ser que las autoridades otorgan (mediante la toma de nota), a la mesa directiva, una verdadera patente para ejercer a su libre albedrío el derecho de los agremiados; también se constata esa falta, en la

constante pérdida de la valoración de la participación individual, en los procesos en que se definen los intereses de la colectividad; en la expulsión de algún agremiado mediante la votación de las dos terceras partes de la asamblea; en el registro o celebración de aquellos contratos y de organizaciones gremiales que se realizan en secreto que comúnmente se les conoce como "contratos de protección", con el objetivo de tener maniatados los derechos de la fuerza obrera, entre otras causas.

3.2.1. LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN.

Los contratos colectivos son los instrumentos de que se valen los sindicatos de trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo, que las establecidas en la ley para sus afiliados. Desde luego que en la práctica la posición que asumen esos líderes sindicales, es la de beneficiarse ellos y también el patrón, ya que con la inclusión de la cláusula de exclusión mantiene oprimido al trabajador con la amenaza de aplicarle la misma.

En atención a lo anterior, tomando en cuenta que en muchas ocasiones mediante estos contratos a los trabajadores se les aplica la cláusula de exclusión, también hay que hacer énfasis en que desgraciadamente en nuestro país es una realidad incontrovertible.

Por su parte, dentro de la realidad laboral existente en este país, tenemos que se han firmados infinidad de contratos que comúnmente se les llama "Contratos de Protección", los cuales se sabe que son convenios simulados que suscriben patrones y dirigentes sindicales

corruptos, ayudados por bogados empresariales deshonestos y por el propio estado a través de sindicatos como la CTM, sin que los trabajadores a los que está dirigida su obligatoriedad y supuestamente sus beneficios, tengan conocimiento de su existencia y contenido y en alguno de los casos todavía sin existir trabajadores en la negociación.

Estos contratos de protección, constituyen la muestra más clara de la perversión de dos de las figuras más importante del derecho colectivo; la libertad de asociación profesional o de sindicalización y el contrato colectivo

Asimismo, se suscriben con objeto de abaratar la producción, de hacer menos los derechos de los trabajadores, desde luego evitarse, los patrones, las huelgas, así como también no permitir la incursión de otros sindicatos en la fuente de trabajo que vengan a defender esas garantías sociales de que goza todo ciudadano.

Por otro lado, debemos señalar, que en muchas ocasiones los contratos de protección, son firmados por los líderes y patrones, antes de que en la fuente de trabajo o empresa se inicie la contratación de personal, lo anterior es claro que vulnera la libertad de sindicación, ya que esto trae como resultado que aquellos trabajadores que deseen emplearse en esa empresa, deberán de afiliarse al sindicato que detenta el contrato colectivo si no de otra forma no ingresan a laborar, por tal motivo, estos trabajadores se tienen que sujetar a las condiciones ya establecidas en dicho contrato, que usualmente son

desfavorables, teniendo las mínimas garantías de protección que establece la ley.

La contratación colectiva requiere que tanto trabajadores como empresarios, logren una concertación informada y responsable sobre sus respectivos y diferentes intereses. En el derecho laboral, existe un conjunto de obstáculos para que se pueda materializar esa contratación con legitimidad, estas dificultades las podemos encontrar al intervenir el sindicato oficial y los representantes patronales, que pactan condiciones por demás deplorables en contra de los derechos laborales de los trabajadores; otro obstáculo que podemos observar es cuando el patrón ya tiene celebrado contrato colectivo de trabajo con un sindicato, aun cuando sea desconocido por los trabajadores, difícilmente podrán ocupar ese lugar, ya que de la manera que podría ser, es peleando la titularidad del mismo.

Sin embargo, hay que mencionar que tanto para la firma como para el depósito del contrato, así como de los juicios que se inician ante la autoridad laboral por la titularidad de éste, es claro que existe un alto nivel de corrupción, ¿porque se dice esto?, por que la mayoría de esos juicios terminan en desistimiento, demostrándose con ello que únicamente se promueve.

En la práctica se puede decir, que los contratos colectivos de trabajo, son celebrados aun sin la participación de los propios trabajadores, esto es, el patrón conviene con algún sindicato la firma del contrato colectivo, y una vez que ha acontecido lo anterior, el contenido

de ese contrato no es puesto a consideración del gremio en general, sino que es escondido frente a la vista de los trabajadores.

Por su parte los patrones, han señalado que la celebración de este tipo de contratos, es con la finalidad de evitarse emplazamientos de huelgas, de despedir de manera injustificada a todo aquel trabajador que dé indicio de insubordinación y que empiece a alterar el orden dentro de la empresa, pretendiendo alentar a los demás compañeros para formar otro sindicato que peleé la titularidad al sindicato que lo ostenta, con esto se pretende impedir que los trabajadores puedan afiliarse al sindicato de su preferencia.

Es por todo esto que la masa obrera sufre menoscabo en sus derechos laborales, ya que el patrón sin inmiscuirse directamente él, se pone de acuerdo con el dirigente sindical y el primero le pide quien o quiénes deberán trabajar para el primero; y aquellos que le ocasionen problemas no sujetándose a los mandatos del patrón, les aplican la cláusula de exclusión por separación son expulsados del sindicato y del empleo.

CAPITULO IV.

LA LEGISLACION Y SU DEFICIENCIA

4.1.- DEFICIENCIAS DE LA REGLAMENTACIÓN DE LA LEY SOBRE ESTA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACION.

En este capítulo, hablaremos del estudio de un tema que ha causado las controversias y debates mas encontrados, como lo son las lagunas que se encuentran en la legislación laboral sobre su incorporación y sobre todo la aplicación de la controvertida cláusula de exclusión por separación.

Empezaremos a decir, por lo que resta al procedimiento de la Cláusula de Exclusión por Separación, que el mismo resulta violatorio a las garantías consagradas por los artículos 14 y 16 de la constitución, no obstante que ya se ha señalado, la aplicación de dicha cláusula atenta contra la libertad de sindicación y con la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores a quienes se les aplica.

Ahora bien, toda ley en sus orígenes es injusta para el futuro, sin embargo no podemos negar y tampoco los juristas, en muchas ocasiones las leyes desde su nacimiento son causa de injusticias, por lo

que el Derecho del Trabajo, no podría ser la excepción, ya que sus leyes arrancadas por una clase explotada a otra de rango superior, tuvo que encontrar en su camino obstáculos infinitos y aun llegar a pagar con sangre sus conquistas.

La cláusula de exclusión por separación, tema tantas veces debatido, considerado por quienes solo vemos su aspecto negativo, no ha encontrado hasta el momento el cauce que la lleve a beneficiar únicamente los intereses del trabajador agremiado a un sindicato, su procedimiento de aplicación, como ya se ha dicho, sufre defectos debido a una falta de reglamentación jurídica protegida por la ley misma, es decir, que la ley proteja su aplicación, sancionando severamente su violación, tanto si ésta se comete por los empresarios como si se comete por los líderes sindicales que se coluden con aquellos.

Como bien sabemos los abogados que nos dedicamos a esta ardua tarea de defender los intereses de la clase trabajadora, dentro de nuestro ordenamiento jurídico constitucional y en la misma legislación laboral, existen deficiencias en la reglamentación de las cláusulas de exclusión, además de aquellos criterios adoptados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; vemos que los litigantes discrepan en tal procedimiento, por lo que examinaremos los diferentes procedimientos, que ofrecen de un bando y otro, para resolver el problema, así como el que también establece la ley.

Desde luego, como ya sabemos, existe, para aplicar la cláusula de exclusión, un procedimiento jurídico; pero cabe advertir que desde nuestro punto de vista, la Ley Federal del Trabajo tiene ciertas lagunas, de ahí que consideremos que los estatutos son las normas internas de la organización sindical, las que señalan dicho procedimiento, motivo por el cual al realizar un estudio del procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión, hay que tomar en cuenta que la vida gremial se desarrolla sobre las normas internas del sindicato, pero dichas normas se podrían establecer en un momento dado en la Ley laboral tomando en cuenta los principios generales del derecho y los convenios internacionales que se han celebrado con la Organización Internacional del Trabajo.

El maestro Cabanellas hace referencia a lo afirmado por Ferrara, puesto que los estatutos son el ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el complejo de las normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la sociedad, el modo de funcionamiento y su actividad externa⁷⁰

Las características de los Estatutos son las siguientes:

- a).- Son una regla de derecho.
- b).- Los Estatutos son generales.
- c).- Los Estatutos son imperativos.
- d).- Los Estatutos importan reglas aceptadas.

⁷⁰Cabanellas Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo. Pág. 307

- e).- Los Estatutos son normas represivas.
- f).- Los Estatutos son reglamentarios.
- g).- Los Estatutos son reglas constitutivas.

De lo anteriormente expuesto se deduce, que la aplicación de la Cláusula de Exclusión, es decir, el procedimiento para su aplicación debe desarrollarse sometiéndose a la consideración de los principios estatutarios y las disposiciones legales establecidas por la misma ley laboral. Aunque la propia ley de la materia específica de manera ambigua aquellas disposiciones que deben seguirse en el proceso de aplicación, sí autoriza a los sindicatos para elaborar el respectivo procedimiento, aunque creemos que no debe ser el sindicato quien se constituya en autoridad para expulsar a sus miembros violando su derecho de audiencia, ni su libertad sindical consagrada en nuestra constitución; debe, pues, ser la autoridad jurisdiccional quien mediante un procedimiento sumarísimo decida si hay razones suficientes para que el obrero ó miembro del grupo sindical sea expulsado del mismo, sin embargo esto no debe ser causa para que sea separado de la empresa donde presta sus servicios, ya que independientemente de que si se comprueba que el trabajador violó o no los principios de su clase o de la agrupación, se le tendría que aplicar una medida de sanción administrativa ó en un momento dado sería aplicarle una suspensión de sus derechos como miembro de su sindicato por cierto tiempo, pero de ninguna manera expulsarlo de manera inmediata del seno sindical, ni tampoco del empleo.

Dentro de los principios o normas jurídicas que rigen el procedimiento me permito hacer mención de lo establecido por el artículo 246 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y del artículo 371 de la ley Federal del Trabajo vigente, los cuales entre otras cosas hacen referencia a que: "Los estatutos deberán expresar los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros. La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso", desde luego, para la aplicación de la cláusula de exclusión, se debe ponderar que las causas o motivos para la procedencia de la aplicación de la cláusula de exclusión, que son precisamente los hechos considerados como ilícitos por los trabajadores organizados para la solidaridad y finalidades sindicales, estos deben ser debidamente comprobados y la autoridad laboral correspondiente es la que se encargaría de valorar las pruebas ofrecidas por las partes y una vez lo anterior emitir su resolución que sería irrevocable; como ejemplo entre otras de las posibles causas consideradas como ilícitas, están las que se señalan en los estatutos del sindicato de electricistas: el rompimiento de huelgas, el espionaje, el engaño a la organización, las faltas de probidad, los actos de violencia graves, los perjuicios materiales a los bienes comunes, la afiliación a sociedades contrarias a los fines sindicales y específicamente a los grupos o partidos políticos, la falsificación de firmas o documentos del sindicato, etc.

Por otro lado, y dentro de las causas que podrían tomarse en cuenta para sancionar con la expulsión a los representantes sindicales, se considera que serían algunas como las que se refieren a la actuación de los mismos dentro del régimen interior de la organización, otras que se derivan de sus funciones frente a los patrones y, por último, las que tienen relación con actividades de carácter político-electoral. Son causas de expulsión de la primera índole, hacer labor divisionista entre los agremiados, abusar de la autoridad que les otorgan sus puestos, usurpar funciones y desobedecer los acuerdos emanados de las convenciones y del comité ejecutivo general. Estas últimas causas se aplican a los miembros de los comités locales y a los miembros del comité ejecutivo general. Entre las segundas se encuentran: aprovechar la representación sindical para obtener ventajas personales dentro de las empresas, celebrar convenios que violan los contratos colectivos y prestar servicios de espionaje que detente a los intereses del gremio sindical, o de naturaleza análoga, a los patrones.

Aunque los autores doctrinarios señalan causas que sí caen dentro del ámbito que compete al mismo sindicato sancionar, no por esto agotan las que en verdad deben de aplicarse a los miembros creedores a la sanción, pues existen infinitas causas por las cuales puede ser expulsado un trabajador de la agrupación a que pertenece, pero, todo ser, como humano que es, siempre está expuesto a cometer errores y faltas que no están a su alcance impedir sucedan, por lo que deben establecerse causas de expulsión que en verdad ameriten el castigo, no sin antes, claro está, conceder al autor del supuesto delito,

el derecho de audiencia que le asiste, ante el mismo sindicato, en primera instancia y en segunda, ante los tribunales del trabajo.

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

Por lo anterior, considero que los estatutos de un sindicato son verdaderas leyes, los que deben observarse y ser acatados por las personas a quienes van dirigidos.

Así las cosas, encontramos que las autoridades sindicales que intervienen en la aplicación de la cláusula de exclusión son las siguientes: El Secretario de Conflictos de la organización, el defensor del acusado, la Asamblea y la Comisión de Honor y Justicia, entre otras, pudiendo variar el cómo se distinguen las autoridades internas del sindicato ya que dependen del nombre que la organización sindical les den a los encargos dentro del mismo gremio. Las autoridades sindicales constituidas por la Mesa Directiva, al recibir la denuncia respecto a la traición, supongamos, turnan dicha denuncia con el nombre del trabajador a la Comisión de Honor y Justicia. La Mesa Directiva designa a un trabajador que es una especie de Fiscal o de

defensor que estudia los hechos consistentes en la traición al sindicato. A su vez, la Comisión de Honor y Justicia estudia los mencionados hechos que sancionan los estatutos y llama al trabajador a fin de que responda de los cargos y se le manifiesta que tiene derecho a nombrar defensor. Posteriormente, previo señalamiento de día y hora ante la asamblea sindical, el trabajador que acusa, la defensa que defiende (el trabajador se puede defender personalmente o nombrar a un defensor) y, en esta forma, ante la asamblea se establece una especie de debate, y finalmente, la asamblea vota por la aplicación o no de la cláusula de exclusión.

Como se puede distinguir, a simple vista el desarrollo del procedimiento cumple con los requisitos jurídicos de audiencia y forma, principios que constituyen los extremos de los artículos 14 y 16 constitucionales.

Pero no hay que perder de vista que no por que cualquier organización observe los extremos de los artículos 14 y 16 constitucionales, proceda en forma legal. Sin duda que se están violando las leyes a favor del trabajador, además de que se están aplicando incorrectamente y se violan las leyes a favor del trabajador, además de que sería ilegal que cualquier asociación profesional se constituya en tribunal para juzgar a sus miembros, deben, pues, ser los tribunales establecidos para tal caso y con anterioridad al hecho que se imputa, en caso contrario, de aceptarse la hipótesis de que con sólo observarse los extremos de los artículos mencionados, se procede legalmente, existirían, en todo caso, infinidad de tribunales especiales

que irían en contra de lo establecido, en el primer párrafo del artículo 13 de nuestra Carta Magna, el que a la letra dice: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales.....", el artículo 14 concluye que "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad ó de sus propiedades, posesiones ó derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Ahora bien de las consideraciones que pudiesen existir en un momento dado para la procedencia de la aplicación de la Cláusula de Exclusión, tenemos que existen elementos de fondo y forma que podemos tomar en cuenta, ya que la existencia de presupuestos son los elementos sin los cuales no es posible concebir la procedencia de la aplicación de la cláusula de exclusión.

Estos presupuestos se tomarán de acuerdo a la existencia del trabajador sindicalizado y la existencia de la cláusula en el contrato colectivo de trabajo, es decir, el trabajador al cual se aplique dicha cláusula deberá formar parte de la organización sindical, pues si dicho trabajador no está sindicalizado no podrá aplicársele nunca en su contra la sanción, y otro presupuesto es el de que la multicitada cláusula debe existir previamente en el contrato colectivo de trabajo, ya que siendo como es, una sanción, lógicamente debe existir con anterioridad a su aplicación en dicho documento.

Por otra parte, los elementos jurídicos de fondo de la cláusula que venimos estudiando, son los siguientes: La causa o motivo en virtud de la cual deba aplicarse y la existencia de la acción correspondiente de acuerdo con el principio jurídico anteriormente citado.

El segundo elemento jurídico de fondo, es el cumplimiento de los artículos 14, segunda parte y 16 primera parte, constitucionales; en otras palabras, la garantía de audiencia y el cumplimiento de la forma procedimental que señalan los textos de nuestra Carta Magna.

El tercero de los elementos de fondo es que la aplicación de la cláusula de exclusión debe ser aprobada por las "dos terceras partes de sus miembros". Este elemento significa que la sanción debe ser acordada por toda la organización sindical en su mayoría, es, en cierto modo, una aplicación del principio democrático de justicia ya que en un principio actúa con ideas socialistas modernas. En lo que respecta al procedimiento de la aplicación de la cláusula de exclusión, nos parece que se queda a la zaga, no realiza un estudio a fondo, se concretiza a pasar ligeramente la vista por el paisaje tan enmarañado que es el terreno de la cláusula de exclusión.

Retomando lo antes mencionado, los elementos de forma para la procedencia de la aplicación de la cláusula son: el cumplimiento de los estatutos que establece dicha cláusula en todo aquello que no se refiera a los presupuestos y elementos de fondo y, que las actuaciones que se lleven al cabo con motivo de la aplicación se levanten en actas en las

cuales aparezcan todos los incidentes surgidos con motivo de la aplicación de dicha cláusula

Y como conclusión, se puede concebir que dicho proceso, no constituiría proceso legal como el que se realizara en forma verbal sin dejar constancia de ello, sería, pues, volver tiempo atrás llevando al cabo juicios en que, por sobre el derecho y la justicia, el que fuese mejor orador, ganaría la justicia, aunque no le asistiera razón.

Considero, que las constancias del proceso para la aplicación de la citada cláusula, y todos los incidentes surgidos durante el debate, deben ser elementos de prueba para el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto.

Al respecto de lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nada dice de la situación que podría presentarse en caso de sindicatos nacionales, y sí es clara en cuanto se refiere a los elementos de forma, expresando que: Como el artículo 246, Fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los trabajadores sindicalizados 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 sindicalizados, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la

expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos⁷¹

Se insiste, pues, en la necesaria e imprescindible reglamentación por lo que toca a la votación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato que asisten a la asamblea, o que se supone deben suscribir el acuerdo de expulsión. Por tanto, pues, las formalidades deben ser públicas y solemnes.

Si es verdad que los propósitos del legislador eran varios, tales como el de asegurar un mínimo de derechos para el trabajador, individualmente considerado, como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo, la participación del obrero en los beneficios de la empresa, la estabilidad en el empleo, y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y, por otra, dejó firmemente asentados los derechos colectivos, como la coalición, la asociación profesional y la huelga; luego entonces, debió de establecer una reglamentación de las mencionadas cláusulas de exclusión, ya que con su aplicación ilegal, todos estos derechos que creó a favor del trabajador, se violan, resultando derechos teóricos.

Asimismo, podemos decir que existe el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que deberán de existir algunos elementos para la reglamentación de la cláusula, que:

⁷¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación Semanario del Poder Judicial de la Federación, Jurisprudencia, Quinta época, Tomo CXXX. PAG. 684.

- a).- El Trabajador debe ser miembro del sindicato.
- b).- El Trabajador debe renunciar o ser expulsado del sindicato.
- c).- Han de cumplirse los requisitos de fondo y forma que fija la Ley para la renuncia o la expulsión.
- d).- El despido procede previa petición del sindicato al empresario.

En efecto, la postura que adoptamos, conlleva de manera expresa a evitar la aplicación de sanciones sobre disposiciones generales o ambiguas, esto es, que la cláusula de expulsión del sindicato no debería de aplicarse ya que se contrapone a lo establecido por el artículo 5º. Constitucional, es aplicable para proteger al trabajador en cualquier situación que implique la afectación de sus derechos civiles o políticos, como condición de permanencia en el trabajo, sea que las condiciones pretenda imponerlas el Estado, el Sindicato ó el patrón mismo.

La cláusula de exclusión por separación, ya lo hemos dicho, en nuestro punto de vista, atenta en contra de la libertad de asociación profesional consignada en la fracción XVI de nuestro Artículo 123 constitucional.

Asimismo, debemos decir, que a la cláusula de exclusión la cuestionamos en virtud de que representa una expresión manifiesta de la aplicación de la justicia por propia mano, toda vez que el sindicato puede desprenderse a discreción, de los elementos que resulten peligrosos o molestos, de ahí que dicha cláusula de expulsión atenta

también en contra de la fracción XXII del apartado A del Artículo 123 de la Constitución.

Ahora bien, la cláusula de exclusión es verdaderamente un acto oprobioso, y que por lo tanto, urge una reglamentación justa y equitativa. Bien reglamentada, la cláusula de exclusión tendrá un porvenir asegurado. En efecto, mientras exista la propiedad privada como base de sustentación de la sociedad, existirán clases sociales y, en consecuencia, explotados y explotadores y aquellos solo podrán defenderse agrupándose y se defenderán mejor a medida que la organización sindical sea mucho más sólida. En conclusión, mientras existan quienes siendo mayoría nada tienen, y quienes siendo un grupo pequeño, lo tienen todo, habrá injusticia social y, en consecuencia, existirá la cláusula de exclusión.

La justicia del derecho del trabajo, es, pues, justicia distributiva, por que tiene por objeto corregir las desigualdades mediante la compensación de las mismas, esto es, reivindicando a la clase obrera, en nuestro país cada día se ha venido acentuado mas la crisis del derecho del trabajo y consiguientemente la de la justicia laboral, por que el proceso ha dejado de ser un instrumento de tutela de los trabajadores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han convertido en tribunales faltos al objetivo por el cual fueron creados; el proceso laboral es una copia del proceso civil y promotor de una lucha desigual entre obreros y empresarios, cuyo poderío económico les permite disfrutar de un evidente poder, que en un momento dado se podría equiparar al que ejerce el sindicato mismo, que aunque este poderío no es de carácter

económico, lo realiza al momento de aplicar la ya comentada cláusula de exclusión por separación.

También tenemos que existe un descontento por parte de los litigantes que defienden a la clase obrera, en contra de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otros motivos por que los juicios o procesos que se ventilan ante estas instancias se dilatan lamentablemente en perjuicio de la parte trabajadora, ya que en la actualidad podemos observar aquellos que nos dedicamos a la defensa de los intereses laborales de los trabajadores en cualquier juicio, son órganos de justicia tardía y lo que es peor, de justicia que dista mucho de ser pronta y expedita, además de no ser de carácter social. Motivo por el cual es necesario proyectar nuevas normas procesales derivadas del emblemático artículo 123, con el objeto de que la justicia que impartan las Juntas, como ya se dijo sea pronta y expedita, encomendándose la dirección del proceso de manera que puedan tutelar a la parte débil de éste, suprimiéndose el juego de ajedrez jurisdiccional, para hacer efectiva la nivelación de las desigualdades que existen entre el trabajador, el patrón y los sindicatos, ya que en el último de los casos la parte obrera es la que sufre los abusos del patrón y en algunas ocasiones del sindicato, y la autoridad competente para conocer de esos conflictos, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES.

1.- En México, es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo para que la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, sea suprimida del segundo párrafo del artículo 395, en atención a que se considera inconstitucional por atentar contra los derechos laborales de los trabajadores mexicanos que forman parte de algún sindicato.

2.- Que se respetara la libertad sindical, así como las garantías individuales de los trabajadores, las cuales están contenidas en el artículo 5°, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como también en la ley federal del trabajo, en su artículo 4° y sobre todo el convenio 87 que este país firmo con la Organización Internacional del trabajo.

3.- Que el derecho a ejercer acciones laborales con base en la mera manifestación de voluntad deberá de ser por parte de los trabajadores, así como también, la necesidad de reconocer el derecho de los sindicatos a definir y modificar su esfera de acción con absoluta libertad, desde luego respetando los derechos laborales de sus agremiados, esto es que se prohíba la incursión de la cláusula de exclusión por separación.

4.- Que la cláusula de exclusión por separación es contraria y atenta a lo establecido al artículo 5° constitucional, ya que menoscaba la libertad

del obrero de trabajar en la profesión o actividad que sepa desempeñar, siempre y cuando el mismo fuese lícito.

5.- Que la cláusula de exclusión por separación, es inconstitucional, por que permite sancionar con la privación de la libertad de trabajo en la empresa en donde el sindicato ostenta el contrato colectivo de trabajo.

6.- Que la cláusula de exclusión por separación, es ilegal, por que atenta con la estabilidad en el empleo de los trabajadores en una fuente de trabajo.

7.- Que la cláusula de exclusión por separación, es violatoria de la ley federal del trabajo, por que impide a cualquier individuo a seguir laborando en la empresa.

8.- Que la cláusula de exclusión por separación, es inconstitucional, por que permite que a cualquier trabajador, se le prive de sus derechos sin que se satisfaga el procedimiento previo a la imputación de la falta que se les atribuya, garantizando con ello los requisitos de legalidad y seguridad jurídica consagrada en nuestra Constitución.

9.- Que el sindicato tiene como finalidad el mejoramiento y defensa de sus agremiados.

10.- Que debería de crearse un Registro Único y Público de las Organizaciones Sindicales, que permitan con ello conocer, cuales y como están integradas las asociaciones de trabajadores, esto con el

objeto de que sus propios integrantes sepan a que gremio pertenecen, ya que en muchas ocasiones y ante la necesidad de trabajar, los dirigentes sindicales únicamente les informa que para ingresar a laborar en esa fuente de trabajo, deberán de ser afiliados al sindicato que ostenta el contrato colectivo de trabajo.

11.- Que en los estatutos que elaboren los sindicatos, en el capítulo de sanciones quede prohibido que con motivo de la expulsión o la separación voluntaria del sindicato, que detenta el contrato colectivo, a alguno de sus miembros, estos pierdan también su empleo.

12.- Que para el caso de que algún agremiado, se le comprobare la falta en que incurrió, se le tendría que aplicar una medida de sanción administrativa ó en un momento dado sería aplicarle una suspensión de sus derechos como miembro de su sindicato por cierto tiempo, pero de ninguna manera expulsarlo de manera inmediata del seno sindical, ni tampoco del empleo.

13.- Que se les impida a los sindicatos participar en actividades políticas, específicamente en las de carácter de elección popular.

14.- Que los contratos colectivos de trabajo, regulan las condiciones conforme se va a prestar el trabajo como hasta ahora, desde luego no deben ser menores que las que están establecidas en la constitución y en la ley federal del trabajo.

15.- Para que surtan efectos legales, derechos y obligaciones entre los contratantes, los contratos colectivos de trabajo no deberán contener la cláusula de exclusión por separación.

16.- Que debería de crearse un Registro Público de los Contratos Colectivos, para que se tenga conocimiento de cuantos y cuales son los que están debida y legalmente celebrados en nuestro país, lo anterior con el objeto de que se tenga conocimiento cuantos contratos colectivos están firmados, así como también saber que sindicatos detentan la titularidad de los mismos.

17.- Que sean nulos los contratos colectivos de trabajo, que contemplen la incursión de la cláusula de exclusión por separación, por que atenta a la libertad laboral de los obreros.

B I B L I O G R A F Í A.

BORRELL NAVARRO, Dr. Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Editorial SISTA, Página 412.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968 Pág. 321.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Pág. 307

CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Editorial FOCET "ALE", México 1984, Pág. 231.

CHARIS GOMEZ, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 1997, Pág.93

CLIMENT, BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Segunda Edición, Editorial Esfinge, México Distrito Federal, 1999, Pág. 102-103.

DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2da Edición Editorial Porrúa, S.A. de C. V., México Distrito Federal, Página 276 y ss.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México 2000, Página 729.

DE BUEN UNNA, Carlos, LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Análisis y Comentarios), Artículo 401, Sexta Edición, Editorial Themis, México 2000. Página 239.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, pág. 264 y 265.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1996, Tomo II, Pág. 250.

GARRIDO ROMAN, Elena, Antología de Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, Facultad de Derecho Sistema Universidad Abierta Primera Edición 1995, Página 115.

GUERRERO, Euquerio Lic., Manual De Derecho del Trabajo, 23ª Edición, Editorial Porrúa, México Distrito federal, 2003, Página 320.

ITALO MORALES, Hugo, La Estabilidad en el Empleo, Primera Edición, Editorial Trillas, México Distrito Federal, 1987, Página 16.

KAYE, Dionisio J., Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Editorial Themis.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Editorial Porrúa, México Distrito Federal, 1991, Página 263.

MARINEZ, Porfirio, ORTUÑO Felipe, FERNÁNDEZ Arturo, Libertad, Editorial Talleres de ¡Buena Idea! Impresiones.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Introducción al Estudio del Trabajo, Segunda Edición Revisada, Suiza 1973, Pág. 435.

SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles, Décima Cuarta edición, Editorial Porrúa, México DF., 1995, Pág. 34.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, pp. 18; cfr.; Pic Paul, Traité élémentaire de législation industrielle, Paris, 1930, pp. 51 y ss.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1997, Pág. 88

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Editorial Mac. Graw Hill.

SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Editorial Porrúa, México 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Primera Edición, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Página 59.

SIRVENT GUTIERREZ, Consuelo Y VILLANUEVA COLIN, Margarita, Sistemas Jurídicos Contemporáneos, Editorial Oxford.

T E S I S Y J U R I S P R U D E N C I A S .

Suprema Corte de Justicia de la Nación; Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia, México D. F. Enero de 1992, tomo IX, Pág. 258.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Tomo V, Quinta Época, Apéndice del Semanario del Poder Judicial de la Federación, México Distrito Federal, Pág. 37

Suprema Corte de Justicia de la Nación, SEMANARIO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Jurisprudencia, Quinta época, Tomo CXXX. PAG. 684.

L E G I S L A C I O N E S .

Ley Federal del Trabajo, editorial Anaya, página 102.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada, tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México, novena edición, México, Distrito Federal, 1997, página 1.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, primera reimpresión, editado por el Poder Judicial de la Federación tomo I, página 1.

Constitución Política de los Estados de los Estados Unidos Mexicanos, primera reimpresión, editado por el Poder Judicial de la Federación Tomo II, Página 1268.

E N C I C L O P E D I A S.

Enciclopedia jurídica OMEBA, tomo IV, editorial DRISKILL S.A., año de impresión 1999, Argentina, página 120.

Enciclopedia universal ilustrada, europeo americana, editorial ESPASA-CALPE S. A., año de impresión 1913, Madrid, página 220.

Diccionario jurídico ESPASA, editorial ESPASA-CALPE, año de impresión 1991, Madrid, página. 919.

R E V I S T A S.

Revista mexicana del trabajo, Ley Federal del Trabajo.

INFORMACIÓN OPTICA.

Poder Judicial de la Federación, Disco IUS 2003, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, novena época, apéndices, junio 1917-marzo 2003 e informe de labores, disco 1.