



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.
INCORPORADA A LA UNAM

CAMPUS CUERNAVACA
FACULTAD DE DERECHO
CLAVE 8344-09

**ANÁLISIS SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN
CON RELACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL**

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JAQUELINE GUZMÁN CRUZ

ASESOR: SERGIO RAÚL ZERMEÑO NÚÑEZ

CUERNAVACA, MORELOS.

DICIEMBRE 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:
Mirel Guzmán de la Cruz

Y

Fany Cruz Navarrete

Gracias por todo su apoyo, los amo.



Universidad
Latina


Cuernavaca, Morelos a 27 de Junio de 2014

**M.C RAMIRO JESÚS SANDOVAL.
DIRECTOR GENERAL DE REVALIDACIÓN
E INCORPORACIÓN DE ESTUDIOS DE LA UNAM
P R E S E N T E.**

La **C. GUZMAN CRUZ JAQUELINE**, ha elaborado la tesis profesional titulada **ANÁLISIS SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN CON RELACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL**, BAJO LA DIRECCIÓN DEL LIC. SERGIO RAÚL ZERMEÑO NÚÑEZ, para obtener el Título de Licenciada en Derecho.

La alumno ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación para todos los efectos académicos correspondientes.

ATENTAMENTE


**MTRO. HÉCTOR ROA MARTÍNEZ
DIRECTOR TÉCNICO DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO
CAMPUS CUERNAVACA**

info@unila.edu.mx
unila.edu.mx

Campus Sur
Pedro Henríquez Ureña 173,
Los Reyes Coyoacán,
México, D.F., 04330
9171 9670 al 80

Campus Roma
Chihuahua 202,
Roma,
México, D.F., 06700
3640 0880 al 90

Campus Cuernavaca
Vicente Guerrero 1806,
Las Maravillas,
Cuernavaca, Morelos, 62230
(777) 160 1020 al 30

Campus Cautla
Carretera Federal México-Oaxaca 1060,
Hermenegildo Galeana,
Cautla, Morelos, 62741
(735) 3524 697
3545 120

Cuernavaca, Morelos, a 6 de Junio del 2014

**MTRO. HECTOR ROA MARTINEZ
DIRECTOR TÉCNICO DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO
UNIVERSIDAD LATINA S.C.
CAMPUS CUERNAVACA
P R E S E N T E.**

Por medio de la presente me permito informar a Usted que el alumno (a):

C. GUZMAN CRUZ JAQUELINE

Con número de cuenta: 410542378, ha concluido la investigación de la tesis profesional titulada: **ANÁLISIS SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN CON RELACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL.**, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad de la Universidad Latina para la tesis profesional, por lo que otorgo el voto aprobatorio como asesor.

ATENTAMENTE



**LIC. SERGIO RAÚL ZERMEÑO NÚÑEZ
PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD LATINA**

ANÁLISIS SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN CON RELACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. Antecedentes históricos. Creación de los sindicatos.....	3
I.1 Historia de la evolución del sindicalismo en Europa.....	3
I.2 Edad Media.....	5
I.3 Características del movimiento asociacionista.....	16
I.4 La democracia en el sindicalismo.....	18
I.5 Concepto de Democracia.....	22
I.6 Sindicalismo.....	24
I.7 El derecho colectivo del trabajo.....	25
I.8 La libertad sindical y la Organización Internacional del Trabajo.....	29
I.9 El derecho sindical individual y colectivo.....	34
I.10 Trabajadores de la función pública.....	39
I.11 El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	41
I.12 Afectación de la “crisis económica” en el gremio laboral.....	43
I.13 Planteamientos de democratización.....	47
CAPÍTULO II Evolución del derecho de asociación profesional en México.....	51
1. Nueva España.....	51
2. México Independiente.....	52
3. México porfiriano.....	54
4. México Revolucionario.....	55
Resultados.....	66
CAPÍTULO III. El individuo y la asociación.....	71
1. Planteamiento y posición.....	71
2. El continuismo en la dirección sindical.....	78
3. La aplicación política de la cláusula de exclusión.....	81

CAPÍTULO IV. Las cláusulas de exclusión.....	83
1. Planteamiento.....	83
a) La sindicalización obligatoria o exclusividad de contratación.....	84
b) La cláusula de exclusión.....	86
2. Cláusula de exclusión de ingreso, exclusividad de contratación.....	89
3. Cláusula de exclusión por separación.....	90
4. Cláusula de exclusión, prescripción de la acción para aplicarla.....	104
CAPÍTULO V. Constitucionalidad de la cláusula de la exclusión.....	107
1.- Las cláusulas de exclusión de ingreso y la fracción XVI del artículo 123, apartado “A” constitucional.....	107
2.- La cláusula de exclusión por separación y la fracción XVI del artículo 123.....	110
3.- Las cláusulas de exclusión y el artículo 5º Constitucional.....	113
4.- La cláusula de exclusión por separación y el artículo 5º Constitucional.....	116
5.- Cláusula de exclusión por separación y la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional.....	119
6.- Relación de la cláusula de exclusión por separación.....	124
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFÍA.....	130

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación profundizaremos en cómo, una figura laboral, ha causado un sin número de problemáticas en el Derecho Laboral y cómo ha llegado a dar tanto poder a los sindicatos de América Latina pero en específico en México.

Se analizará cómo es que los sindicatos surgieron de una manera tan hermosa y llena de esperanza para los trabajadores, pero que con el tiempo se fueron deformando hasta llegar a lo que son con una arma tan poderosa en contra los trabajadores, en su mayoría por ésta y otras figuras. Por lo que no atacaré, pero si estudiaremos la figura de la libertad de asociación, ya que el hombre es un ser por naturaleza sociable, pero cuando se asocia de manera incorrecta o con armas que sólo atacan a los trabajadores o los intimidan es cuando no es correcto, y se tiene que corregir esa situación.

Estudiaremos las agrupaciones de los trabajadores, sus relaciones y sus efectos de éstas.

También se comprobará con la investigación que esta figura es un medio de privación de los derechos laborales que sólo amenaza, amedrenta e intimida a los trabajadores que ingresan o salen de un sindicato en la mayoría de los casos. Cómo es que se ha limitado tanto la libertad de los trabajadores.

Se demostrará cómo los contratos en materia laboral están mermados e infectados para limitar la libertad de los trabajadores con vicios y errores de la voluntad. Ya que se supone, que en un contrato, de existir la voluntad de las partes, como lo dice el derecho privado, pero en la actualidad no es así, ya que si quieres ingresar a un trabajo y

en éste existe un sindicato, no le preguntan si está de acuerdo con dicho sindicato o no. Más bien, no tiene opción, “o acepta o acepta”.

Veremos cómo, a lo largo de la historia Mexicana, los líderes sindicales han obtenido tanto poder que son intocables, prácticamente son los que manejan en gran parte al país con sus decisiones, sin importarles si estas decisiones son adecuadas para todos los mexicanos y no sólo para unos cuantos.

Con esto se pretende que la sociedad mexicana entienda de manera fácil un tema que casi nunca es tocado por los medios, por los intereses que se tienen, pero que es muy conocido por muchos, es decir, un secreto a voces y que se comprenda el alcance que se ha tenido en el Derecho Laboral. Con capítulos concretos se analizará la problemática y se propondrán soluciones.

Se intenta, también, que con esta investigación cualquiera pueda entender qué y porqué es un tema que nos atañe a todos los mexicanos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS. CREACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Con este capítulo procuro que se analice la historia, la naturaleza y los efectos de los sindicatos para poder entender los acontecimientos, hechos pretéritos concretos, particulares e irreversibles.

I.1 Historia de la evolución del sindicalismo en Europa

Muchos autores mencionan que al estudiar el origen de las agrupaciones de trabajadores, parten de la consideración de que Asociación Sindical y Derecho del Trabajo, son ideas que están estrechamente ligadas y que constituyen un fenómeno contemporáneo. El Doctor Mario de la Cueva, nos dice que son antecedentes de nuestro Derecho del trabajo, algunas Instituciones del Derecho Romano y sobretodo, del régimen corporativo de la Edad Media.

Los Colegios de Artesanos de Roma (*Collegia Epificum*), han sido presentadas como un antecedente de las corporaciones medievales, el origen de estas organizaciones se encuentran en la reorganización de la ciudad, emprendida por *Servio Tulio*; aun cuando Paulo Pio, que acude al testimonio de Tito Livio, afirma que *Servio Tulio* no hizo otra cosa que confirmar los privilegios que algunos *Collegias* disfrutaban y los hace remontar al reinado de *Numa Pompilio*; esta opinión parece contar en su favor con el hecho de que en un principio tenía los *Collegia* un carácter más bien religioso y mutualista que

profesional. *Los Collegia* tuvieron escasa importancia durante la República y al igual que las otras asociaciones privadas, ni gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios. Derrotado el incipiente artesano por el trabajo de los esclavos, tuvieron que ponerse los *Collegia* a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César, al llegar al poder los disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto quien los sometió a una nueva reglamentación, en la que sustituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa. En los años posteriores del imperio, adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres. Después algunos privilegios que les fueron concedidos por Marco Aurelio y Antonio el Píadoso, Alejandro Severo intentó una nueva organización, delimitó las profesiones y permitió a cada *Collegium* redactar sus estatutos. Pero ni aún en esta última época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista.

Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos imperiales debemos la distinción entre la *Locatio Operaria* y la *Locatio Operarum*, que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del Contrato del trabajo que más adelante veremos.

I.2 Edad media

El Doctor de la Cueva (De la Cueva, 1972:10), con relación a las reglas acerca del funcionamiento de las corporaciones, nos menciona que el problema social difiere esencialmente del contemporáneo, pues aquél enfoca el problema desde el punto de vista de los productores y sacrifica en aras de su bienestar a la persona de los trabajadores; éste,

por el contrario, trata de elevar al asalariado, ya no como individuo, sino como clase a punto central del ordenamiento jurídico y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador.

El Derecho del Trabajo nace a merced a la intervención del Estado, para terminar con la explotación de los trabajadores, este derecho, en la Edad Media, era el producto de la clase que dominaba la situación económica y detentaba los instrumentos de la producción; el artesano de esa época era la clase poderosa y no como en la actualidad, la desposeída.

Guillermo Cabanellas, en su obra relativa al Derecho Sindical y Corporativo, (*Tratado de Derecho Laboral (diez vols. segunda edición. 1963)*) estudió el tema desde un punto de vista que podemos considerar como sociológico y se refiere a las corporaciones de oficios en relación con el Clan, primer tipo de sociedad, cuya existencia aparece ya probada en la prehistoria y de él habrá de derivar otros distintos génesis de la actual sociedad profesional.

También afirma que al nacer el rural, se sustituye el clan por otro tipo de organización y la sociedad se transforma. En lugar de la comunidad de sangre, es la comunidad de domicilio e intereses lo que une a los hombres. Así se formaron en el antiguo Egipto, los distritos llamados Nomos; así fueron creados en el Atica los Demos; así en Perú de los Incas, se puede comprobar la coexistencia de los dos sistemas. El Clan, desprovisto de su poderío se reduce lentamente a no ser más que una piadosa cofradía que honra a los antepasados.

Cabanellas asegura que ya en la época de Salomón fueron conocidas las corporaciones por el pueblo judío, igualmente se

conocieron en Egipto, según cuenta Herodoto y Diódoro; aunque estas corporaciones diferían de las de la Edad Media.

Es difícil precisar el origen de los colegios y corporaciones de oficios, la historia está llena de incertidumbre; una ley de Solón, conservada por Cayo en el Digesto, permitía a los distintos Colegios o Hetairas de Atenas formar libremente sus reglamentos, siempre que los mismos no fueran contrarios a las leyes del estado, esta autorización se concedía de manera especial, para los colegios de banqueros (anutas), con lo que aparece así, forjada por vez primera, entre cuantos textos legales se conocen, la categoría profesional.

La edad media es en realidad el período de transición. Las ciudades dispersas, los Feudos y los Señores Feudales, constituyeron una economía de autosuficiencia, en la cual se trabajaba las necesidades de cada Ciudad; la actividad comercial, el aislamiento, las rencillas feudales y la desconfianza mutua que impedía la libre concurrencia tanto en el comercio como en el trabajo. Los comerciantes y los artesanos estuvieron encerrados en círculos estrechos que les impedía buscar nuevas fuentes para mejorar su economía.

Los gremios y las corporaciones de la Edad Media, cumplieron al principio con fines religiosos, mutualistas y profesionales, fomentaron la producción y el bienestar, pero en el transcurso del tiempo, constituyeron verdaderos monopolios de carácter personalista, que impedía que gentes ajenas a ellos obtuvieran el grado de maestros, que se llegó a conceder por herencia o favoritismo, sin tomar en cuenta la competencia de los agremiados. Esta situación ocasionó la natural rebeldía de los oficiales que reclamaron para sí el monopolio del trabajo e implantaron el boicot contra los maestros.

La corporación autónoma, de estructura liberal, crece desmesuradamente, pero ya a principio del siglo XV, hay corporaciones que son verdaderas entidades capitalistas; ejercen cierto monopolio hecho, no solo en orden a la producción, sino en relación con el trabajo, existe ya concentración de obreros, se establecen jerarquías y aparecen dentro de la misma corporación, maestros que son poderosos, y compañeros que integran la masa de asalariados miserables.

Al evolucionar la humanidad tuvo que desaparecer este sistema económico obedeciendo primordialmente, según Castorena a la ampliación de los mercados originada en la suma de hechos históricos y técnicos que hicieron posible las relaciones económicas. La corporación realizó esfuerzos inauditos por subsistir, el comerciante, tipo apenas conocido por la edad media y que realiza el fenómeno de la intermediación entre el productor y el consumidor presente y lejano, opta por organizarse en corporación a semejanza de los artesanos. En ensayo marca más la diferencia entre unos y otros. Estos, antes independientes, producen para el comerciante, dejan pues de ocuparse de la venta de sus artículos están en competencia con los artesanos de otros lugares, a través del comerciante, poco a poco se van reduciendo a verdaderos trabajadores a domicilio y la presión que experimentan entre si la ejercen a su vez sobre el compañero y el aprendiz. Uno y otros por su parte, se organizan según su interés y se inicia franca y abierta, una lucha entre maestros y compañeros. La causa del malestar se atribuyó al régimen corporativo; por razón lógica, hubo de afirmarse el principio opuesto, la libertad de trabajo y mediante la prohibición de asociarse dirigida a patronos y obreros, asegurándose contra cualquier intento de restaurar la corporación.

El movimiento obrero necesita ante todo, la unión de los trabajadores, porque es la condición de su éxito, las doctrinas liberales e individualistas, habrán de prohibir esa unión por razón de los principios expuestos y por reacción natural en contra de los monopolios corporativos. Libertad ante todo, en cualquier orden, el Estado guardián, el hombre frente al hombre.

El Asociacionismo Obrero soportó la intolerancia y represión por parte del estado, principia en Francia el edicto de Turgot que suprime los gremios, aunque en este edicto se afirma el derecho del hombre al trabajo y se señala la libertad de trabajar en la profesión y el comercio que libremente guste el trabajador, las causas del mal que vive Francia se deben precisamente a las facultades concedidas a los artesanos de cada oficio para unirse y formar grupos. La asociación profesional fue duramente combatida, tanto por los hombres de empresa como por el Estado, atravesó períodos de azarosa existencia duramente combatida al principio y tolerada después, llega a ser e nuestros días reconocida como un fenómeno social de indiscutible importancia, al que ningún estado puede ser ajeno.

Los primeros movimientos obreros tendientes a formar asociaciones profesionales con características definidas y propias, las encontramos en los países que primeramente comenzaron a industrializarse, como Francia, Inglaterra y Alemania. En Francia, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, no estableció ninguna protección para los trabajadores y no se refirió, en los diecisiete artículos que la integran, al derecho de asociación; aún más, con el pretexto de que las reuniones y asociaciones, eran contrarios al principio de libertad, suprimió los gremios, proclamó la libertad de trabajo y prohibió la asociación de personas de un mismo oficio, de un mismo estado social o profesional; por decreto de Junio de

1791, que se conoce como la Ley de Chapelier (debido a que quién encabezaba la lista de los Diputados que firmaban el proyecto lo era Yves Le Chapelier), que se suprimieron las Corporaciones.

La Ley de Chapelier dice en su Preámbulo: Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio profesión celebrar asambleas pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes, no existen corporaciones en el estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y en general, no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de las cosa pública por un espíritu de corporación consignaba además *“que si contra los principios de la libertad y la Constitución, los individuos ligados por las mismas profesiones, arte u oficios, efectuaban deliberaciones, hacían entre sí convenciones tendientes a rehusar una fijación en sus salarios que no fuera apropiada a su trabajo, deberían ser o consideradas como anticonstitucionales y atentatoria a la libertad y a los derechos del hombre”*. Esta Ley fue completada en 1810 por el Código Penal de Napoleón, que consignó como delitos, la asociación profesional y la huelga; estas disposiciones repercutieron en los demás países Europeos, y así fue como Inglaterra prohibió las asociaciones mediante la Ley de 1799, y Prusia las prohibió por la Ley de 1845.

Prohibidas por el Estado y rechazadas por los patrones, las asociaciones profesionales tuvieron que luchar ante todo por ser autorizadas por la Ley y reconocidas por los patrones como titulares del interés profesional de sus agremiados. Las asociaciones de obreros convinieron en usar la coacción y aún la violencia para obligar a los trabajadores a agruparse y asimismo, se esforzaron, en que las leyes prohibitivas de las asociaciones profesionales fueran derogadas.

En febrero de 1848, se estableció la República Francesa y merced a que en el gobierno figuraban representantes obreros, se luchó por una legislación de trabajo que propugnaba, entre otras cosas, por la jornada de diez horas en París y once en las provincias, el reconocimiento del derecho de asociación profesional y de huelga, por consiguiente la República Francesa de 1848 se mostró favorable a los derechos de los trabajadores, hasta que en Junio de ese año, ocurrieron disturbios por la clausura de los talleres Nacionales y por primera vez en la historia, del 23 al 26 de Junio, se dio la primera gran batalla entre las dos clases sociales. Estos acontecimientos provocaron la caída del Gobierno y el ascenso de Luis Napoleón Bonaparte, se suprimieron todas las conquistas obreras, ya que la legislación de 1849, mantuvo el carácter delictuoso de la coalición. Es verdad que en esa legislación se castigaba lo mismo la coalición obrera que la patronal, pero a las claras se observaba que esa igualdad solo era aparente ya que la represión perjudicaba a los obreros más que a los patrones, por que éstos se agrupaban a mayor número de personas y por lo demás aquellos se veían constreñidos a no realizar la huelga a pesar de las situaciones lamentables a que estuvieran sujetos en su trabajo. El esfuerzo se impuso poco a poco, pues la Ley Francesa de 1864, se derogó las disposiciones represivas del Código Penal; se inició una nueva época en que, aunque no se reconoció legalmente a la asociación profesional se le toleró y consideró lícita. Sin embargo, esta tolerancia, no era suficiente para la asociación profesional, en razón de que, aunque lícita, no se le reconocía personalidad legal y en consecuencia los patrones se negaban a tratar con ellas, sin que hubiese posibilidad de obligarlos, por eso las asociaciones obreras siguieron en pie de lucha para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, lo que lograron en Francia con la Ley de 1884,

entonces dio ocasión a que se dieran sindicatos con la debida protección de la coalición tanto de obreros como de patronos.

En Inglaterra sabemos que en 1741, los cargadores de las se unieron en una especie de corporación, con fines mutualistas y para impedir que ningún patrón empleara trabajadores que no fueran de su grupo so pena de boicotarlos y no trabajar para él y aún se llegó a la acción directa en contra de los no agremiados. Esto constituye un antecedente de la actual cláusula de exclusión.

En 1771 se formó la Federación Nacional de Sombrereros que pudo exigir, cuatro años después el empleo exclusivo de sus miembros; más corta fue la vida de la Federación, pues a instancia de los patronos fue declarada ilegal por el Parlamento.

La historia del sindicalismo Inglés, se confunde con la historia del socialismo y se considera a Roberto Owen como el fundador de ambos y como el alentador de las Trade Unión y de las reformas de las Leyes laborales, fue este luchador quien hizo los preparativos para los cambios en la lucha por la asociación sindical.

Diversos autores consideran que en la primera época del sindicalismo Inglés llamada con justicia revolucionaria (en virtud de que en ese tiempo se operó una transformación radical en las relaciones entre trabajadores y patronos), se formó en el año de 1834 una gran agrupación de trabajadores conocida como "*Gran National Consolidated Trade Union*", que contó con más de medio millón de trabajadores y que agrupó a las débiles uniones locales dando así al movimiento sindical una poderosa y férrea organización.

Con base en ello, dice el maestro de la Cueva; *“El Sindicalismo se preparó para la transformación social; el primero de marzo de 1834 se pidió la jornada de ocho horas para todos los trabajadores y se anunció una huelga, que se emplazó para el dos de junio y más tarde para el primero de septiembre. Para esta fecha, ya había fracasado el movimiento obrero, las causas fueron varias, los empresarios se aliaron y contestaron la amenaza de huelga general con varios paros, la clase media, por su parte, reprobó la actitud de los trabajadores y finalmente, cometieron los trabajadores varios errores, el mismo Roberto Owen a última hora, reprobó el movimiento, los jueces de Inglaterra aplicaron la Ley llamada “amo y servidor” que permitía castigar al obrero que rompía su contrato de trabajo y las leyes acerca de la conspiración criminal.*

Los directores de una Trade Union de Dorchester, fueron condenados a siete años de reclusión en Australia, por haber recibido, frente a una imagen de la muerte, el juramento de nuevos socios; el proceso produjo una gran indignación, se celebraron mítines, se publicaron folletos y se efectuó una manifestación de cincuenta mil personas, pero el movimiento obrero se había hundido. El entusiasmo obrero por la revolución social, se fue apagando y en el año de 1842, volvieron los obreros a lo que llama RENARD, la Política Particularista y Realista.

La segunda época del Sindicalismo Inglés, empieza en el año de 1842, en que con algunos residuos del movimiento iniciado por Oxen, subsisten las “Trade Union”, aunque sin el espíritu revolucionario que les había inspirado este pensador, al grado que se nota cierta tendencia a reunirse en cooperativas y en círculos cerrados y egoístas que reclaman al monopolio del trabajo y excluyen a los obreros que carecían de títulos o no pagaban las cuotas.

A partir de 1860, se inicia el tercer período conocido como renacimiento del sindicalismo inglés, el cual se produjo en virtud de que la competencia de Alemania, Francia y Estados Unidos, obligó a los patrones ingleses a no conceder mejores condiciones de trabajo, se intentó por el contrario, bajar los salarios, lo que ocasionó el estallido de varias huelgas, este movimiento huelguístico logró que se dictara la Ley de Trade Union de 1871, a partir de la cual, el sindicalismo se afianza con sus características propias y su individualidad histórica; por lo anterior, este período se conoce como *“Nuevo Unionismo”*, en contraposición a las épocas anteriores que son conocidas como *“Antiguo Unionismo”*.

El maestro Mario de la Cueva señala al nuevo unionismo un origen doble, material, consistente en la baja de los salarios e ideológico fomentado por el movimiento socialista creado por la primera Internacional que se celebró en Londres; este acontecimiento se propagó entre los trabajadores el pensamiento de Marx, aunque como afirma el maestro mexicano: Ciertamente que el Tradeunionismo Inglés, nunca ha sido Marxista, ni ha adoptado aptitudes radicales, ni las tiene en la actualidad, pero desde los años Roberto Owen, está convencido el sindicalismo de ese pueblo, de la necesidad de subsistir al Capitalismo, el proletariado de Inglaterra aceptará la crítica de Marx al Capitalismo, pero rechazará la visión de la sociedad comunista, porque un pueblo individualista no puede aceptar la pérdida de sus libertades.

Después de este pequeño bosquejo acerca de la evolución del sindicalismo en Francia e Inglaterra, no puede prescindirse del movimiento sindical en Alemania que ha dado a la clase trabajadora tantos guías y pensadores, que han hecho posible el reconocimiento por el Estado de que la justicia social debe ser protegida y auspiciada.

A partir de Bismarck, el Derecho del Trabajo adquiere importancia, se decretó el descanso semanal, se fijó la duración de la jornada máxima, se concedió asistencia médica y protección para las mujeres y los niños, se estableció el Seguro Social y posteriormente, el 21 de Junio de 1890 se creó una jurisdicción especial que se encargaba de resolver los conflictos de trabajo de carácter individual.

Rodolfo Cepeda Villareal (1947, Tomo 2V), explica que las únicas asociaciones profesionales que aparecían reguladas en Alemania para esta época, fueron corporaciones de oficio formadas en las pequeñas industrias, de las que se eliminó el carácter monopolístico y que tuvieron que amoldarse a las nuevas condiciones y exigencias que traían consigo el desarrollo industrial alcanzado en Alemania, tenían como fines específicos el de mantener el espíritu de cuerpo, el fomento de la instrucción profesional y la intervención conciliatoria en los conflictos, *“Tales corporaciones estaban obligadas a presentar sus estatutos a la Suprema Autoridad Administrativa de la región, estatutos cuya aprobación les otorgaba plena capacidad jurídica, aunque quedaran sometidas a la estrecha vigilancia de la autoridad, que de oficio, podía disolver una corporación cuando no llenaba los fines establecidos por la Ley, o perseguía fines ilegales o causaba perjuicio al bien jurídico”*.

“Estas asociaciones permanecían con un carácter más bien patronal, en cuanto su actividad era regulada por la Asamblea General de los miembros y por el Comité directivo elegido generalmente entre patronos; para los trabajadores, quienes pertenecían a la corporación indirectamente y a través de sus patronos, no se proveía sino una comisión, que tenía: voz deliberativa para la admisión de los aprendices a quienes examinaba sus aptitudes para el trabajo”.

Con motivo de la Primera Guerra Mundial, se suspende, por decreto de 4 de Agosto de 1914, la vigencia de la legislación del trabajo, lo que ocasionó el descontento consiguiente de los trabajadores, por lo que el Gobierno Alemán se vio obligado a levantar la prohibición de formar asociaciones y a no considerar como delito el ejercer presión para que los trabajadores formaran parte de una coalición; y por último, por la Ley de 19 de Abril de 1916, y sus reformas, permitió la plena libertad de asociación de trabajadores y empleados exigiéndose únicamente que para asociarse debían constituir un comité y redactar sus estatutos en idioma Alemán; explica el maestro Cepeda Villarreal que desde el Código industrial de 1869, ya se declaraba ilegal todo aquello que se opusiera al ejercicio de la libertad de asociación, para todas y cada una de las profesiones. Se exigía el registro de las asociaciones profesionales, que sólo ese requisito les concedía capacidad jurídica, este registro acarreaba tan grandes y graves consecuencias para las asociaciones profesionales, que muchas de ellas no se registraban aún con la consecuencia de no gozar de la capacidad jurídica. Hasta el año de 1926, se concedió la capacidad para toda controversia suscitada con motivo de un contrato de trabajo, sin exigirse el requisito del registro.

Lo más importante en la evolución de este País, es la promulgación de la Constitución de 11 de agosto de 1919, que se conoce como Constitución de Weimar, que estableció: jornada máxima de ocho horas, ayuda a los desocupados, comités de trabajadores y empleados, nuevo procedimiento de conciliación, reglamentación del trabajo en el campo. Esta Constitución terminó con el extremo liberalismo de anteriores disposiciones, originando un cambio en la política económica Alemana, al implantar el intervencionismo de Estado.

Esta Constitución reconoció la huelga y el paro como instituciones jurídicas, y aceptó la validez de la convención colectiva de trabajo, mencionándola como uno de los fines de la huelga y el paro en el artículo 159, que acepta además la existencia de un interés profesional de clase, con lo que da a entender que los trabajadores deben intervenir en la resolución de sus propios problemas.

En el artículo de 165 se consagra la asociación profesional y se establece también que los trabajadores y empresarios deberán fijar en igualdad de condiciones, el monto de los salarios y la manera de realizar los trabajos.

I.3 Características del movimiento asociacionista

Hemos marcado en la evolución general del Derecho de Asociación Profesional los datos fundamentales con la idea de mostrar la necesidad imperiosa que tienen los trabajadores de obrar unidos en función de la libertad de sus fines profesionales. El Capitalismo Liberal del siglo XIX, tuvo la necesidad congénita de suprimir todo derecho de asociación profesional, primero para borrar en definitiva los vestigios del orden corporativo anterior a la Revolución Francesa de 1789; segundo y principal, para consolidar el orden liberal e individualista en el estado, que garantice la plena libertad de acción sin ninguna cortapisa.

El asociacionismo obrero tuvo necesariamente que refugiarse en las doctrinas socialistas que propugnaron, todas ellas, por la garantía de la libertad de coalición del derecho de asociación profesional. En todo socialismo, ésta es una característica. Marx destacó la importancia de la asociación profesional como un medio de unificación política de la clase trabajadora. Los socialismos derivados del cientificismo de Marx propusieron desde la acción política parlamentaria hasta la acción

exclusivamente sindicalista particularista. En este orden de ideas corresponde al sindicalismo revolucionario el encumbramiento definitivo de la asociación profesional como medio y como fin de la lucha de los trabajadores por un programa de reivindicaciones inmediatas y por una modificación de las estructuras políticas.

Este sindicalismo en Francia y el movimiento social demócrata en Alemania, aunadas a la revolución industrial, son los impulsos definitivos que la asociación profesional había de recibir en su evolución. A su vez, como destaca Máximo Leroy en su derecho Consuetudinario Obrero (1922), los trabajadores individualmente considerados carecen de valor y de importancia social, resulta indispensable unificarlos a cualquier precio, para que la acción sindical sea la definitiva expresión del movimiento obrero.

De esta manera en el sindicalismo revolucionario localizamos el origen de todos los medios de presión que el grupo profesional realiza sobre los individuos para obligarlos a asociarse. El boicot, el silencio, la violencia moral o física y por último la cláusula de exclusión.

I.4 La democracia en el sindicalismo

Hablar de democracia sindical es hablar de la permanente lucha de la clase trabajadora por abolir la explotación del hombre por el hombre y por lograr su mejoramiento económico, social y cultural.

Con el triunfo de la Revolución francesa nace una sociedad dividida en dos clases sociales antagónicas, una de las cuales posee la riqueza y la otra tan sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

En junio de 1791 la Ley de Chapelier confirmó la desaparición de los gremios del sistema corporativista; el artículo 2º prohibía la asociación profesional, en tanto que el artículo 4º prohibía las coaliciones de trabajadores para buscar aumento de salarios.

El maestro De la Cueva (México, 1984, t. II, p. 202) considera que la Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos.

No sólo quedó prohibida la coalición de trabajadores, sino que dicha conducta estaba tipificada como delito en el Código Penal francés de 1810, cuyo artículo 415 señalaba:

“Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.”

En el siglo XIX se inicia una nueva etapa con la Ley Inglesa de Francis Place de 1824, la cual suprime las normas que prohibían las asociaciones de trabajadores y la huelga; de esta forma la agrupación de trabajadores y la huelga dejan de constituir un delito; sin embargo, ello no significaba que fueran reconocidos como derechos.

A finales del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas suprimieron el delito de coalición. Ejemplo de ello fueron: Bélgica en 1866, con base en el derecho constitucional de asociación; Alemania

con la Ley de Trabajo de Bismarck de 1869; Italia en 1890, etcétera. Se trataba de una etapa de tolerancia hacia las inquietudes de los trabajadores.

El reconocimiento del derecho de coalición fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años.

En Inglaterra, la Ley de 29 de junio de 1971 reconocía personalidad jurídica de los *Trade-Unions*, para evitar los fraudes que cometían los representantes sindicales en relación con propiedades colectivas.

En Francia se empezaron a multiplicar las asociaciones de trabajadores de diversas tendencias y los movimientos de huelga, lo que hizo necesario expedir la Ley de 21 de marzo de 1884 que reconoció la legalidad de los sindicatos, y mencionó que para la creación de éstos no se requería de autorización gubernamental; sin embargo, contenía varias limitantes.

Ya en forma más amplia, en la Ley francesa de 1º de julio de 1901 se reconoció personalidad jurídica a los sindicatos, y se estableció el derecho a poseer un local para la administración de sus negocios y reunión de sus miembros.

Por lo que se refiere a México, vale puntualizar algunos aspectos de la vida sindical a partir de la Constitución de 1857, sin desconocer la existencia de diversos hechos anteriores que son resultado de las continuas luchas de los trabajadores para alcanzar el derecho a la sindicación.

La Constitución mexicana de 1857, de corte liberal, consagró en los artículos 5º y 9º la libertad de trabajo y el derecho de asociación, respectivamente.

El Código Penal de 1871 tipificaba la huelga como delito sólo en el caso de que formara un tumulto o motín, o se empleara violencia física o moral.

Dos acontecimientos fueron decisivos para lograr una apertura rumbo a la libertad sindical: la muerte de numerosos obreros en la represión de la huelga de mineros en Cananea (junio de 1906), y el conflicto textil de Río Blanco, en enero de 1907.

En 1910 se inició el movimiento en contra de la dictadura de Porfirio Díaz.

Al término de aquel movimiento se convocó a redactar una nueva Constitución. La Constitución de Querétaro de 1917 fue la primera Constitución en consagrar los derechos sociales de los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 estableció los derechos colectivos de los trabajadores en los siguientes términos: *"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera..."*.

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

La primera Ley Federal del Trabajo (LFT), de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, consolidó la libertad

sindical, impregnada de una filosofía social producto del conjunto de inquietudes e ideales de los trabajadores.

El artículo 234 del citado ordenamiento reconoció el derecho de formar sindicatos sin necesidad de autorización previa; también estableció el principio democrático de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Sin embargo, esta última disposición se vio opacada por la inclusión, en el artículo 236, de la cláusula de separación, mediante la cual los sindicatos tenían el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de aquellos miembros que renunciaran o fueran expulsados de la organización.

La libertad de coalición se extendió a los mayores de doce años y a partir de los dieciséis años podrían participar en la administración y dirección del sindicato (artículo 239).

Finalmente, la propia Ley de 1931 estableció la libertad de los sindicatos de formarse y organizarse conforme a sus propios estatutos. De esta forma, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el punto de partida para consolidar los derechos sociales de los trabajadores y un horizonte de evolución rumbo a la democracia social.

I.5 Concepto de Democracia

Etimológicamente, la palabra democracia proviene del griego *demokratia*, de *demos* (pueblo) y *kratós* (autoridad) también fuerza o poder. (*Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, Editorial Driskill, 1979, t. VI, p. 506)

Gramaticalmente, democracia significa "*doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno*". (Diccionario de la Lengua Española, 1970, p. 431)

Para Aristóteles la democracia es el gobierno que emana de la voluntad mayoritaria del grupo total de ciudadanos y tiene como finalidad el bienestar colectivo.

Según los griegos, para que se fundara un régimen democrático era necesario implantar y ejercitar la igualdad del ciudadano ante la ley, la igualdad de derechos de los ciudadanos para ejercer funciones de gobierno y cargos públicos y la libertad de expresión, que llevaba implícita la idea de reunión y asociación.

Con Aristóteles se inicia la concepción democrática. Las luchas por el ideal democrático lograron reivindicar al hombre en los términos de liberalismo que se vierten en la Declaración de los Derechos Humanos de 1789.

La democracia tiene como presupuestos básicos la libertad, la igualdad y la justicia.

La libertad, como presupuesto de la democracia, se traduce en el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén encuadrados en un marco de legalidad.

El presupuesto de la igualdad comprende:

a) la igualdad política, que significa que todos los ciudadanos tienen derecho al voto y que entre ellos no debe haber diferencias de ninguna índole, y

b) la igualdad social, que se alcanza cuando los individuos que integran la sociedad tienen las mismas oportunidades, independientemente de la actividad social que desempeñen para realizarse como seres humanos.

En síntesis, la democracia, como forma de gobierno, es una estructura jurídicamente sistematizada en cuanto que se crea y organiza en la misma Constitución o en el más alto nivel jurídico. En este nivel deben concurrir los siguientes elementos:

La declaración dogmática sobre la radicación popular de la soberanía; el origen popular de los titulares de los órganos primarios del Estado y la representación política; el control popular sobre la actuación de los órganos del Estado; la libertad; el pluripartidismo; la responsabilidad de los funcionarios públicos; el referéndum popular; la juridicidad; la división o separación de poderes; y la justicia social. (Burgoa, Ignacio, México, Porrúa, 1984, p. 110)

Por otra parte, la Constitución mexicana en el artículo 3º considera a la democracia *"no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo..."*.

La democracia es un sistema político, económico y social basado en la participación del pueblo en el gobierno del Estado y en el control, por parte del mismo, de los recursos económicos en beneficio de toda la comunidad.

I.6 Sindicalismo.

La raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaba con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos. (Cabanellas, Guillermo, Editorial Heliasta, t. VI, p. 174)

El sindicalismo nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital. En sus diversas etapas la asociación profesional ha recibido distintos términos.

En el régimen corporativo, a partir del siglo XII los compañeros formaron las fraternidades, cuyo propósito esencial era de naturaleza mutual.

Las fraternidades cambiaron a estructuras conocidas como *associations compagnoniques* y *Gesellenverbanden*. Las asociaciones inglesas usaron el término de *trade-unions* que equivale a asociación de oficios y profesiones.

Máximo Leroy afirma que «*en 1886, una asociación de zapateros tomó el nombre del sindicato y dio a su comité administrativo la designación de cámara sindical. De las investigaciones en los archivos se desprende que éste debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo*»". (Cit. por Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 1, p. 249)

También la Ley francesa de 1884 empleó el término sindicato, añadiéndole el calificativo de profesional.

Por lo que se refiere al concepto legal, la vigente LFT de 1970, en el artículo 356, define al sindicato como "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El sindicato respondió a una necesidad; por ello el maestro De la Cueva lo define como *"Un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo"*. (*Idem*, pp. 251 y 252)

I.7 El derecho colectivo del trabajo

El hombre conquistó primero la libertad individual de asociarse con sus semejantes, y posteriormente los trabajadores alcanzaron la libertad de agruparse como miembros de una clase social para defender los intereses que les son comunes.

La inclusión de la libertad sindical en el texto de las Constituciones generó una discusión de tipo doctrinal; muchas Constituciones ya contenían en su parte dogmática las garantías de libre reunión y de libre asociación al momento de incluir la de sindicación, de tal manera que surgió una corriente que afirmaba que ésta quedaba comprendida en aquéllas y que consecuentemente resultaba innecesaria su incorporación.

En el caso de México, por ejemplo, la Constitución de 1857 ya contenía las garantías de reunión y de asociación, no así el derecho de sindicación; y *"aunque de aquéllos pudo hacerse derivar el derecho de asociación profesional, lo cierto fue que cuando los trabajadores lo*

ejercieron, fueron perseguidos... ya que las leyes penales... castigaban el concierto para hacer subir los salarios (artículo 925 del Código Penal del Distrito Federal)". (Castorena, J. Jesús, México, s./edit., 1984, p. 232)

Por nuestra parte, consideramos que sí hay importantes diferencias entre el derecho de asociación en general y el derecho de sindicación, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes:

La libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos culturales, deportivos, etcétera, en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales. (Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, pp. 241 y 242)

Algunos especialistas, tratándose de nuestro derecho, opinan a este respecto que la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9º constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado, el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI. (Burgoa, Ignacio, México, Porrúa, 1984, p. 377)

No puede negarse que existe un vínculo indisoluble entre las libertades de asociación y de reunión y la de sindicación; todas, como garantías de carácter *grupal*, forman parte de un mismo género, el cual tiene su origen en la natural sociabilidad del ser humano.

Sin embargo, y por sobre ese origen común, las citadas libertades se pueden deslindar perfectamente en razón de la naturaleza y finalidad que posee cada una en lo particular.

Dentro de los derechos sociales, el de la libertad sindical es, con seguridad, el de mayor importancia; no sólo por ser uno de los medios de que se vale la clase trabajadora en su eterna búsqueda de la justicia, sino porque, además "*...procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes*"; (Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, p. 261) "*de ahí que constituya una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor legal a una realidad social*". (Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1983, p. 546)

El derecho de libertad sindical es amplísimo en la medida que comprende todo lo relativo al derecho colectivo. Esto quiere decir que las facultades de los trabajadores de formar sindicatos, de pertenecer o no a ellos, así como las relativas a la capacidad de los sindicatos para autogobernarse, no son los únicos aspectos de la libertad sindical; también han de considerarse las facultades que le dotan de viabilidad; gracias a estas facultades aquélla trasciende. De nada valdría la libertad sindical si no es en razón de la posibilidad real de lograr los fines inherentes a los sindicatos: el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores y de las mismas organizaciones sindicales.

Durante el Primer Coloquio sobre Libertad Sindical en América Latina, celebrado en la ciudad de México del 6 al 14 de septiembre de 1976, bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surgió la idea de la visión triangular del derecho colectivo del

trabajo, formado por tres instituciones indisolubles: la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Resultaría falsa, pues, la aseveración que estimara posible la existencia de la libertad sindical en ausencia de los derechos de negociación colectiva y de huelga.

La supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, cuando la celebración de un contrato colectivo dependía del sentido caritativo del empresario. En las hipótesis presentadas lo único que subsistiría sería una caricatura del derecho colectivo. (Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, p. 215)

De la trilogía que conforma el derecho colectivo: sindicato, huelga y negociación colectiva, esta última se traduce en la consecuencia más importante de la libertad sindical; el derecho de negociación colectiva, a través de sus instituciones, contrato colectivo y contrato-ley, *"...está llamado necesariamente a organizar las condiciones de trabajo en las empresas y a coordinar armónicamente los intereses del capital y el trabajo, estableciendo su justo equilibrio"*. (Cavazos Flores, Baltasar, México, Jus, 1976, p. 255)

Si faltara alguno de los elementos del triángulo indisoluble del derecho colectivo del trabajo, todas las garantías de carácter colectivo de los trabajadores se vendrían abajo.

I.8 La libertad sindical y la Organización Internacional del Trabajo.

La libertad sindical, condición esencial para la defensa de los trabajadores que forma parte de los derechos humanos fundamentales, reviste una importancia especial para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a causa de su peculiar estructura tripartita. Puesto que en gran medida la existencia de la OIT se debió a la voluntad y a los esfuerzos de las organizaciones sindicales, no podía dejar de reconocer en su Constitución de 1919 el principio de la libertad sindical como uno de los objetivos de su programa de acción. En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles contiene *"la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"* entre los objetivos de la Organización, y el artículo 427 de ese instrumento, relativo a los principios generales, proclama *"el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patronos"*.

Al término de la Segunda Guerra Mundial se completó la Constitución de la OIT mediante la incorporación en la misma de la Declaración de Filadelfia, la cual reafirma el carácter fundamental de ese principio al señalar que *"la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"*.

Asimismo, entre los programas cuya ejecución incumbe a la OIT fomentar, la Declaración cita aquellos que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas. Estos principios proclamados por la Constitución obligan a todos los Estados miembros de la Organización. (Conferencia Internacional del Trabajo, 69a. Reunión, Ginebra, 1983)

Ahora bien, "por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo". (Napoli, Rodolfo A. *Enciclopedia Jurídica Omeba, cit.*, nota 2, p. 716)

Como observamos, el concepto de democracia sindical descansa cabalmente en la libertad sindical, de la cual se han ocupado varias recomendaciones y convenios de la OIT.

Los convenios de la OIT más relevantes que se han expedido en materia de libertad sindical son: el Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, (Ratificado por México, *Diario Oficial*, 16 de octubre de 1950) el Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

El Convenio 87 es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la democracia sindical. Los principales aspectos que contiene son:

- 1) *El derecho de constituir organizaciones sindicales.* Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

2) *Derechos de las organizaciones sindicales.* Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Tienen derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Tienen el derecho de elegir a sus representantes;

d) tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) La disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

3) *El derecho de huelga.* Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el Convenio

87, ya que constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales. (Valticos, Nicolás, Madrid, Tecnos, 1977, p. 249)

El Convenio 98 reafirma la protección de la libertad sindical y concede a las organizaciones sindicales las siguientes prerrogativas:

A) Protección contra todo acto que menoscabe la libertad sindical; especialmente se pretende evitar que se condicione el empleo a la afiliación a un sindicato o dejar de pertenecer a él, y que se despida o perjudique a un trabajador por su afiliación o actividades sindicales.

B) Protección contra todo acto de injerencia en las organizaciones sindicales, entendiendo por injerencia las acciones que tiendan a lograr el dominio o control por parte de los empleadores.

C) Debe fomentarse el uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Los términos de este Convenio únicamente son aplicables por lo que hace a la policía y fuerzas armadas, con los alcances que determine la legislación de cada país, sin menoscabar los derechos que en esta materia hayan venido gozando estos grupos.

Asimismo, se excluye de su aplicación a los funcionarios públicos, sin que ello signifique menoscabo de sus derechos.

La diferencia entre los dos convenios mencionados radica en que mientras que el objeto del Convenio (número 87) de 1948 era el de garantizar la libertad sindical respecto a los poderes públicos, el Convenio sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (número 98), adoptado el año siguiente y ratificado actualmente por 103

Estados, respondía a la preocupación de salvaguardar los derechos sindicales en relación con los copartícipes sociales y, más precisamente, con relación a los empleadores y sus organizaciones.¹⁹

Por lo que se refiere al Convenio 151, este instrumento representa un grave avance en beneficio de los empleados públicos, ya que debido a la naturaleza del trabajo que desempeñan, y argumentando los altos intereses del Estado, frecuentemente se les restringe o nulifica su derecho de sindicación.

El Convenio 151 concede a los empleados públicos los siguientes derechos:

- Protección contra todo acto de discriminación sindical en relación con su empleo; de esta forma se pretende evitar que el empleado quede sujeto a la condición de no afiliarse a un sindicato o a que deje de ser miembro de él, o que se despida o perjudique al empleado público a causa de su afiliación o su participación en actividades sindicales.

- Las organizaciones de empleados tendrán independencia y protección contra todo acto de injerencia de las autoridades públicas en su constitución, funcionamiento o administración.

- Se otorgarán a los representantes de las organizaciones las facilidades apropiadas, que no perjudiquen a la administración pública, para que realicen actividades sindicales durante las horas de trabajo o fuera de ellas.

- Los representantes de los empleados públicos participarán en la negociación con las autoridades públicas, para establecer las condiciones de empleo.

- La solución de conflictos que se susciten con motivo de la determinación de las condiciones de empleo será a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje.

- Los empleados públicos gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical.

I.9 El derecho sindical individual y colectivo

La democracia sindical, como hemos mencionado, está condicionada a los obstáculos que encuentre el derecho de sindicación para su libre ejercicio.

El derecho de sindicación presenta dos regulaciones distintas en el derecho positivo mexicano, según que se trate de trabajadores en general o al servicio del Estado.

El derecho de sindicación se presenta en dos niveles: el individual y el colectivo.

Por lo que respecta a la libertad sindical individual, podemos hablar de tres aspectos:

Un primer aspecto del derecho de libre sindicación lo encontramos en la facultad del individuo de sumar su voluntad a la de otros para constituir sindicatos, sin necesidad de tener autorización

previa (artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo) o de ingresar a un sindicato ya constituido.

Este aspecto de la sindicación también protege frente al patrón, ya que éste tiene prohibido obligar a los trabajadores por cualquier medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (artículo 133, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo).

Un segundo aspecto lo constituye la libertad sindical en sentido negativo, el cual consiste en el derecho de no ingresar a un sindicato determinado o de no afiliarse a ninguno. El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, consagra estos principios cuando señala que *"a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"*.

Esta frase negativa es importante para la democracia sindical porque se considera que un verdadero sindicato se logra en la medida en que tiene su soporte en la libre voluntad de sus miembros.

Finalmente, ninguna Constitución que afirme la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su personalidad, podrá permanecer neutral ante la pregunta acerca de si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuentemente contra su convicción, a ingresar a una asociación; y no es necesario preguntar si este tipo de coacción está en contradicción con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensamiento, porque resulta evidente. Conviene todavía decir que esa imposición es incompatible en un orden democrático verdadero. (Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, p. 304)

El tercer aspecto de la libertad sindical se refiere a la posibilidad de los trabajadores de separarse en cualquier tiempo del sindicato a que pertenezcan. El párrafo segundo del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, garantiza este derecho al señalar: *"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."*

En cuanto a la libertad sindical colectiva, tenemos que una vez constituido el sindicato adquiere una personalidad propia y distinta de la de sus miembros, convirtiéndose en titular de los denominados derechos colectivos.

Ahora bien, el primer aspecto de la libertad de asociación es el derecho del sindicato de actuar libremente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados. Este actuar libre del sindicato frente al Estado se materializa con el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo).

El hecho de que en el artículo 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, se establezca el procedimiento que se debe seguir en los casos de expulsión, no atenta contra el derecho de la libertad de los sindicatos de darse sus propios estatutos, ya que la intención del legislador fue la de evitar expulsiones arbitrarias y garantizar al trabajador, sujeto a un evento de este tipo, la posibilidad de ser oído en su defensa.

La Ley establece la prohibición al patrón de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato (artículo 133, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo).

Una actividad aún más amplia de los sindicatos, reside en la facultad de formar federaciones y confederaciones, cuya finalidad es fortalecer la actividad sindical y organizar la lucha por las reivindicaciones obreras a una escala masiva. (López Aparicio, Alfonso, México, UNAM, 1974, t. II, p. 70)

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 381 que las federaciones y confederaciones se regirán por las disposiciones relativas a los sindicatos, en lo que resulten aplicables.

Como ha mencionado, la democracia sindical es una forma de gobierno que garantiza la decisión del órgano representativo del sindicato.

La asamblea constitutiva de un sindicato es un acto eminentemente democrático, debido a que los trabajadores expresan su voluntad, en forma libre y decisiva, de querer formar un sindicato. Así lo entiende el maestro De la Cueva cuando dice: *"Una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia, es la fuente de nacimiento del sindicato, más no como un niño, sino un adulto, revestido con las armas de un gladiador romano."* (*op. cit.*, nota 1, p. 352)

Los estatutos de cada sindicato son fundamentales para el funcionamiento democrático de estos órganos, ya que en ellos están contenidas, entre otras, las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, establecimiento de cuotas sindicales, etcétera.

Todos los trabajadores mayores de catorce años tienen el derecho de pertenecer a un sindicato (artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que se refiere a la posibilidad de formar parte de las directivas sindicales, lo pueden hacer todos los trabajadores nacionales mayores de dieciséis años (artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo); el procedimiento para la elección de la directiva lo fijan los trabajadores en los estatutos, sin la intervención de ninguna persona o entidad ajena al sindicato.

Un aspecto que ayuda a garantizar el espíritu democrático que debe privar en el ejercicio de los quehaceres sindicales, es el relativo a la posibilidad de que los dirigentes de los sindicatos continúen ejerciendo sus funciones, si no se oponen a ello los estatutos, aun cuando sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste.

I.10 Trabajadores de la función pública.

La naturaleza especial de la función pública del Estado, hace que las relaciones con quienes le sirven sean tratadas de modo diferente a las que se establecen entre trabajadores en general y empresas particulares.

El sustento constitucional de la libertad de asociación de los servidores públicos se encuentra en la fracción X del apartado B del artículo 123, que señala: *"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes."*

Del análisis de la condición de los trabajadores al servicio del Estado en lo referente a la libertad sindical, podemos concluir que el ejercicio de este derecho en el sector gubernamental se desarrolla en medio de muchas limitaciones establecidas por la propia Constitución y por la Ley.

Las restricciones a la libertad sindical que nos conducen a poner en entredicho la democracia sindical en el sector público son las siguientes:

a) Únicamente permite la existencia de un solo sindicato por cada dependencia (artículo 68 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado [LFTSE]); es decir, no funciona el sindicalismo plural, figura democrática que permite al trabajador elegir entre varias organizaciones sindicales.

b) Una vez que los servidores públicos soliciten y obtengan su ingreso al sindicato, no podrán dejar de pertenecer a él, a menos que sean expulsados (artículo 69 de la LFTSE); y la expulsión del sindicato, de acuerdo con el artículo 74 de la Ley burocrática, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos sindicales.

c) Los sindicatos burocráticos solamente podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la única central reconocida por el Estado (artículo 78 de la LFTSE).

d) Existe prohibición expresa a los sindicatos (artículo 79, fracción V, de la LFTSE) de adherirse a organizaciones o centrales obreras.

En relación a que el Estado no otorga mayor amplitud a la libertad sindical de sus servidores, Miguel Acosta Romero ha dicho: "*Se piensa que el Estado debe otorgar a sus servidores las mayores garantías y prestaciones compatibles con su capacidad, pero sin que esto signifique que quede supeditado a aquéllos, pues en el fondo se convertirían en la clase gobernante.*" (Acosta Romero, Miguel, México, Porrúa, 1983, p. 718)

Como se puede observar, el Estado ejerce un control sobre sus trabajadores para evitar que la actividad estatal quede afectada; es decir, limita la libertad sindical en nombre de la sociedad. Se estima que se debe ampliar la libertad de los trabajadores al servicio del Estado, porque el espíritu del Constituyente de 1917 fue que todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del servicio que presten, tienen el derecho de alcanzar una condición social más justa, para lo cual es imprescindible que se garantice una libertad sindical plena.

I.11 El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los trabajadores regulados por el artículo 123 constitucional, apartado B, poseen una libertad sindical muy precaria; una verdadera apertura democrática a este respecto requeriría la modificación de la actual estructura de los aspectos colectivos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

Los trabajadores en general, en cambio, sí tienen el soporte jurídico para alcanzar un orden sindical democrático, lo que no los exime de la presencia de obstáculos que en la práctica entorpecen su ejercicio.

Así vemos, por ejemplo, que a pesar de que existe la prohibición a los patrones de intervenir en los sindicatos, mediante astutas maniobras empresariales controlan y disminuyen los ímpetus de la clase trabajadora.

La "compra" de la simpatía de los dirigentes sindicales a los que en México se les denomina despectivamente "charros", es un medio más para disminuir la capacidad organizativa de los trabajadores.

La falta de movilidad de las directivas sindicales, en las que suelen eternizarse los líderes obstaculizando el acceso a las nuevas generaciones, es otro de los hechos que reflejan la parálisis del movimiento obrero.

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical endeble en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro.

En muchos casos es notoria la desvinculación entre los dirigentes sindicales y las mayorías representadas. Y esa falta de contacto con las bases obreras se refleja de inmediato en las peticiones de las directivas carentes de la solidez, la audacia, que da la verdadera representación democrática.

Por otra parte, mucho se ha dicho con respecto a si la cláusula de separación es atentatoria del régimen de democracia sindical.

Las cláusulas de ingreso y de separación nacieron originalmente como una forma de integración y unidad de la fuerza obrera frente a los

patrones. Desgraciadamente, con el transcurso del tiempo fueron desviándose de su finalidad, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales carentes de conciencia de clase y de patrones ambiciosos.

La cláusula de separación es aquella en virtud de la cual el sindicato tiene el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o sean expulsados de él.

El establecimiento de esta cláusula es incompatible con un régimen sindical democrático. El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe cualquier estipulación que imponga una sanción por el solo hecho de separarse del sindicato. Cuando se renuncia a un sindicato se hace en ejercicio de un derecho, por tanto no procede que este hecho traiga como consecuencia la pérdida del empleo.

La cláusula de separación es una violación directa a las garantías constitucionales de audiencia y de libertad sindical.

En todo caso se hace más por la unidad sindical, mediante programas de acción y política sindical que respondan a las inquietudes de los trabajadores agremiados, que mediante el ingreso y permanencia forzosos a las agrupaciones sindicales.

I.12 Afectación de la “crisis económica” en el gremio laboral

Tan importante como la búsqueda de fórmulas que conduzcan a la democratización de los sindicatos, es reflexionar en cómo el movimiento obrero debe comportarse en la crisis económica que nos flagela.

Los problemas de tipo financiero que afrontan las sociedades modernas, han tenido repercusiones en los más diversos órdenes de la vida; tal vez los aspectos laborales han tenido el mayor impacto.

El caótico mercado internacional ha lanzado al consumo de los pueblos los más abundantes de sus productos: la inflación y el desempleo.

Las causas de la crisis, se ha dicho, son muchas: fuga de capitales, inestabilidad del mercado petrolero internacional, balanzas comerciales desfavorables, economías poco diversificadas, baja productividad, excesivos aparatos burocráticos, desmesuradas deudas externas, etcétera; aunque bien podríamos cuestionarnos cuáles de las anteriores son causas y cuáles efectos.

En tiempo de crisis, cuando la paz social de los pueblos pende de un hilo, cabría preguntarse cuál debe ser el papel de los sindicatos y cuáles las características de la negociación colectiva ante situaciones de este tipo.

La tarea de los sindicatos ante estas coyunturas consiste, por principio de cuentas, en revisar sus formas tradicionales de lucha con la finalidad de dar a su actuación la orientación más conveniente.

Hay dos maneras de concebir al sindicato por lo que hace a su estrategia: como sindicato de reivindicaciones y como sindicato de negociaciones; ambas posiciones pueden ser igualmente valiosas dependiendo del momento en que se asuman.

La ciencia jurídica, y dentro de ella el derecho del trabajo, a efecto de no volverse obsoleta debe ajustarse a los signos que vaya imponiendo la realidad cotidiana. De ahí que en diversos países, industrializados o no, se hayan implantado múltiples mecanismos jurídico-laborales, para hacer frente a la situación de crisis, dando de paso respuesta a los cuestionamientos en torno a la eficacia del derecho del trabajo para superar los obstáculos que impone la compleja economía de los tiempos modernos.

De la misma manera que el derecho debe ser dinámico para no alejarse de la realidad, la actitud de los sindicatos debe ajustarse a los tiempos nuevos; una posición rígida por parte de los sindicatos en las actuales circunstancias resultaría contraproducente; sería tanto como proponerse matar a la "gallina de los huevos de oro".

Hay tiempos de avanzar y tiempos de detenerse a observar lo andado para luego reanudar el camino con pasos más firmes, no sea que en el desbordado afán de ir cada vez más aprisa, tropecemos y tengamos que comenzar de nuevo.

Lo cierto es que los sindicatos contemporáneos, a efecto de conservar su vigencia, deben enfilarse hacia nuevos derroteros.

Vivimos tiempos de flexibilidad, de negociación, de decisiones concertadas: en el Estado, entre los países, en la economía, en las relaciones entre los individuos. No importa la categoría o el contenido de los pactos, lo relevante es la voluntad de dialogar, de negociar.

En la situación por la que atravesamos solamente un sindicalismo flexible y ágil es garantía de prevalencia.

Lo anterior no significa que estemos de acuerdo con el entreguismo, con el sometimiento de la clase trabajadora; significa más bien que las condiciones imperantes obligan a abrir un paréntesis en la histórica y vigente lucha de clases.

Se trata de un problema de supervivencia; se trata de afrontar decididamente situaciones extraordinarias, buscando preservar la estabilidad social y la soberanía de las naciones.

La flexibilidad como estrategia del sindicalismo, reiteramos, no sería sinónimo de debilidad, mucho menos de claudicación.

Al nacer el hombre es flexible y fluido. Al morir se torna rígido. Las plantas y los árboles durante su crecimiento son relativamente suaves y flexibles; en pleno crecimiento comienzan a morir, se vuelven duros y quebradizos, al culminar su crecimiento el árbol se hace rígido, y haciendo a un lado su imponente majestad es cortado en pedazos. Con los seres humanos acontece algo similar: un grupo demasiado rígido tal vez sea capaz de realizar ejercicios repetitivos y mecánicos, pero no podrá enfrentar procesos más ágiles. Lo flexible, lo fluido, tiende a crecer. Lo rígido, lo tenso, se atrofia y muere. ²⁴

Estamos ciertos de que los momentos de crisis y emergencia no necesariamente significan oscuridad, tragedia; bien llevados indican evolución, transformación, y a la postre peldaños en la escalera de la historia. Los trabajadores saldrán fortalecidos de esta coyuntura, pues ellos han sido, son y seguirán siendo la palanca de la historia.

Coincidimos con el maestro Fernando Suárez González cuando afirma:

Que el diálogo social concluya en acuerdos es deseable, porque de las fórmulas de entendimiento pueden derivarse inapreciables frutos de paz social, y la paz social es para casi todos (incluidos muchos de los que predicán la lucha de clases) un bien en sí misma y una necesidad en las épocas de gravísimos quebrantos económicos.²⁵

Las lámparas de este siglo que está por expirar, ya alumbran los caminos de la concertación, del diálogo, de la flexibilidad, del mejor esfuerzo, del sacrificio sincero. Esos caminos han de conducirnos a la justicia social, que se alcanza todos los días, minuto a minuto. Sigamos porfiados en este sagrado quehacer.

I.13 Planteamientos de democratización

Mencionamos a continuación algunos rubros que consideramos podrían coadyuvar a democratizar la vida y el desarrollo de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

1. Consideramos que, siendo la no reelección un principio democrático fundamental, por disposición legal debería incluirse en los estatutos de los sindicatos, la prohibición expresa de la reelección de las directivas sindicales.

En el marco del apartado A, la cuestión de los periodos de duración y de renovación de las directivas se decide no por disposición de la Ley, que no pone limitaciones, sino atendiendo al contenido de los estatutos de cada sindicato.

Pese a toda la crítica que puede hacerse, válidamente, con respecto a la regulación de la libertad sindical en el sector público, existe un punto valioso que es preciso subrayar: el artículo 75 de la

LFTSE prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos. Es una disposición muy sana; desafortunadamente, en la práctica, los ex dirigentes de los sindicatos burocráticos siempre encuentran formas para perpetuarse en el mando sindical.

2. La Ley Federal del Trabajo, dispone, en el artículo 362, que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, lo cual es formalmente correcto por respetar la edad mínima de admisión al trabajo, constitucionalmente consagrada y dispuesta en los convenios internacionales sobre la materia; sin embargo, hay una realidad que palpamos todos los días y que no podemos soslayar: se trata del elevado número de trabajadores menores de esa edad que prestan servicios personales y subordinados.

Resulta irónico que los menores de catorce años, a quienes las circunstancias obligan a adentrarse antes de tiempo por los senderos del trabajo, y que por razón de su corta edad son más vulnerables en todos sentidos, queden al margen de la protección sindical. Tal vez no sea lo más conveniente reformar la Ley y reducir la edad de ingreso a los sindicatos, pero ahí están las voces de todos esos menores clamando por una pronta solución a la injusta condición social en que se debaten.

3. Un movimiento sindical verdaderamente democrático requiere de la participación de todos los trabajadores sin importar jerarquías en el empleo, grado de preparación, sexo, edad, etcétera.

Es común observar que se discrimina a los jóvenes, evitando que ocupen responsabilidades dentro de las directivas de los sindicatos; se hace sin considerar que éstos poseen la imaginación y la fuerza

necesarias para encontrar los nuevos caminos para reivindicar a la clase trabajadora.

La falta de movilidad de la organización obrera actual se resolvería, sin lugar a dudas, con la inyección de vitalidad que le imprimirían los jóvenes, sumada a la invaluable experiencia de los dirigentes sociales maduros.

4. La cláusula de separación debe suprimirse; su naturaleza es inconstitucional. Hasta ahora ha venido siendo un instrumento de represión que atenta contra dos de los derechos humanos más elementales: el derecho al trabajo y a la libertad de asociación.

5. La libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado debe ser objeto de un replanteamiento, para garantizar a los trabajadores estatales un verdadero derecho de sindicación, y no una mera caricatura. Este replanteamiento deberá también abarcar los aspectos de la negociación colectiva y de la huelga.

A efecto de dar vigencia a la voluntad política de remediar la condición de los burócratas, México debería empezar por firmar el Convenio 151 de la OIT relativo a la Protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública. La firma de este Convenio sería un compromiso frente a la nación y un ejemplo ante la comunidad internacional.

6. Tan importante como la democratización de los sindicatos, es la estrategia que éstos decidan asumir frente a la crisis. La actitud reivindicadora o negociadora de los sindicatos puede ser igualmente

valiosa dependiendo del momento y de las condiciones en que se asuma.

Vivimos bajo el signo de la flexibilidad, del diálogo, de la negociación, de las acciones conjuntas y concertadas. El sindicalismo rígido en la actualidad es contraproducente; la flexibilidad sindical es garantía de prevalencia. Las condiciones actuales obligan a abrir un paréntesis -que no equivale a un punto final-, en la histórica y vigente lucha de clases.

Las consignas de "siempre adelante sin ceder un ápice", las políticas de "arriesgarlo todo antes que retroceder un poco", hoy día son sinónimos de irresponsabilidad. A nadie beneficiaría proponerse matar a la "gallina de los huevos de oro" (las empresas).

Volverán los días de la lucha reivindicadora, de las conquistas ganadas a pulso mediante el esfuerzo tenaz y fraterno de los trabajadores; la estrategia ¡hoy!, es la negociación, la concertación, sin importar la jerarquía y el contenido de lo pactado; lo verdaderamente trascendente es la voluntad misma de diálogo.

CAPITULO II

EVOLUCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN MÉXICO

En nuestro País podemos considerar como antecedente de la legislación del trabajo en general y de la asociación profesional las siguientes:

1.- Nueva España

En las organizaciones indígenas, si bien hubo cierta regulación de las relaciones de trabajo, es difícil de entender de modo claro por lo complejo que resulta asimilar las ideas indígenas a la cultura occidental. Como explica Adolfo Reyes, la conquista produjo el choque del jarro con el caldero, lo que impide que el pensamiento europeo, cuyo influjo alcanza a nuestros días, se identifique en sus formas y en sus estructuras con las ordenaciones jurídicas de las culturas americanas, si bien las formas sociales y jurídicas son las mismas ideas en todas las épocas, cada pueblo las adopta según su idiosincrasia, su propia y especial manera de ser y concepción del mundo y de la vida.

A partir de la conquista son diversas las disposiciones en materia laboral, sin embargo, es lógico suponer que los españoles trasladaron a México las ideas y las disposiciones que en la época tenían en España y que dictaron Leyes especiales debido a la situación de conquistadores con respecto a los aborígenes que entraron en esas tierras, así, Cortés dictó ciertas disposiciones que denominó Ordenanzas y por medio de las cuales organizó la Encomienda, la tasa y el monopolio y reguló las relaciones de los vendedores.

La industria en esa época se estructuró con base en los gremios, había un juez que se encargaba de vigilar el cumplimiento de las Ordenanzas distadas para cada uno de ellos. Tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos y el primero fue el de las bordadoras, que data de la época del Virrey de Mendoza.

Como dato personal cabe mencionar que los gremios se implantaron cuando ya en Europa estaba en plena decadencia y solo desaparecieron cuando se constituyeron los monopolios del tabaco, la sal, los estancos, etc.

En la Nueva España, los gremios eran órganos del Estado a diferencia de Europa, en que funcionaban independientemente y sin estar supeditados a ninguna autoridad, la razón de esta subordinación al Estado, se debía precisamente al monopolio de la producción y del comercio, que evitaba la libre concurrencia y que prohibía la creación de industrias en el País hasta cierto grado.

Durante la Colonia, los gremios desaparecieron merced a diversas Ordenanzas, unas, las transformaron en cajas de ahorro y de

socorros u otros se establecieron la libertad de trabajo sin más formalidad que la comprobación de la capacidad del trabajo.

2.- México Independiente

A raíz de la Independencia, no tuvieron existencia legal los gremios, si bien en la práctica y especialmente en el ramo de la platería encontramos algunos de ellos.

La Constitución de Apatzingán de 22 de Octubre de 1814, decretó la libertad de trabajo y de contratación, aunque como es sabido, este ordenamiento solo tuvo una precaria vigencia en los lugares dominados por los Insurgentes.

En 1853, se estableció la primera asociación obrera, con la denominación de "*Sociedad de Socorros Mutuos*", y con la finalidad de ayuda a sus asociados, en los casos de enfermedad o accidentes. Posteriormente quedó constituida otra asociación gremial con el nombre de "*Gran Familia Artística*".

Las primeras asociaciones estaban fundadas en la Constitución de 1857, aunque en ella no se consignó el derecho de asociación profesional. Los sindicatos eran posibles pero no factibles, los trabajadores se veían precisados a dar a sus sindicatos apariencia de asociaciones de tipo distinto, sin embargo, surgieron nuevas organizaciones con objetos cooperativos en la Ciudad de México y en varias Entidades Federativas, según la obra "*El Movimiento Obrero de México*" del Lic. Alfonso López Aparicio, nació en 1872 el "*Círculo de Obreros de México*", que sustentó como base el cooperativismo. Esta organización celebró un Congreso en el que se trató el tema "*Mi libertad y mi derecho*".

Se preocupó principalmente:

- a) En intervenir con el Gobierno acerca de la fijación de salarios del país.
- b) En proporcionar a los obreros toda clase de garantías sociales y políticas.
- c) En obtener la impartición de instrucción a los obreros y;
- d) En general, gestionar ante las autoridades federales y estatales, cuanto fuera de provecho para la clase laboral.

3.- México Porfiriano

La dictadura del General Díaz, no vio con buenos ojos los adelantos de esas asociaciones y en confabulación con el capital extranjero se iniciaron persecuciones judiciales para amedrentar a los trabajadores. A pesar de ellas, el movimiento obrero siguió luchando hasta lograr en 1905, la creación del Partido Liberal Mexicano, cuyo fundamental programa contuvo una aspiración hacia el fomento de la revolución social, así como la exigencia de una legislación que reglamentara las relaciones entre el capital y el trabajo.

En 1906, brota en la “*Cananea Copper Company*”, del Estado de Sonora, una huelga de miles de trabajadores que reclamaban alza de salarios, la igualdad de trato para nacionales y extranjeros. Esta huelga fue reprimida con presteza, por medio de las armas, siendo obligados los promoventes a reanudar sus labores, poco después, con grave

alarma nacional, brotó la huelga de Río Blanco en el Estado de Veracruz que también fue reprimida por la fuerza armada.

La primera forma de organización obrera libre que se conoce es la que en el año de 1907, se denominó "*Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz*", que exigió de los patronos determinadas prestaciones, al no ser concedidas, se originó la huelga que abarcó las fábricas de hilados de toda la República, terminándose esta situación al acudirse al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, el cual después de oír a ambas partes con fecha de 5 de Enero de 1907, pronunciando laudo en que por una parte, se aceptaban los derechos de huelga y de asociación profesional para los trabajadores y por otra el paro de las actividades de los patronos, además se recomendaba a los trabajadores que guardaran el orden en las empresas y respetaran la jerarquía que dentro de ellas debía existir, así como la subordinación al patrón, en tanto que éste se le recomendaba que tratara bien al obrero, se recomendaba que estudiaran sistemas y que se formularan proyectos tendientes a mejorar los salarios, según las diversas categorías de los trabajos; también prohibió la admisión en el trabajo de menores de siete años y respeto de los menores de edad que fueran mayores de siete años podían ingresar siempre que mediara el consentimiento de sus padres o tutores. Como vemos el *Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz*, de 1907, tuvo como finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores.

4.- México Revolucionario

Triunfante la revolución de 1910, comenzaron a tener éxito las exigencias de los trabajadores que se habían agrupado en diferentes asociaciones, entre ellas, la "*Confederación Tipo Gráfica de México*", y la "*Unión de Canteros y Albañiles de México*", que unidas en el año de

1912, formaron la *“Casa del Obrero Mundial”*, ésta se propuso promover la organización sindical de los trabajadores y merced a su acción surgieron diversas organizaciones sindicales, entre las que cabe mencionar la *“Unión Minera Mexicana”*, *“Los Alijadores de Tampico”*, la *“Confederación de Obreros del Estado de Veracruz”* y la *“Confederación del trabajo de Torreón”*, mucha importancia tuvo la Casa del Obrero Mundial, toda vez que fundó una Escuela en la que se preparaba a los trabajadores.

La Casa del Obrero Mundial fue la primera que en México celebró el día del trabajo y exigió aumento de salarios y la jornada de trabajo de ocho horas, suprimida esta organización por la dictadura Huertista, reapareció al caer este régimen.

Merced a pactos que hizo con el Gobierno Constitucionalista, éste se comprometió a legislar en materia de trabajo y la Casa del Obrero Mundial proporcionó obreros para que pelearan por la causa constitucionalista, se constituyeron los batallones Rojos, formados por obreros, fue esta organización la que proporcionó y organizó el Congreso Obrero de Veracruz, celebrado en el año de 1916, de marcada tendencia socialista, ya que propugnó entre otras cosas por la socialización de los instrumentos de producción, la lucha de clase y la acción directa como métodos; en este mismo congreso se aceptó como órgano de lucha y creó la Federación de Sindicatos Obreros.

Al convocarse por Carranza el Congreso Constituyente, muchos obreros y campesinos concurrieron como Diputados y corresponde a este sector el logro de la inserción en el texto Constitucional, producto de esta Asamblea, de las horas regulares de la relación laboral. Uno de los Diputados Constituyentes el señor Ingeniero Pastor Roauix, es autor del Libro *“La Génesis de los artículos 27 y 123 Constitucionales”*, dice

Pastor Rouaix: *“El proyecto de constitución presentado por el primer jefe del Ejército para su discusión para el Congreso de Querétaro no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana”.*

El Artículo quinto del proyecto que se menciona estaba en los mismos términos de la Constitución de 1857, reformada el 10 de Junio de 1859, y decía: *“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial”.*

“En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el de los jurados y los cargos de elección popular; y obligatorias y gratuitas las funciones electorales”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenden erigirse”.

“Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

“El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

Pasado a la Comisión respectiva para discutirse este punto, se produjo un dictamen, los Diputados de Jara, Aguilar y Góngora, presentaron una iniciativa que es considerada como el origen del artículo 123, en la misma se proponía entre otras cosas, la creación de comités de mediación conciliación y arbitraje. Estos diputados, conforme a su iniciativa, proponían que el artículo cinco constitucional se redactara en los siguientes términos: *“Todo México tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial”.*

“La jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, aun cuando se trate de pena impuesta por la citada Autoridad”.

“En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos de las Leyes respectivas, el de las armas, los de jurados y los de elección popular; y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación y de voto religioso. La Ley en consecuencia, no tolera la existencia de órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse”.

“Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

“Los conflictos de trabajo serán resueltos por Comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas”.

“Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer”.

“El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos que por su naturaleza no deban interrumpirse, la Ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponde a los trabajadores”.

“A trabajo igual debe corresponder salario igual, para los trabajadores de ambos sexos”.

“Se establece el derecho de huelga y las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

La Comisión opinó que el contenido de esta iniciativa se justificaba toda vez que la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras, ya que no debe

permitirse que el hombre se agote en el trabajo, pues aparece así el peligro que el hombre agotado deje una progenie falta de vigor.

El artículo cinco constitucional, dada la índole social de su contenido tuvo necesariamente que dar origen a enconadas controversias y a discusiones acaloradas; así en el constituyente, a pesar de que no se emitieron opiniones contrarias a las garantías del trabajador, hubo Diputados que como el Licenciado Lizardi, falto de elementos lógicos para combatir la iniciativa, recurrieron al elemento pueril de que había que respetar la forma gramatical, criticando la redacción del repetido proyecto y al referirse en concreto a la jornada máxima de ocho horas, a la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y al descanso semanal, expresó que este párrafo *“le queda al artículo exactamente como a un par de pistolas a un Santo Cristo”*. Fue la argumentación del Licenciado Lizardi carente de seriedad e incongruente por lo que creemos que este Diputado no entendió la trascendencia histórica y el contenido de los principios que se discutían.

En defensa del proyecto habló el Diputado Jara, que como militar había comandado los Batallones Rojos durante la Revolución, y que era un individuo avezado en las luchas sociales, en un discurso que sirvió de base para que los demás diputados refutaran la tesis que sólo atacaba el proyecto en cuanto a su redacción y forma (mera discusión bizantina que a nada conducía), expuso lo siguiente: Los Jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general, en materia de legislación probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe de trabajar más de ocho horas al día? Esto, según ellos, es posible, pertenece a la reglamentación de las leyes, pero precisamente señores, esa tendencia, esa teoría, ¿Qué es lo que ha hecho? Que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como

la llaman los señores científicos “*un traje de luces para el pueblo mexicano*”; porque faltó esa reglamentación que jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales y ahí concluyó todo. Después ¿Quién se encargará del reglamento? De ahí ha venido que no obstante la libertad que aparentemente, se garantiza que en nuestra Carta Magna, la misma libertad haya sido tan restringida, de ahí ha venido que los hermosos capítulos que contienen la referida Carta Magna, queda nada más como reliquias históricas en ese libro. La jornada de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación.

“Dejémosles en libertad, para que trabajen en la forma que lo conciban, los impugnadores de esta proposición quieren sencillamente, dejarlos a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlos en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce y dieciséis horas diarias sin dejarles tiempo de descansar, sin dejarles tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia”.

El Diputado Victoria, miembro de la diputación de Yucatán y representante obrero fue otro de los que más se distinguieron en la discusión al sostener la necesidad de que se formularan las bases Constitucionales, acerca de las cuales debían legislar los Estados en materia de trabajo, citando entre ellos: Jornada máxima, salario máximo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, reglamentación de los convenios industriales, creación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, reglamentar los accidentes de trabajo y seguros,

las indemnizaciones, etcétera. Se declaró en contra de que fuera el Congreso de la Unión el que tuviera la exclusiva facultad de legislar en materia de trabajo.

El Diputado Manjarrez, siguiendo las ideas anteriores, plantea ya en forma más clara, la necesidad de incluir en la Constitución un capítulo que tratara de esta materia. Así dijo: *“... Creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y especialmente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, en todo un título de la Carta Magna... A mí no me importa que esta constitución esté dentro de los moldes que previenen los juriconsultos, a mí lo que me importa, es que den las garantías suficientes a los trabajadores...”*

El Diputado Cravioto concretamente pide a la comisión retire del artículo cinco todo lo que se refiere a las cuestiones obreras, para que con toda amplitud, afirma, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos.

Así como Francia, después de la revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en las primeras de sus Cartas Magnas, los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en su Constitución, los sagrados derechos de los obreros.

La discusión terminó con la intervención del Licenciado Macías, que no tenía la intención de que figurara dentro del texto de la Constitución un título sobre materia obrera, por considerarla de carácter reglamentario; esto sucedió y fue debido a la contingencia de la misma discusión dentro del congreso constituyente.

El proyecto de Macías, se convirtió con ligeras modificaciones en el artículo 123, de nuestra Constitución vigente.

Al entrar en vigor la actual constitución general de la República en 1917, podemos decir que comenzó el auge del movimiento en el país ya que comenzaron a surgir con actividad y fuerza gremial diversas asociaciones de trabajadores con el propósito de actuar en defensa de la clase obrera. La Constitución de 1917, en su artículo nueve, de los derechos de asociación y de reunión, en su artículo 123 fracción XVI, reconoce que obreros y patronos tienen derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La justificación del derecho de asociación y reunión que consagra nuestro Ordenamiento Constitucional, se encuentra en la propia naturaleza humana, ya que el hombre tiende a la vida social y no se le puede concebir de todas reacciones aisladas con sus semejantes, tanto como espiritualmente necesita del grupo.

El Estado como una de las formas en que se realiza la vida social, tiene como fin último la libertad y entre ellas consagra la de asociación como una de sus principales realizaciones.

Esta protección a la libertad del individuo está establecida en nuestra Constitución por medio de las garantías individuales, entre estas encontramos el artículo nueve, el derecho de asociación y de reunión, el derecho de grupo, la facultad del hombre al reunirse y asociarse con sus semejantes, es de tal importancia que si se negara su existencia, negaría la existencia misma de la libertad.

Nuestra Constitución en el ya citado artículo nueve, que los mexicanos tienen derecho a reunirse y asociarse no pudiendo coartarse este derecho cuando el fin es lícito.

El artículo nueve, Constitucional que garantiza las libertades de reunión y asociación se discutió en la sesión constituyente de Querétaro que se celebró el 2 de Noviembre de 1916, la comisión encargada propuso por voz del C. Diputado Truchuelo que se aprobara el artículo en la forma siguiente:

“Artículo 9º.- 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 de este País. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar”.

“No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición a una autoridad o presentar alguna protesta por algún acto, si no se profieren injurias contra ella ni se hiciera uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla para resolver en el sentido que desee...”

Fue la Constitución de 1917, la que sancionó no solamente la asociación general, sino también la asociación profesional. Dio a ambas su objeto preciso. El 13 de octubre de 1917, en Tampico Tamaulipas, se celebra una asamblea a la que concurren representantes de los sindicatos y agrupaciones obreras de toda la República.

En esa asamblea se trataron puntos vitales sobre los fines de los obreros y se trató y se trazó un plan de actividades basado en la difusión del asociacionismo y la invitación para la formación de un

nuevo congreso obrero. El Gobernador de Coahuila, en 1918, hizo un llamado a todos los obreros de toda la República con el fin de organizar un congreso en la Ciudad de Saltillo, congreso en el que se estudiarían los problemas de la clase obrera activa. Del congreso surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana.

El señor Licenciado Alberto Trueba Urbina, nos dice en su tratado *“Evolución de la Huelga”* que en el Estado de Yucatán se celebraron dos importantes congresos obreros, el Congreso Obrero de Motul en marzo de 1918, y el Congreso Obrero de Izamal en Agosto de 1921, en el primero surgió el Partido Socialista del Sureste, su líder más vigoroso, don Felipe Carrillo Puerto, asesinado el 3 de Enero de 1924.

No sólo pugnas intergremiales fueron creadas por la CROM en los años posteriores, sino que al adherirse los dirigentes sindicales al régimen estatal e intervenir directamente en los asuntos políticos electorales del País desvirtuaron las miras del movimiento obrero.

Paralelamente, también se desarrollan las asociaciones patronales, después de la Constitución de 1917, se reformaron los estatutos de la Confederación de la Cámara de Comercio y obtiene personalidad jurídica. En 1918 se crea la Confederación de Cámaras Industriales. En 1923, se constituye la Cámara de la Industria Minera y defiende a sus asociados de los problemas relacionados con el derecho del trabajo.

La constitución vigente en su artículo 123, dejó sentadas las bases de la legislación laboral. Después de la expedición de ese precepto, empezaron las Entidades Federativas a formular sus respectivas Leyes reglamentarias. Las Leyes más importantes fueron las de Veracruz, Yucatán y Tamaulipas.

El 31 de Agosto de 1929, se modificó la fracción X del artículo 72 de la Constitución y se dio al Congreso de la Unión la facultad para legislar en materia de trabajo exclusivamente, y por fin en 1931, fue promulgada la Ley Federal del Trabajo.

RESULTADOS:

Los hechos escuetos que brevemente hemos resumido, devienen en tres conclusiones apuntadas y que creemos tiene absoluta verdad.

1.- Paul Durand y R. Jaussaud, sintetizaron los diversos factores que influyeron en la formación del derecho obrero, de la libertad de asociación, en su proceso evolutivo:

Primer Factor.- De orden económico en la evolución del sistema capitalista y en las consecuencias que se provocaron, dos grandes fenómenos ejercieron influencia decisiva sobre el régimen de producción: El progreso del maquinismo y la concentración del capital que unidos durante el siglo pasado viéndose favorecidos por la amplitud concedida a las sociedades anónimas en su organización y su actividad teniendo como consecuencia inmediata la proletarización de los hombres y la división de la sociedad en dos clases sociales: lo que trajo como resultado la unión de los trabajadores.

El movimiento obrero y sus reivindicaciones son la obliqua consecuencia de la injusticia del sistema del capitalismo liberal.

2.- Segundo Factor.- Es precisamente el movimiento obrero como factor determinante en la formación y evolución del derecho del trabajo. En el sistema liberal de producción se protegió eminentemente a la propiedad privada con la intervención del estado para garantizarla, suprimiendo toda acción destinada a impedir o estorbar el libre desarrollo de esa propiedad privada. Uno de los máximos errores del Estado liberal porque se vio en la necesidad de suprimir las organizaciones obreras y sus demandas, por lo que la lucha de los trabajadores tuvo un doble aspecto: la lucha para obtener la lucha de coalición y de asociación profesional y en segundo término la consecución del mejoramiento de las condiciones de trabajo, trayendo como consecuencia el nacimiento del derecho colectivo del trabajo en el que queda comprendido el de libertad de coalición, la asociación profesional, a la huelga y el contrato colectivo del trabajo, base sobre la que se construyó el derecho del trabajo del siglo XX.

Tercer Factor.- De eminente naturaleza ideológica que fortificaron la unión de los trabajadores que le señala metas y objetivos para realizar. Según los autores citados son dos corrientes definidas:

La primera de ésta es la de los defensores del sistema capitalista de producción que solamente han propuesto la introducción de las reformas necesarias para mejorar las condiciones de vida para los trabajadores; la segunda corriente se integra con las doctrinas diversas entre sí, en su fundamentación y propósitos, pero unidas por un rango común, que es el reconocimiento de las necesidades del subsistir al sistema capitalista por un régimen más humano de producción.

Dentro de la primera corriente nos encontramos “La verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de sus beneficios a todos” según afirmación de Sismondi doctrina que propone mejores condiciones de trabajo, y que se integra con las revolucionarias posiciones de las escuelas alemanas conocidas como intervencionismo de Estado y socialismo de Estado o de cátedra, que influyeron decisivamente en el canciller Bismarck.

En el segundo grupo encontramos al socialismo Utópico, antecedente de la revolución Cartista de Inglaterra. También al materialismo histórico que desde la aparición en 1848, del manifiesto comunista, es la base más importante de los programas del movimiento obrero mundial; unida a la anterior encontraremos la corriente del Socialismo Reformista o Revisionismo. De igual forma inside la del Sindicalismo, que es la teoría y práctica del movimiento obrero. Alguna influencia ha tenido en el tema que nos ocupa el corporativismo como idea para la organización de una de las medidas de la previsión y de la seguridad sociales.

Cuarto Factor.- De naturaleza jurídica, la crítica a la teoría del contrato y a la doctrina de la autonomía de la voluntad, es decir la prueba de la falsedad de estas ideas en relación con el contrato de trabajo, demostración que daría lugar a la legislación social.

II.- El Derecho Mexicano del Trabajo nace y se desenvuelve por virtud de la declaración de derechos sociales que contiene el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917; esa es la fuente y principio motriz de la ciencia jurídica del trabajo mexicano. Los antecedentes inmediatos tienen importancia social, pero el planteamiento jurídico es producto del constituyente de Querétaro y de esta manera, será más importante la evolución posterior.

Concretamente en relación con la asociación profesional, encontramos que su desarrollo para alcanzar plenitud es también posterior a 1917, pero las raíces ideológicas no fueron creadas en Querétaro, aparecen de años anteriores y sobre ellas es importante destacar algunos puntos.

El Porfiriato tuvo que admitir el desarrollo de las ideas en los años de su desintegración, en los primeros de este siglo. Se definieron en México, como dice López Aparicio y confirma Rosendo Salazar, principalmente los principios del Anarquismo marcados por Kropotkin y los de sindicalismo francés revolucionario. No influyó en realidad importantemente la doctrina Marxista en el nacimiento de nuestro movimiento obrero, dificultad e impreparación de las clases obreras y sus dirigentes falta de dirección, organización y coordinación de los aislados movimientos obreros en el México prerevolucionario así lo indican, influyó también el solidarismo obrero de la doctrina social católica en virtud de la difusión de la Encíclica Rerum Novarum de León XIII.

De estas influencias tan distintas, quizá la mayor trascendencia política inicial fue la del Anarquismo que operó abiertamente el Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón y en los inicios de la Casa del Obrero Mundial de Moncaleano y Ferrer. La partición de nuevos ideales ya en la etapa Revolucionaria, operó una transición del Anarquismo al Sindicalismo Revolucionario y así es como define los principios de la Casa del Obrero Mundial Rosendo Salazar. Este Sindicalismo pasó a la primera Federación de Sindicatos Obreros celebrada en ese mismo año en el Puerto de Veracruz y en ningún momento se ha perdido de vista como Doctrina Fundamental de los Sindicatos Posteriores.

Significa lo anterior que los obreros mexicanos han creído en su unión, en su asociación como principal medio de lucha, reivindicación y consolidación de sus mejores condiciones de trabajo considerando que esta unión siempre ha sido difícil, más aún en sus principios. Una serie de fuerzas económicas, sociales y aún políticas, obraron en nuestras masas trabajadoras para que éstas no comprendieran la solidaridad que exigen sus intereses profesionales. Todavía a la fecha la población sindicalizada con respecto a la total de la económicamente activa es muy pobre.

Citamos estos antecedentes con las ideas de mostrar que un sindicalismo revolucionario, adoptado por nuestras principales uniones obreras, creyendo en la acción de la clase obrera sindicalizada como único medio de reivindicación inmediata y de posible transformación política del sistema de Gobierno.

Con las ideas sociales del constituyente de Querétaro y con el movimiento obrero, organizado adecuadamente se logró obtener en la Ley Federal del trabajo 123, y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y posteriormente en la de 1970, el establecimiento de la Cláusula de Exclusión como instrumento indispensable de consolidación sindical.

CAPITULO III

EL INDIVIDUO Y LA ASOCIACIÓN

1.- PLANTEAMIENTO Y POSICIÓN

Alberto Futor, a fines del siglo XVIII, escribió “... *El Estado Social, es para los hombres, el verdadero estado de naturaleza, el que sólo les puede ser adecuado y conveniente y el único en el cual pueden subsistir y perpetuarse...*”; la idea individualista de la justicia radica en la vieja fórmula de “*dar a cada quien lo que le pertenece*”, en consecuencia, dejó de examinar al hombre en sociedad. Proclamaba la libertad natural en el orden económico, sin preocuparse de la justicia social y durante su régimen el Estado sólo cuidaba de que cada quien gozara del derecho de la libertad, con absoluto respeto al derecho de los demás.

A través del tiempo, se pudo observar que únicamente la economía libre de cada individuo, así como sus características eran el

servicio exclusivo para el propietario y la ausencia de los deberes sociales.

El tratadista de la Cueva, nos dice al respecto: *“También frente a esta concepción naturalista del derecho se levantó la nueva idea del Derecho Social, el Orden Jurídico tiene como fundamento y como fin la persona humana; su parte más rica y más fina debe destinarse a proteger al hombre; el derecho de las cosas debe ceder ante los derechos del hombre, pero el hombre al que protege el derecho, ha de ser el hombre social, con facultades jurídicas, pero también con deberes.*

Lentamente fue creciendo la idea del derecho social, la sociedad está obligada a dar a cada hombre la oportunidad de vivir, pero no una vida animal, sino una vida conforme a la dignidad de la persona humana, y más lenta aún se fue formando esta otra idea: En la lucha entre el capital y el trabajo, el derecho de estar de lado del trabajo, porque éste es el factor humano, aquél, en cambio es “las cosas”.

Así cristalizó la idea del derecho social, el fundamento del Derecho del Trabajo en la Constitución Mexicana de 1917, la primera en el mundo y después en la Constitución alemana de Weimar, en otras Constituciones Europeas posteriores a la Primera Guerra Mundial y en las Constituciones de la América Latina que han seguido nuestros pasos. El Derecho del Trabajo, es el anuncio de un nuevo orden jurídico. El derecho del trabajo será un derecho humano, porque su finalidad única será dar satisfacción a las necesidades humanas y poner “las cosas” al servicio del hombre. Este derecho del trabajo que tiene como fundamento y como fin a la persona del trabajador y cuyo propósito es asegurar a cada obrero una existencia digna, es expresión de uno de los derechos naturales del hombre, que es el derecho del

hombre a la existencia, de ahí que todo el derecho converge hacia la protección de la persona en cuanto trabajador y de ahí también que el Derecho del Trabajo, en su parte fundamental, esté integrado por tres capítulos: El Derecho Individual del Trabajo, que es el régimen de las relaciones del trabajo. El derecho protector de las mujeres y de los menores de edad y la prevención social; estos tres capítulos son los eternos del derecho del trabajo, pues cualquiera que sea la organización económica de una sociedad, habrá de asegurar a los hombres una existencia digna en su presente y en su futuro...”

Resulta verdad evidente, admitida por todos los pensadores a partir de los filósofos Griegos, que el individuo como persona es un ente moral que no puede realizar plenamente su destino por sí mismo y en sí mismo. Concibiendo a la persona como ser individual aislado del medio social, es inconcebible entender la realización de sus fines morales. El individuo en estas condiciones parecería juntamente con sus ideas y con sus conocimientos, estos últimos dejarían de tener todo sentido y utilidad. Por esta causa evidente en sí misma, se ha aceptado en forma permanente que el hombre solamente puede realizar su destino mediante la relación social. La relación social del individuo, no es un acto caprichoso de éste, ni descansa en su resuelta voluntad de pertenecer al grupo es más bien condición necesaria e indispensable por su propia naturaleza, y en sí misma, para la realización de los valores morales, parte del cuerpo social como organismo necesario e indispensable para la realización de los fines morales del hombre. Esto desde el punto sociológico.

Ahora bien, la realización y la consiguiente proyección de ciertos valores del hombre, solamente pueden obtenerse mediante la limitación de sus derechos, que tienen como límite la coexistencia de los mismos

con los derechos también correspondientes a otros individuos dentro del grupo social.

Dentro del organismo social en el que el individuo se desenvuelve existen necesariamente fuera diversas ejercitadas por otros individuos, que solamente pueden llegar a ser controladas mediante la regulación normativa impuesta por el Estado de Derecho. Y aún dentro de este sistema normativo, resulta a veces insuficiente en sí mismo para garantizar la protección adecuada de los valores morales del hombre, que por tal causa no pueden alcanzar su plena y total realización. Esta y otras consideraciones que tienen su origen en este principio Filosófico de la plena realización de los valores del individuo, determinan a través de la historia otro tipo de convivencia social de los hombres que se expresa en la formación de las diversas asociaciones de todo tipo con las que los individuos se identifican. Así nace las asociaciones profesionales, los gremios formados por las distintas especialidades de artesanos en los siglos pasados y se da origen a su plena juventud a las asociaciones obreras, sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores.

Las asociaciones obreras, así entendidas, son organizaciones formadas por individuos que han encontrado en ese tipo de asociaciones el vehículo idóneo para la realización de sus fines morales, ante otras fuerzas también sociales que se oponen a la realización plena de sus fines. Por esta casusa la asociación profesional debe considerarse como vehículo o medio para la realización de sus fines morales de cada uno de los individuos que componen la asociación.

La condición especial de que sea el organismo asociación el que actúe para la realización de los fines del grupo, ha dado origen a la

discusión práctica, respecto así la asociación profesional es más importante que el individuo mismo de ella, o si éste en sus atributos el que debe imperar en los posibles conflictos entre individuo y asociación.

Tal concepto no origina sino una discusión académica sin mayor importancia práctica, por lo que necesariamente debe admitirse que es la suprema realización de los fines morales del individuo, lo que en todo caso debe preguntarse. Sin embargo, es indispensable reconocer que el individuo como miembro de la agrupación profesional tiene implícitamente que renunciar o mejor dicho encuentra limitado su derecho de libertad y de autodeterminación en todos aquellos casos en que la realización de o con las libertades de los demás, es por esta causa que existen cuatro autores que consideran que asociación profesional funciona o debe funcionar al menos como una entidad democrática, es decir, como un organismo en que la voluntad de las mayoría, es la libre expresión de cada individuo.

Siendo pues indudable que el derecho del trabajo tiende a la protección del individuo como una persona humana, éste solo, frente al patrón, es evidente que se encuentra en una situación desventajosa en razón de su posición económica. Así fue preciso que se construyeran asociaciones de trabajadores que históricamente aparecieron espontáneamente como consecuencia de idea de clase derivada a su vez entre otros motivos por la concentración del maquinismo y el capital, con el objeto primario de atacar y defenderse de las injusticias que el régimen económico y filosófico imperantes le acarreaban. Por ella paradójicamente han dicho F. Carnelutti, “... *Que el sindicato es un fenómeno nacido en el mundo moderno por obra de la Revolución Francesa*”.

La afirmación de este tratadista Italiano, no puede ser más exacta, porque habiendo prolijando la Revolución Francesa el individualismo y el liberalismo en los aspectos filosóficos y económicos respectivamente, el individualismo que exaltaba al individuo y lo hacía la base y el objeto de las instituciones sociales, respetaba íntegramente la voluntad de los individuos en las relaciones sociales, acorde con los principios de libertad e igualdad proclamados expresamente por ese movimiento armado y por ese pretendido respeto absoluto al individuo, se prohibieron las asociaciones intermedias entre el Estado y el individuo y consecuentemente toda asociación de trabajadores resultaba contraria a la ley y por otra parte, siendo liberalismo una doctrina económica que tuvo raíces doctrinarias en la Escuela Económica de los Fisiócratas, preconizadora de la libertad absoluta de los particulares en el aspecto económico, que impedía la intervención del Estado para regular el libre juego de esas fuerzas, como el principio universalmente conocido de *“Laisser Faire, Laisser Passer”*, resultaba que conforme aquellas doctrinas, el trabajador debía actuar aisladamente frente al patrón, sin tener en cuenta la desigualdad económica de ambos. Esto dio por resultado que durante la vigencia de tales doctrinas al trabajador le estaba vedado asociarse para defensa y protección de sus intereses profesionales y como por otro lado se habían reprimido las corporaciones y cofradías único obstáculo para que los trabajadores se asociarían profesionalmente la explotación de que fueron víctimas al amparo de esas doctrinas, creó el clima propicio para que natural y espontáneamente y por fuerza de la necesidad, se asociarían ocultamente, después abiertamente, pero al margen de la legalidad y por consiguiente, de tener que esperar de la tolerancia del poder público.

Afortunadamente la tendencia de las ideas hicieron desaparecer el individualismo y el liberalismo, demostrada la falsedad de los

enfoques individualistas y liberalistas , el estado cambió de posición ante la verdad de que la libertad no existe si no para le fuerte, nunca para le débil y que tampoco era exacto que la organización de la producción fuese un asunto de solo intereses particulares, puesto que el estado estaba en condición y en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada hombre la posibilidad de desenvolver plenamente todas sus facultades y finalmente, conforme a estas últimas ideas aceptó la legitimidad de las asociaciones profesionales.

Sociológicamente se advierte la indiscutible existencia de entes colectivos que independientemente de que se le otorga sustantividad propia son necesarios para el individuo, que cumpla ciertas finalidades sociales y colectivas. En estos entes colectivos lo importante es que el individuo se presente en su calidad genérica del miembro del mismo y no en su individualidad, propia, apreciando una textura de relaciones interdependientes o mejor aún de interacciones y se constituyen desde luego para que el individuo cumpla su expresión moral en la sociedad.

Cuando un ente colectivo social es reconocido jurídicamente, obtiene personalidad jurídica y como tal culminación o expresión máxima de lo colectivo. Esto sucede en nuestro País con los Sindicatos de trabajadores, organismos permanentes de acción obrera para el igual que el de los patrones es reconocido constitucionalmente en la fracción XVI, del artículo 123 en su apartado “A” del ordenamiento legal invocado.

De acuerdo con lo anterior los sindicatos de los trabajadores cuya esencia es la protección del trabajador aislado y el desarrollo de su personalidad se han de cumplir tareas de integración otorgándole derechos en razón del carácter representativo que revisten y por ello

cierta restricción a la libertad del obrero es aceptable y hasta necesaria. La esencia de la asociación profesional es el individuo, en consecuencia, aquélla no puede pasar sobre los derechos fundamentales de la persona humana el hombre debe ser libre, pues la asociación profesional no es sino un medio puesto al servicio de los hombre. En nuestro régimen de derecho no existe la cobertura para admitir una dictadura sindical, la libertad de éstos no debe significar la anarquía del grupo ni la ausencia de relaciones sociales; los grupos actuaran en representación interna de un sindicato debe ser una democracia, por un lado reconoce una esfera de derechos y de los intereses comunes.

Finalmente, es indudable que los Sindicatos de los trabajadores, cumplen una misión social específica, como magistralmente lo dijo el *jurista Carlos Ruíz del Castillo*: "... Si hoy, según todos los síntomas nos encaminamos hacia una nueva edad orgánica, podemos intuir su arquitectura, explorando las aspiraciones sindicales que ya no se conforman con se armas de lucha o defensa sino que se muestren conscientes de la misión que ha de incumbir a los grupos profesionales en la nueva *estructura social*".

Por consiguiente, en consideración a todo lo antes dicho, debe concluirse y esa es mi personal opinión, que la asociación profesional es el medio para la realización de todos los fines morales del trabajador y aun cuando debe admitirse que en los conflictos sobrevivencia del individuo y la libertad de asociación, entendiendo por libertad, la realización de sus fines morales, debe supervivir la realización de las libertades de grupo, en el cual existen ciertos derechos que podríamos llamar imperecederos e inmutable y que podríamos considerar como las garantías mínimas del trabajador, miembro de la asociación, irrenunciables e indestructibles. Así en el ejercicio de la Cláusula de

Exclusión que existe en los contratos colectivos, firmados entre las asociaciones de trabajadores y los organismos patronales, su realización implica el cumplimiento de formalidades y requisitos en función de garantías para el individuo, miembro de la asociación.

2.- EL CONTINUISMO EN LA DIRECCIÓN SINDICAL.

El sindicato, como se ve, tiene principalmente a su cargo una labor eminentemente constructiva en el orden social a la vez que debe preocuparse exclusivamente por el interés profesional para alcanzar sus altos fines. En nuestro País se ha venido observando que el sindicalismo se está apartando de ese ideal para internarse, movido unas veces por tortuosas ideologías sociales y otros por ambiciones políticas, entre otros senderos que lo alejan de sus propias finalidades. Este alejamiento, a la luz de la opinión pública, no se debe en realidad a la masa sindicalizada, sino al poderío de sus dirigentes, como representantes del llamado liberalismo sindical. Es del dominio público que desde muchos años atrás figuran en los sindicatos nacionales los miembros dirigentes, por haber logrado la sumisión irrefrenable de los propios agremiados, con base en algunas ocasiones, de promesas utópicas irrealizables y en otras por medio de dádivas pecuniarias o apoyos políticos.

Nadie ignora que esos líderes con aparentes manifestaciones de su altruismo, en beneficio propio, disponen a su arbitrio de los fondos sindicales, promueven con frecuencia conflictos de distinta índole con los empresarios a sabiendas de que no son sino medios de obstrucción en la economía de la empresa y del país y que redunda en perjuicio de la clase obrera, pero siempre en su beneficio personal.

Se han visto casos, de modo principal en los sindicatos de mayor empuje, que nos han revelado la codicia en mucho de los directivos sindicales, máxima si estos ocupan cargos de realce político, hemos podido observar que, en cuanto los “líderes” se sienten inmovibles con sus puestos, tienden sus miradas hacia cargos públicos de elección popular o de resonancia en la Administración Pública. Son los primeros en estar pendientes del horizonte político y se presten incondicionalmente a rendir tributo de adhesión, al gobernarte en turno y ponen desde luego a su disposición de la masa obrera, que ni siquiera es oída.

Bien es cierto que una victoria política puede tener ventajas en la lucha social, pero también es verdad, atentos los peligros de los vaivenes políticos, que a la postre, resentirán represalia los sindicalizados por la victoria son los “líderes”, que alcanzan mayor impunidad, fuerza suficiente para acumular riquezas y para mantenerse en las fuerzas directivas, por más que una elección libre espontánea los derrocaría. La opinión pública está cansada de la inmovilidad lideril.

Es necesario, por consiguiente, pensar en las medidas que sean conducentes a lograr la alternabilidad de los directivos de los sindicatos; ya que si por medio de las disposiciones legales, se evitase la perdurabilidad de los líderes, la economía nacional obtendría mayor impulso y las relaciones obrero-patronales se encausarían por el sendero del verdadero progreso social.

Por lo demás, mi pensamiento se extiende a la conveniencia pública de considerar delictuoso aquellos actos de los dirigentes que, con fines bastardos provocan conflictos obrero-patronales a todas luces improcedentes. En mi sentir, no es aventurado consignar en la Ley Federal del Trabajo el principio de no relección de los dirigentes. Esta

medida por supuesto podrá causar revuelo entre los afectados que sientan heridos grandes intereses creados en el orden personal, económico y político; pero sobre estos intereses es forzoso que prevalezca el interés social a la par del orden público.

El principio de no elección resulta saludable a los sindicatos, porque al imponer la alternabilidad en los puestos directivos de las centrales obreras y de los sindicatos, cada agremiado puede alcanzar tales puestos. Precisa advertir, por ejemplo que en nuestro País hemos logrado como una conquista inquebrantable la no reelección del Presidente de la República y de los Gobernadores de los Estados, no encuentro motivos fundados que pudieran contrarrestar la evidente conveniencia de prohibir la reelección de los directivos sindicales, ojalá que mi pensamiento al respecto, sea abordado con más amplitud por los legisladores a efecto de adoptar en nuestra legislación laboral el principio de no reelección en las organizaciones sindicales.

3.- LA APLICACIÓN POLÍTICA DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Convenimos en el capítulo anterior en que las cláusulas de exclusión se considerarán indispensables por el movimiento obrero para obtener la sindicalización y la solarización profesional. En 1931 se logró inscribir legalmente esta cláusula en los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, privilegio reconocido también la de 1970, en los artículos 371 fracción VII, 395 y 403.

Han transcurrido cuarenta ocho años y estamos en condición de hacer balance de los resultados de su aplicación. Desde luego, si el continuismo de los dirigentes sindicales nos aparece una lacra que ha impedido el desenvolvimiento democrático de nuestras asociaciones

profesionales, es lógico que la aplicación política de las cláusulas de exclusión, han servido para obtener la sindicalización progresivas de las masas trabajadoras, pero hasta qué punto está evidente ventaja significa un mal en la vida sindical. Si estimamos por el análisis de los Estatutos Sindicales, habremos de ver que sobre todo en la Cláusula de Exclusión por separación, la aplicación es siempre por motivos de orden político partidista y personal. No es por conservar la unión sindical.

No habremos de dudar desde luego, en que esta cláusula de exclusión por separación debe ser suprimida desde el punto de vista político que venimos exponiendo. No ocurre lo mismo con la cláusula de exclusión de ingreso, pero más adelante veremos con mayor detenimiento ambos problemas. Por lo tanto conviene no perder de vista que la progresiva sindicalización obrera no obedece a las cláusulas de exclusión, mucho menos en el aspecto separación.

CAPITULO IV

LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

1.- PLANTEAMIENTO

Cuando los patronos se encuentran ante la agrupación de todos o la mayoría de sus trabajadores, los que como una sola persona les dirigen sus peticiones y constantes exigencias de mejoramiento y presionando incluso con acciones de carácter colectivo que pueden llegar hasta el cierre de los centros de trabajo, con los elementos especializados que para el efecto y con el carácter de empleados de confianza, gerentes de personal, de relaciones obreras, etc. “Encuentran” la manera de romper esa unidad, ante la cual se estrella su antigua imponente fuerza derivada de la propiedad de los medios de producción, se practica el cohecho de trabajadores que a cambio de determinadas ventajas momentáneas deberían abandonar los sindicatos, a los que se les resisten se les hace objeto de

discriminaciones poniéndoles trabas en el ejercicio de sus labores y hostigándolos hasta lograr su superación, se contratan además nuevos operarios condicionando su admisión al hecho de que no lleguen a sindicalizarse, estas maniobras surten sus efectos en aquellos trabajadores sin conciencia de clase en los que aún pesa el vasallaje al amo o patrón, o bien en los que cargados de obligaciones familiares ven alzarse ante sí el fantasma del desempleo y la miseria para los suyos, prefiriendo por ello rendirse a las insinuaciones patronales a veces sin comprenderlas y otras a pesar de entender que de ese modo sepultan el germen de su independencia, de la misma manera que se observa el fenómeno causado por los representantes de las empresas multinacionales que alegando, por ser extranjeros no logran entender nuestra legislación laboral basados en la diversidad de su formación profesional procuran absorber por todos los medios a los cuadros directivos sindicales para deshacerse de los trabajadores que fundamentados en los derechos derivados de su membresía de su asociación pretenden la irrestricta aplicación de nuestro derecho positivo, actitud que esencialmente viene a proteger los intereses creados que ya nos hemos referido.

La asociación profesional combativa, atenta ya a cualquier maniobra que menoscabe o tienda a minimizar los denodados esfuerzos para lograr su autonomía, comprende que esta política patronal trata de minar los cimientos de su seguridad, aboliendo el único medio que hasta entonces le ha permitido igualar sus precarias fuerzas con el empresario, se percata de la necesidad de mantener a toda costa la existencia y estabilidad de la unidad sindical, para lo cual solo cuenta con dos instrumentos:

- a) La sindicalización obligatoria o exclusividad de contratación.

b) La cláusula de exclusión.

a) La sindicalización obligatoria o exclusividad de contratación.

El primero consiste en la obligación impuesta a todo individuo que pertenezca a la clase trabajadora de ingresar y mantenerse dentro de la asociación profesional que le corresponde; esta posición es parcialmente rechazada, aún por algunos trabajadores, pues ven ellas la posibilidad de un régimen contrario al principio de libertad, ya que trae consigo necesariamente la incondicional sujeción del individuo frente a los grupos profesionales.

Excepción hecha del sistema jurídico Italiano de la proguerra, ninguna legislación positiva ha consagrado el principio. En México hubo una solución en ese sentido, pero motivada por distintas causas y fue la legislación de Yucatán de 1915, promulgada por el General Alvarado, que en su afán de pugnar por el desarrollo de los organismos de trabajadores, los rodeó de tales prerrogativas que prácticamente la sindicalización devino obligatoria, ya que solamente perteneciendo a ellos se obtenía la protección legal que demandaba los interés de la clase trabajadora.

El problema derivado de mantener la unión de los trabajadores frente a los patronos, trae consigo, como ya lo apuntamos la decisión sobre la permanencia de los derechos individuales frente a los interese del grupo de la clase laboral.

La asociación obligatoria, se inclina por la protección de estos últimos, con la consiguiente merma de la libertad individual.

La libertad absoluta de asociación, supone el más alto respeto a favor de los individuos, pero a su vez abre la puerta a la disgregación de los obreros.

Ante esta doble situación; Necesidad de mantener la unidad sindical y oposición entre el individuo y los grupos, surge en nuestro medio una solución capaz de conciliar ambos inconvenientes, el sindicato mayoritario apoyado en la cláusula de exclusión, que permite la asociación de los trabajadores a la vez que mantiene un régimen intermedio entre individuos y colectivismo.

b) La cláusula de exclusión.

De esta manera, la cláusula de exclusión se nos presenta como un factor indispensable para la equiparación de los factores de la producción en cuanto permite la compacta unión de los trabajadores y, por otra parte, como un sistema que si bien tiende al fomento de las asociaciones, no llega sin embargo a desembocar en un régimen de obligatoria sindicalización.

El Ingeniero Juan de Dios Bojórquez, en su libro La Obra Social del Presidente Abelardo Rodríguez, al exponer las razones que las autoridades del trabajo tuvieron para declarar la obligación patronal, de aceptar la inclusión de las Cláusulas de Exclusión en los contratos colectivos de trabajo, se expresa de la siguiente manera:

“Para adoptar el principio del sindicato único mayoritario se tuvo en cuenta la necesidad de impedir la formación de sindicatos que la sindicalización obligatoria solo puede conseguirse mediante la

evolución natural de la clase trabajadora sin que sea conveniente imponerla por un acto de Estado.

Por razones análogas se consideró como cláusula obligatoria la de exclusión en sus dos aspectos”.

Concretamente el camino que en México siguió la evolución de la cláusula de exclusión nos la ha señalado en su libro en maestro Mario de la Cueva.

El contrato colectivo de trabajo que en 1916 regía para la compañía mexicana Luz y Fuerza Motriz, S.A., celebrado con el Sindicato Mexicano de Electricistas, es el primer documento de importancia en el que se tiene noticia haya figurado la cláusula de exclusión de ingreso.

La convención textil para la industria del mismo nombre, firmado el 18 de marzo de 1927, en su artículo 12, establece primeramente la cláusula de exclusión de ingreso en beneficio de los sindicatos de cada fábrica y en su parte final, se contienen lo que pudiéramos llamar cláusula de exclusión por renuncia debería en todo caso ser en perjuicio del propio sindicato, además de que sólo daba derecho a ejercitar un acción de despido.

La primera disposición que sanciona la cláusula de ingreso, es la Ley de Trabajo del Estado de Hidalgo de 28 de noviembre de 1928 en al que se dice: *“Cuando terminado trabajador se separa de su trabajo los representantes sindicales podrán proporcionar desde luego sustituto, de acuerdo con su reglamento interior con su registro de colocaciones, debiendo dar el patrón preferencia en igualdad de circunstancias a los sindicalizados”.*

En el proyecto de la Secretaría de Industria, artículo 48 aparecía la siguiente disposición: *“La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quien estén sindicalizados, es lícita de los contratos de trabajo, que siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”*.

Es hasta la Ley Federal de Trabajo en donde ya aparecen las disposiciones autorizando la estipulación contractual de ambas cláusulas, ordenamiento legal expedido en 1931.

Convine aclarar la situación sin embargo al suprimir en los textos del artículo 49. La frase *“Siempre que hayan sido voluntariamente aceptada por las partes”*, se dio margen a la pretensión obrera en el sentido de que los patrones estaban obligados a aceptar la inclusión de ambas cláusulas en las relaciones contractuales. Contra esta opinión se opuso tenazmente la clase patronal, argumentado que sólo podían formar parte de los contratos, cuando voluntariamente fueran aceptadas por ambas partes contratantes.

Las autoridades de trabajo del régimen presidencial del General Abelardo L. Rodríguez, imponer el criterio obrero con la cual cristalizó su aspiración en dicho sentido ya que todos los conflictos ante ellas planteado, se resolvió que si era obligación de los patrones, la de aceptar en los contratos colectivos de ambas cláusula de exclusión.

Fue así como el 10 de diciembre de 1933, el laudo que el propio presidente dictó en ocasión del conflicto suscitado entre *la “Unión de Trabajadores de Líneas de Camiones del D.F.”* y el *“Sindicato de propietarios de la Línea de Camiones México-Atzacapotzalco, Tlalnepantla y Anexa”* se concluyó por primera vez que la cláusula de

exclusión de ingreso debía a los contratos colectivos de trabajo, y en el laudo de 9 de junio de 1934, por conflicto promovido por los trabajadores petroleros en contra de la compañía Mexicana de Petróleos el Águila se aceptó la misma solución para ambas cláusulas.

2.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN DE INGRESO, EXCLUSIVIDAD DE CONTRATACIÓN.

Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

“En el contrato colectivo de trabajo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sea miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestan 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”.

Se ha dicho que este párrafo transcrito, contiene una excepción de la cláusula de Ingreso, opinamos de distinta manera atentas nuestras anteriores afirmaciones. La cláusula de exclusión no puede ser instrumento para privar de los puestos a quienes por tener ya el carácter de trabajadores con anterioridad a su estipulación, tiene adquirido el derecho a la estabilidad en los mismos, esto de acuerdo con los preceptos legales que indica la necesidad de una causa legal que justifique el despido, causa que no puede ser la consagración de la cláusula de exclusión de ingreso en el contrato colectivo, porque tal cosa equivale a darle efectos retroactivos solución que contraría uno de los principios fundamentales de nuestro sistema jurídico.

El tradicional derecho patronal de seleccionar libremente a sus trabajadores ha quedado limitado a ejercerlo dentro del conjunto de los miembros del titular. Además de fortalecer la sindicalización viene a unificar el grupo, lo que no se lograría si el patrón contratase de diferentes sindicatos.

3.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo.

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

En esta cláusula la que por sus repercusiones y hondo significado, ha sido durante toda su existencia fuente de los apasionados debates, dando lugar a enconadas discusiones, tanto por parte de las clases en juego en el proceso de la producción, como de los comentaristas al estudio de los problemas sociales.

Los alcances de la cláusula consisten, en que el empresario que sea parte en el contrato en que figura, queda obligado mediante solicitud sindical a separar a los obreros que dejan de ser miembros del sindicato contratante, bien sea por que hayan renunciado a seguir perteneciendo a él; o porque éste lo haya expulsado de su seno, desde luego sin que por ello el patrón incurra en responsabilidad alguna si se observaron las disposiciones de la fracción VII, del artículo 371, de la Ley de la materia y que a la letra dice:

“...Los estatutos de los sindicatos contratantes ...” fracción VII.

Motivos y expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

a) La asamblea de los trabajadores se reunirán para 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 uno de las secciones que integran 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 caso expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso...”

Dos problemas principales nos plantean este fundamento de cláusula de exclusión por separación:

Primero.- Cómo y cuándo surge el derecho sindical para pedir la separación del trabajador.

Segundo.- Cómo y cuándo debe el patrón cumplir con su obligación para no incurrir en responsabilidad.

Analizaremos el primer problema:

La separación aislada, en la que sólo opera el consenso individual por no interesarle el sindicalismo, por diferencias personales con uno o varios miembros de la asociación, diferencias intrascendentes sin relación con el objeto de esa institución, y algunas otras que por ser decisiones de carácter meramente personal no vienen al caso mencionar, consideremos que la solicitud de separación deberá necesariamente ser resultado de la equieencia de la voluntad mayoritaria de la asamblea general del sindicato solicitante a efecto de no violar las garantías constitucionales, en virtud de que los estatutos de la organización son resultado de la asamblea constitutiva de la organización sindical, que están tuteladas por la fracción VII del artículo 371, del ordenamiento legal invocado, y en consecuencia requieren de un procedimiento para determinar la sección de méritos, éste debe ajustarse a las normas constitucionales, relativas a la delicada solución de esta sanción.

En efecto, en el caso de la existencia de un sindicato blanco en el que los cuadros sindicales hayan pertenecido inamovibles a que nos hemos referido, en los que por los intereses creados entre éstos y las empresas, circunstancias por las cuales el sindicato ya no realiza las funciones de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, los trabajadores miembros de esa organización tienen dos caminos:

Ejercitar en principio, el derecho de remover a los cuadros directivos en los términos que les conceden los estatutos sindicales o la Ley, esto trae como consecuencia inmediata la desestabilización de la producción porque los trabajadores inconscientemente se encuentra a disgusto por el tratamiento de sus “*representantes*” solapados conscientemente por los empresarios y no sólo lo anterior sino que se inicia una campaña que pudiéramos llamar de “*ablandamiento*” a los trabajadores con toda clase de presiones permitidas o no llegando incluso a la suspensión definitiva de uno o varios de los obreros hasta lograr que por terror fracase el movimiento reivindicatorio de los derechos que han sido ultrajados por la empresa y el cuadro directivo ineficaz.

Una segunda opinión consiste en ingresar a una diversa organización sindical ya constituida o constituir una nueva y ejercitar la acción de la acción de titularidad de la convención es decir del contrato colectivo del trabajo, que nuestra legislación del trabajo prevé en los procedimientos especiales del Capítulo VI, del título 14 de la Ley de la Materia.

El ejercicio de este derecho consignado por la Ley presupone actos previos, a saber:

- a) La existencia legal de una organización sindical.
- b) La existencia de un contrato colectivo de trabajo.
- c) La voluntad mayoritaria de los miembros de la organización de constituir una diversa o afiliarse a otra existencia, para ejercerla.

d) La voluntad individual expresa de formar parte de otra organización o constituir la y;

e) La demanda de titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Tal circunstancia se encuentra generalmente prevista por los estatutos generales de toda organización sindical como “*Actos voluntarios*” cuya sanción, obviamente nos conduce a la cláusula de exclusión por separación.

Con posterioridad trataremos de acreditar la inconstitucionalidad de la sanción señalada.

Habiendo transcrito la fracción VII, del artículo 371, encontramos la necesidad de que los trabajadores en sus estatutos constitutivos de una organización sindical reconozcan la existencia de un principio de legalidad jurídica, un principio de seguridad jurídica respecto al derecho de audiencia al establecer como requisito el expresar los motivos y procedimientos de expulsión, la existencia de una asamblea para el solo efecto de conocer de la expulsión, la voluntad mayoritaria de los miembros de organización y de las secciones en su caso el o los acusados ser oídos y vencidos en juicio, la admisión de prueba a las partes en conflicto, la presencia de los socios en la asamblea, el voto de dos o más de las dos terceras partes del total de los miembros de la organización y la existencia de causales previamente señaladas que respeten las elementales garantías constitucionales.

Se puede por lo tanto consignar libremente en los estatutos como causas de expulsión la que venga en gana ya que la Ley es omisa en ese sentido: o por el contrario, los motivos que en estatuto se consigne

como causas de expulsión deben de estar sujetos a determinadas limitaciones y en caso de estarlo ¿Cuáles son ellas? Es decir, ¿El derecho sindical es limitado ante la naturaleza de los hechos que pueden dar lugar a la sanción de expulsión de sus comportamientos?

Creemos que aun partiendo de la confederación de que la expulsión es un acto de carácter interno en los sindicatos, debe sin embargo obedecer a ciertos principios que las necesidades imponen pues si bien constituyen un derecho de tales organismos, no puede decirse que funcionan como una facultad arbitraria.

La asociación profesional o sindicato, como toda entidad colectiva, tiene finalidades comunes, se crea no solo para la consecución de fines particulares o individuales, sino generales, del grupo pues bien para alcanzar estos objetivos es imprescindible que la asociación se imponga a sí misma y por ende a sus agremiados, ciertas normas de conducta necesarias para alcanzar las finalidades que se proponen y que constituyen la razón de ser esa colectividad y que en nuestro caso por disposición legal consistente en el estudio mejoramiento y defensa de los intereses comunes a sus miembros, considerados tales con su carácter de trabajadores.

Ahora bien, estas reglas de conducta que mencionamos con indispensables para lograr los fines colectivos, constituye el derecho interno de la agrupación, en el caso, los estatutos sindicales que como dice Duguit son *“una verdadera ley materia del grupo”*.

Tenemos pues, por un lado, que toda organización de tipo colectivo tiene como razón de su existencia determinadas finalidades supremas inalcanzables por la acción aislada de los individuos y que para encausar su actividad hacia esas metas, es imperativa la

observación de ciertas formas de conducta. De aquí se sigue que el poder disciplinario dentro del cual se encuentra la expulsión, se funda en la necesidad de reconocer al grupo por medio de sus órganos correspondientes, el ejercicio de una cierta autoridad para encausar la actividad de sus componentes hacia el fin común, poder en cierta forma semejante al que ejerce el Estado sobre el elemento humano que lo integra, sin embargo, precisa anotar que no se trata de una Delegación de la Soberanía Estatal, sino por el contrario tal autoridad represiva se ejerce por la propia soberanía sindical.

Cabe agregar, que la expulsión en sí misma de los miembros de una entidad colectiva, no constituyen ninguna novedad, pues tradicionalmente todo grupo social se le ha reconocido en relación con sus asociados.

Luego la novedad e importancia de este poder disciplinario que en México se ha reconocido a los sindicatos estriba en que este derecho de sancionar repercute en forma por demás impresionante en las relaciones internas de sus componentes, porque la expulsión del sindicato general del derecho sindical a solicitar y obtener el despido del trabajo.

Creemos con lo anterior haber señalado el fundamento del derecho de los sindicatos a decretar la exclusión de su seno a los miembros violadores de sus normas de vida.

Por otro lado, nuestra Ley del trabajo en su fracción VII, del citado artículo 371, se limita a exigir, que en los estatutos se contengan las causas y procedimientos de expulsión, si aparecer además de esta disposición ninguna otra que directamente nos señale dentro de que límites o bases se ha de estipular tales causas. Pero como hemos

manifestado, si bien el sindicato tiene en tal aspecto su propia soberanía, también es cierto que ésta debe tener limitaciones que procuraremos referir en seguida.

En primer lugar afirmamos que si el sindicato como toda organización tiene sus fines, un objetivo legal, de acuerdo con aquéllos, que son históricos y socialistas, y por la misma razón no puede en un carácter de asociación profesional de trabajadores, actuar en relación con actividades que no afecten sus finalidades y en segundo, no pueden entenderse a todos los actos de la vida de los socios, sino únicamente a los que ejecutados con tal carácter estén ligados con la vida y fines de la asociación.

El ejercicio de la facultad disciplinaria naturalmente limitada a las relaciones de trabajo, fuera de éstas, las asociaciones sindicales no pueden tener injerencia en la vida de los socios. En ningún caso pues, fuera de las relaciones de trabajo, las asociaciones sindicales pueden dictar normas obligatorias a sus socios. De este modo sólo podrán señalarse estatualmente como causas que pueden merecer la expulsión, aquellos actos que impliquen infracción de la conducta a seguir para alcanzar su objeto, entre los cuales figura la insubordinación, falta de compañerismo, de colaboración o cumplimiento de los demás deberes sindicales a los que constituyan un atentado contra el prestigio y el honor del sindicato.

El Lic. Mario Pavón afirma que *“todo acto que traiga como consecuencia una posición ventajosa para el empresario en su lucha en contra de los interés sindicales o de los trabajadores, constituye una causa justa de expulsión, entre tales actos pueden enumerarse, el espionaje, la traición, el esquirolaje, etc. “Aseveración que por su claridad no merece comentario.*

Consecuentemente no será válido estipular como causas de expulsión:

a) Aquellos actos u omisiones que no se relacionen con la vida y el objeto social y por lo tanto no pueden afectar ni a uno ni al otro.

b) Otro límite sería el derivado de los intereses generales de la sociedad y del estado, de tal manera que no será dable que, mediante la consagración de causas objeto de expulsión, se constriñera al sindicalizado a la comisión de estos que estuvieran en contra del orden público, la moral o el interés general o estatal.

c) Los derechos consagrados en nuestra Constitución como inherentes a la personalidad humana, deben constituir otro límite infranqueable a la facultad disciplinaria del sindicato.

d) Los derechos otorgados a los individuos en su calidad de ciudadanos, nunca podrán ser considerados como causa de represión cualquiera que esta sea, es posible que se piense que esta limitación de innegable importancia social no tiene razón de ser, asegurando que la relación del artículo 378, de la Ley de la Materia, que no contiene la prohibición para los sindicatos de dedicarse a cuestiones políticas, ha abierto implícitamente las puertas a los mismos para entrar francamente a la lucha de tal índole, agregándose que por cuestión de disciplina los trabajadores están obligados a observar la conducta trazada por la agrupación e inclusive a votar en elecciones a favor de los candidatos designados por la central sindical. Esto sin embargo no debe ser, en primer lugar, porque el derecho de voto y su libre ejercicio deber der irrenunciables; en segundo, por considerar que dentro de nuestro

sistema jurídico político no existe el voto colectivo o por agrupaciones sino que continúa siendo estrictamente individual, es claro que nunca se le podrá al trabajador, so pretexto de una aprobada conducta colectiva, coaccionar por medio de sancione para evitar que ejercite tal derecho en el sentido que lo prefiera, esto sería posible en una organización de tipo político y no en una de carácter profesional como lo es el sindicato.

Además ya dijimos que en una de las limitaciones del derecho a disciplinar está relacionada con el objeto social y aun cuando los sindicatos hayan quedado autorizados para intervenir en materia política no por ello sean transformado en agrupaciones con finalidades de esa índole, sino por el contrario, desde el punto de vista legal continúan siendo organismos de resistencia para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase obrera.

e) De la misma manera, tampoco puede considerarse punible el ejercicio de los derechos que como sindicalizados deben gozar los trabajadores, tales como discutir o impugnar la conducta de los dirigentes.

f) Por último, también constituye un límite para la libertad de estipular causas de expulsión, los derechos del tercero, ya que la soberanía sindical tiene por razón natural su propia extensión.

De lo expuesto en líneas anteriores nos atrevemos asegurar que no todas las causas señaladas como de expulsión en los estatutos sindicales de nuestras agrupaciones obreras sin fines a los propósitos originalmente correspondientes a la cláusula de exclusión.

Claro está que teóricamente no toda expulsión ha de dar lugar necesariamente a la separación del trabajo del obrero afectado, pues

tratándose de un derecho el sindicato está en aptitud de ejercitarlo o no según lo estime conveniente, luego lógicamente bien puede darse el caso de que un sindicato expulse de su seno a un trabajador sin que además solicite del empresario inmediatamente su separación, aquí surge un problema:

¿Dentro de qué plazo el sindicato debe solicitar la separación del obrero?, siguiendo las reglas sobre prescripciones en materia de trabajo tendremos: Plazo general de un año conforme al artículo 516, de la Ley, para las acciones de trabajo salvo las excepciones siguientes, la señalada en el artículo 517, la acción del patrón para despedir a un trabajador, en un mes, y el 518, en dos meses para ejercitar la acción de despido en el caso que nos ocupa no existe término especial de prescripción por lo que nos atrevemos a indicar que deberá aplicarse la regla del año contado a partir de la renuncia o de la fecha en que sucedieron los hechos sancionados por la expulsión.

Al efecto el señor Licenciado Alfredo de la Torre y Martínez, nos afirma "...Atenta contra el principio de seguridad jurídica la falta de término prescriptorio para aplicar las sanciones sindicales. Aun cuando, en estricto sentido, pueda alegarse que el procedimiento establecido en el artículo 371 de la Ley y en los estatutos sindicales para disciplinar las faltas de los socios de un sindicato, no constituya un proceso por la no intervención de la autoridad jurisdiccional la gravedad de la sanción que conllevan la mayoría de los casos, la pérdida del empleo, debe hacernos reflexionar sobre el sistema. En la práctica y por ausencia de expresa disposición legal, las faltas sindicales pueden hacerse valer cuando por cuestiones políticas convenga a la Dirección Sindical en Turno. Esto se traduce en una inseguridad absoluta para quienes la comenten que bien pueden durar mucho tiempo, impidiéndoles participar activamente en la vida sindical. Consideramos necesaria la

aplicación de un término prescriptorio que obligue a los dirigentes a ampliar los estatutos en un lapso parentorio, so pena de no hacerlo en lo futuro.

Por la semejanza que entre ellos hay, podría pensarse en el señalado por el artículo 317, de la Ley. *“Concluyendo la aplicación de sanciones estatutarias a los socios sindicales debe estar sujeta a término. Y el artículo 371 de la Ley debería decir: VII.-...h) El procedimiento anterior deberá iniciarse dentro de los treinta días siguientes al que se tenga conocimiento de la falta o prescribirá la acción sindical a favor del infractor...”*

En efecto, en estado en el ejercicio del poder de imperio de que es titular como entidad jurídica y política suprema con sustantividad propio, desempeña dicho poder sobre y frente a los gobernados por conducto de sus autoridades, al asumir su conducta coercitiva, imperativa y autoritaria necesariamente afecta la esfera jurídica que se atribuye a cada gobernado, dentro de un régimen jurídico, dentro de un sistema que impere el derecho bien bajo un carácter normativo legal o bajo un aspecto consuetudinario, esa afectación de variadas consecuencias que opera en el estatuto de cada gobernado debe obedecer a determinados principios previos llenar ciertos requisitos, debe estar sometida a un conjunto de modalidades jurídicas sin cuya observancia no sería válida desde el punto de vista del derecho.

Este conjunto de modalidades jurídicas a que tiene que sujetarse un acto de cualquier autoridad para producir válidamente la afectación en la esfera del gobernado a diversos derechos de éste, y que se traduce en una serie de requisitos, condiciones, elementos, etc. Es lo que constituyen las garantías de seguridad, estas implican en consecuencia de acuerdo con el Licenciado Ignacio Burgoa en su obra

“Las Garantías Individuales” “...El conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el sumó de sus derechos subjetivos”. En consecuencia un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico particular de un individuo como gobernado, sin observar dichos requisitos, condiciones, elementos o circunstancias previas, no será válida a la luz del derecho.

El estado y sus autoridades deben desempeñar para cumplir dicha obligación, actos positivos consistentes en realizar todos aquellos actos que impliquen el cumplimiento de todos los requisitos, condiciones, elementos o circunstancias exigidas para que la afectación que genera sea jurídicamente válida.

La falta de prescripción para aplicar las sanciones sindicales es violatorio de garantías individuales en virtud de que el sancionado con la exclusión o mejor aún, el trabajador que por voluntad expresa va a quedar sujeto a ese tipo de sanción, no tiene la seguridad de en qué momento va a sufrir la aplicación de la cláusula de exclusión por actividades realizadas por el sujeto, 20 años anterior mente y cuya actividad haya estabilizado la actitud de la organización en esa época por esos hechos, y si actualmente pretende por ejemplo formar parte de los cuadros directivos de esa misma organización y por convenir a los dirigentes actuales a efecto de que aquel no ejercite su derecho de resultar electo, lo consigne a la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato por sus añejas actividades y como efectivamente las realizó, deberá ser excluido del grupo ¿Se debe permitir a los sindicatos, alegando el derecho a sancionar decisiones tan descabelladas? ¿Debe el sindicato constreñirse a respetar las garantías individuales? Creemos si temor a equivocarnos que todas las organizaciones sindicales deben

atender a los derechos mínimos que señala la Constitución, puesto que si el estado por conducto de sus autoridades debe respetarlas, y éstos como sujetos de derecho, reconocidos por un acto de autoridad, derivado de la libertad de asociación, no sólo en el caso de la seguridad jurídica, sino también los de audiencia, de petición, de legalidad jurídica, etc. Máxime si atendemos al proteccionismo que el Estado pretende para los trabajadores.

Sin embargo, no estamos de acuerdo con la segunda conclusión del Señor Licenciado Alfredo de la Torre y Martínez, por cuanto hace a la adición del artículo 371, en virtud de que señalar un término perentorio para iniciar el procedimiento de exclusión, de 30 días so pena de prescribir de sancionar un beneficio del infractor por que traería como consecuencia:

Primero.- La incertidumbre de momento en que el sindicato se haga conocedor de los hechos sancionables y segundo.- Una vez iniciando el procedimiento de exclusión dentro de los 30 días siguientes al que se tenga conocimiento, puede transcurrir un periodo indeterminado de tiempo necesariamente hará so sobra la validez de la medida.

La Suprema Corte de Justicia, en un principio sostuvo el criterio notoriamente erróneo, de que el hecho de despedir a un trabajador expulsado, prescribía en un mes conforme a la fracción IV del artículo 329, de la Ley de 1931, la fundamentación se hizo consistir en que se trabaja de un derecho patronal y como consecuencia el plazo para suspender al excluido, corría para aquél, como en los demás casos de despido justificado, en contraposición a lo que nosotros considerando afirmado que el patrón obra en cumplimiento de una obligación derivada del contrato colectivo y que el derecho es del sindicato mismo, y como

consecuencia es inaplicable el precepto legal invocado. (Pareyra Samuel, Tomo LXI, página 2170. Pareyra Samuel, Tomo LXI, página 2170.)

4.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA APLICARLA.

“Cuando se despide a un trabajador en virtud de la cláusula de exclusión, se obra por parte del patrón de modo legal y justificado porque es una causa prevista por la Ley y por el contrato. Pero la acción de patrón en estos casos debe tener un término que es un mes señalado en el artículo 329, de la Ley Federal de Trabajo, (1931), aparte de que la misma Ley establece que las acciones protegidas por la Constitución son prescriptibles, y sin duda alguna, cuando no se ejercita dentro del término fijado por la Ley quedan inoperantes; en tal virtud, si una empresa tiene conocimiento de que en determinada fecha podía separar a un trabajador de su empleo, debido a la aplicación de la cláusula de exclusión y no lo separa, sino mucho después de haber transcurrido el mes a que se refiere la fracción IV del citado artículo 329, habiéndose operado la prescripción para el ejercicio de la acción por despido justificado y no reconociéndolo así la Junta hasta incurre en una violación constitucional que amerita la creación del obrero respectivo” ejecutoria pronunciada el 4 de febrero de 1939. (Línea Ward, tomo LXVI, página 1765.)

En el mismo sentido se resolvió lo siguiente:

Más tarde la Corte rectificó su postura, porque resolviendo en ese sentido hacia negatorio el derecho el derecho a sancionar al sindicato, en beneficio a la clase patronal quien habiéndose “*olvidado*” de separar al excluido seguía teniendo a sus “*puntales*” dentro de los obreros. Aunque sin reconocer terminantemente que el plazo es de un

año, pero ya conviviendo en que la prescripción corre para el sindicato y el patrón sólo despide en cumplimiento en una obligación contractual, por lo cual y en vista de que no hay término especial de prescripción, parece que se admite que lo sea en un año.

Cordelaría San Juan, S.A., Tomo LXXVI, Página 5964, de 25 de junio de 1943.

“Si los trabajadores a quien se aplicó la cláusula de exclusión pertenecían al sindicato que celebró el contrato, quien los expulso de su seno, pero no solicitó del patrón, desde luego que lo separara del trabajo, esto no afecta los derechos del sindicato, ni tampoco trae obligaciones para el patrón, pues la expulsión de los trabajadores del sindicato es un acto en que para nada interviene el patrón, y hace surgir para el sindicato, el derecho de solicitar la separación de los trabajadores expulsados y desde luego no ejercitó ese derecho, esto no quiere decir que lo haya perdido, en tanto no prescriba la acción y el patrón está obligado por las estipulaciones de su contrato colectivo a allanarse a ejecutar los actos que le exige el sindicato en el momento en el que éste lo quiere para ello”.

Ahora bien, hemos manifestado nuestra opinión en el sentido de que se acepte el término prescriptorio de un año a que se refiere el citado artículo 516, considerando que las organizaciones sindicales de alguna manera se enteran de los actos sancionables con la expulsión del grupo, pues es de interés estar atentos a cualquier actitud de alguno de sus miembros que atenta contra la existencia y estabilidad de la unión obrera, en consecuencia, y atenta las circunstancias de que es explorado derecho que la facultad concede la ley a los sindicatos, derivada de la fracción VII del artículo 371 y 395, *in fine*, de la Ley de la Materia y de la relación contractual vigente en la empresa. La cláusula de exclusión es una acción que debe ejercitar el sindicato titular, luego entonces su derecho prescribe año en que sea exigible la obligación, lo

anterior en virtud de que por respeto que las organizaciones sindicales deben de tener por las Garantías Individuales, al derecho de un juicio justo del acusado de los derechos unibles sancionables con la expulsión y en consecuencia sea oído y vencido, creemos que el tiempo perentorio de un año sea suficiente para que el sindicato inicie y concluya un procedimiento de exclusión, en todos sus efectos, términos de prescripción que garantiza el principio de seguridad jurídica.

En otro orden de ideas, no bastante el patrón quede obligado por el contrato colectivo de trabajo a separar el trabajador que fue excluido debe considerar al separarlo si éste era realmente socio del sindicato que lo expulsa, porque de lo contrario el sindicato no tiene derecho a expulsar a un trabajador que no es socio en consecuencia, tal separación deberá refutarse injustificada, con los derivados perjuicios económicos para la empresa, aunque justo es decir que generalmente, las empresas son las que solicitan como componenda, con el sindicato, la separación cuando alguno de ellos *“perjudica a los intereses creados”* sin considerar que precisamente por la irresponsabilidad del comité ejecutivo en funciones en la mayoría de los casos dejan de cumplir con las obligaciones que les confiere el artículo 377 Fracción III, de la Ley de la Materia. Citando de nueva cuenta al Señor Licenciado Alfredo de la Torre y Martínez, estamos de acuerdo con el cuándo informa *“...Al solicitar la separación de un trabajador en la aplicación del pacto colectivo, la organización obrera deberá acreditar mediante constancia de la autoridad registradora que tuvo antes de eso el carácter socio...”*, conscientemente estamos de acuerdo en el agregado que proponen el artículo 395, *“...Del sindicato contratante. La organización deberá acreditar ante el patrón el carácter de socio del expulsado o del renunciante”*.

CAPITULO V

CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

1.- LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN DE INGRESO Y LA FRACCIÓN XVI, DEL ARTÍCULO 123, APARTADO "A", CONSTITUCIONAL.

ARTÍCULO 123 FRACCIÓN XVI: *"TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRÁN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC".*

Esta disposición como se ve, consagra el derecho de los trabajadores para asociarse, designado por la doctrina *"Libertad de asociación profesional"*.

Es de explorada doctrina que tal libertad comprende los siguientes aspectos:

a).- Libertad positiva de asociación profesional o sea la facultad de ingresar a un sindicato.

b).- Libertad negativa de asociación profesional, o sea la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional y la de segregarse del grupo al que hubiera pertenecido.

Nuestra fracción XVI, abarca ambas libertades al expresar que es un derecho de los individuos patrones y trabajadores el de formar parte de estos cuerpos profesionales.

La Constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso de tilda, afirmando que es contraria a la libertad que venimos viendo en su aspecto positivo, porque es un medio para afirmar y obligar a los obreros a que ingresen en una asociación determinada, al requerir que, para que un trabajador puede ser admitido en una empresa en cuyo contrato colectivo figura dicha cláusula, debe previamente agremiarse al sindicato titular del mismo. Nosotros no inclinamos por la constitucionalidad en vista de los siguientes argumentos: La libertad positiva asociación, radica fundamentalmente en que, el trabajador sujeto de la misma, tiene como facultad absoluta la de decidir cuándo y en qué admite ingresar a una asociación profesional, sin que exista presión externa alguna que de cualquier modo lo obligue a agremiarse.

Ahora bien, los opositores de la cláusula de exclusión dicen: Si para hacer factible el ingreso a una empresa es condición *sine quanon* para el trabajador la sindicalización, es claro que el consentimiento así manifestado no ha sido la expresión pura de su voluntad, sino más bien una actitud forzada para alcanzar el objeto de sus propósitos, cual es el de obtener el empleo.

El razonamiento en que tal oposición se funda, nos parece falso. En efecto, el acto mediante el cual el trabajador manifiesta su voluntad de ingresar a un sindicato, debe considerarse aislado y no unido a factores externos que de un modo u otro al individuo deben llevarlo al convencimiento de que debe emitir su consentimiento en determinado sentido. Lo que el derecho de asociación quiere, es que los obreros estén conformes con la actitud adoptada cuando deciden formar parte de un grupo profesional. Ahora vemos, cuando el trabajador pretende ser admitido en una empresa con cláusula de exclusión de ingreso en su contrato colectivo la disyuntiva que se le presenta es la siguiente: si

desea trabajar, debe agremiarse, si no se agrupa no hay empleo, pero tal cosa no debe decirse que constituya una manera de obligar al operario a ingresar al sindicato, ni siquiera de coaccionar su voluntad para que lo haga, lo que ha sucedido es que el trabajador ha pasado las consecuencias y no ha adoptado por la conveniencia de acceder a la sindicalización para lograr colocarse. Su aceptación en tal caso es válida, aun cuando se hubiera hecho por la necesidad de trabajar. Los motivos que lo han inducido a tomar tal determinación son perfectamente lícitos, podría atacarse la validez de tal resolución cuando en el caso se hubiera empleado la violencia o la intimidación para lograrla o hubiera intervenido el dolo o el error pero es obvio que al imponer como condición para la admisión de un empleo, la previa sindicalización no constituye ninguna de estas figuras jurídicas.

En la obra del maestro Mario de la Cueva, encontramos un argumento por demás contundente para derivar la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y robustecer la opinión de que no viola la fracción XVI del artículo 123; el argumento lo expone de la siguiente manera: *“...Entra la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe ninguna diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que alguien se le ocurra que exista una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres...”*. En efecto, el patrón es libre para contratar, en consecuencia nada puede impedirle la autolimitación de esa libertad, ni que esa autolimitación la declare en un pacto como lo es el contrato colectivo y en favor de determinados grupos o individuos.

2.- LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Y LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La cláusula de exclusión por separación es objetada también de anticonstitucional en relación con la misma fracción XVI y violatoria de la libertad negativa, en dicho precepto se estatuye. Se dice: si uno de los aspectos de la antedicha libertad consiste en la facultad individual que tienen los trabajadores para separarse voluntariamente del sindicato a que pertenezcan, tal actitud debe respetarse y por consiguiente no debe de imponerse sanción, (así la llaman los impugnadores) Alguna con dicho motivo, de tal manera que la cláusula que sancione a los trabajadores, nada menos que con la pérdida de su puesto en una empresa cuando ejercite ese derecho de separación, encierra una gran violación a la libertad negativa de asociación profesional, en conclusión, la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación en este aspecto, se hace radicar, en que la misma entraña una verdadera pena al ejercicio del derecho de asociación establecido en nuestra ley fundamental.

Nosotros no estamos conformes con la argumentación de inconstitucionalidad expuesta y pretendemos demostrarlo con los siguientes razonamientos:

La cláusula de exclusión de ingreso cuya constitucionalidad habremos de aceptar en definitiva, nos lleva a la estimación de que la sindicalización, como requisito para que un trabajador sea admitido en una empresa, es lícita por ello, nos permitimos afirmar que tal sindicalización ha constituido un en el caso un supuesto necesario en el contrato individual del trabajo, es decir, la sindicalización a virtud de la cláusula de ingreso aparece como supuesto del contrato de trabajo, de tal modo que no existiendo éste, el trabajador no será admitido como

operario y una vez ingresado, si por renuncia o por expulsión deja de ser miembro social sindical, faltará la causa o condición que hizo posible la contratación y consecuentemente, deberá darse por terminada la relación contractual, la única particularidad que en el caso encontremos, es que el único facultado para solicitar el despido del trabajador, es el sindicato y no el empresario, pero tal cosa se justifica porque es el grupo sindical el directamente afectado por la desvinculación de sus miembros, pues ya hemos visto la exigencia de ser sindicalizado, tiene como fundamento el fortalecimiento de la asociación profesional de los trabajadores.

Un ejemplo nos permitirá un más claro entendimiento de la cuestión: supongamos un trabajador libre que reúna todos los requisitos de capacidad, competencia y confianza etc. Que demanda un puesto vacante en una factoría cuyo empresario tiene celebrado con el sindicato respectivo, un contrato colectivo de trabajo en el cual figura la cláusula de exclusión en su doble aspecto de ingreso y de separación, el patrón por consiguiente está de acuerdo en que dicho obrero pase a cubrir el puesto, sin embargo, en atención a la obligación derivada para él de la cláusula de ingreso le hará saber al interesado que para admitirlo es necesario su incorporación, como requisito indispensable al sindicato, para la contratación que lleve a efecto.

Entonces cuando por acto propio del obrero o por determinación de la mayoría sindical, éste queda excluido del organismo profesional, faltará la circunstancia que hizo posible el contrato y por ello, ausente la base de sustentación del mismo, nada extrañará que pueda válidamente sobrevenir la ruptura. Tenemos entonces como fundamento del despido del empleo, la ausencia de un elemento o factor que hizo posible el contrato y no como quieren los que refutan la

cláusula de exclusión, como una sanción al ejercicio del derecho de asociación.

En capítulo anterior ya apuntamos que la cláusula de exclusión de ingreso y la de separación, integran una misma institución, la cual pudiéramos llamar de exclusividad sindical del trabajo, distinguiéndose solamente en que cada una de ellas aborda un aspecto distinto, en tanto que la primera apunta a la iniciación de la relación obrero patronal, la segunda fija su atención en el despido, e insistimos que sólo con la conjugación de ambas prevenciones es posible alcanzar el objeto que a la institución se le ha señalado como finalidad. Entonces, de aceptar la validez jurídica de la cláusula de ingreso, es incongruente rechazar la de la exclusividad por separación, ya que de esta manera se hace imposible la aplicación práctica de ambas. En efecto, si un trabajador se le exige como requisito para ingresar al servicio de una empresa el que forma parte del sindicato contratante y la protección a dicho organismo se suspende una vez cumplido tal acto, la institución entera se desploma por su base, pues nada más fácil para burlarla que inmediatamente después, el interesado en hacerlo, renuncia y salga de la agrupación, restando seriedad y fuerza al sistema que se pretende proteger. Las cláusulas de exclusión han de funcionar unidas, para la eficacia del régimen de exclusividad de trabajo a favor de los grupos sindicales, de otro modo resulta inútil y de ninguna manera se fomenta la unidad de los mismos.

Por otro lado, el derecho de asociación que el caso a estudio tiene derecho el trabajador, consiste solamente en la facultad que tiene de separarse del sindicato y ésta nunca se ha limitado, pues el trabajador continúa en pleno ejercicio de ella y puede por lo tanto renunciar cuando lo estime prudente sin perjuicio de que tal hecho traiga aparejada la separación de su empleo, pero en atención de que

sabe y admite que para conservarlo debe de permanecer dentro del círculo sindical, desde luego lo anterior sin perjuicio de que si el sindicato, para solicitar su separación en cumplimiento a las garantías constitucionales del afectado realice el procedimiento a que se refiere el artículo 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo y de los que marcan sus propios estatutos generales.

Cuando un trabajador es expulsado del sindicato y como consecuencia se le separa del empleo, no puede decirse que se haya violado la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, porque ésta no consagra el derecho de permanecer asociado a un organismo profesional.

3.- LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN Y EL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

ARTÍCULO 5º.- “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad, sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por disposición gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofenden los derechos de la sociedad”.

Se ha asegurado por tratadistas mexicanos, entre los cuales citamos al señor Licenciado J. Jesús Castorena, que la cláusula de exclusión de ingreso es contraria al principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo transitorio en cuanto no permite que trabajadores libres puedan prestar servicios a las empresas que por esta cláusula se rigen, impidiendo el ejercicio del derecho que toda persona tiene para dedicarse a la profesión o trabajo que le acomoda.

Esta afirmación carece de exactitud, en primer lugar porque la cláusula de ingreso no impide a los trabajadores no sindicalizados que se dediquen a esos trabajos; al efecto que causa es solamente de impedir que laboren en una factoría determinada, mientras no ingresan a sindicato contratante, pero esto no es violar ningún derecho, porque como asegura el maestro Mario de la Cueva, “...tales trabajadores no pueden sostener que tienen derecho a trabajar en una empresa determinada, porque ningún empresario tiene, ni legal, ni constitucionalmente la obligación de proporcionar empleo a trabajador alguno...”. Luego, si en el caso no hay un derecho a obtener un empleo, no puede haber violación del mismo, cuando la ocupación es negada.

Del estudio valioso que el Licenciado Ignacio Burgoa, en la obra citada, tomamos un dato que definitivamente pone de relieve la postura que hemos adoptado. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo consagra una garantía social a favor de la clase trabajadora frente a la capitalista o patronal, consiguientemente, dado que la naturaleza de una garantía social es diversa de la que constituye la esencia de las garantías individuales como la es propiamente la del artículo 5º Constitucional; no puede haber oposición entre ellas y la existencia de ambas dentro del mismo orden jurídico es factible y con validez jurídica. Concluye en que por tal motivo no existe contradicción entre la libertad de trabajo del artículo 5º Constitucional y la pertenencia forzosa para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el primer caso, la libertad de trabajo como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades les impiden dedicarse al oficio que más les agrada y de poder evitar que estos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), así como se manifiesta en la obligación correlativa por parte de la entidad estatal y de sus órganos

autoritarios. Por el contrario, en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 395º citado, no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo requisito es exigible al Estado y autoridades, sino un requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga.

Según los adversarios de la cláusula de exclusión, la de separación también viola el artículo 5º Constitucional por las mismas razones que la de ingreso; impide el ejercicio del derecho a trabajar cuando los trabajadores asociados a un sindicato renuncian a él o son expulsados.

Como se deduce del texto mismo del artículo que comentamos, la libertad tiene una limitación que es la licitud de la ocupación de que se trate. El artículo 1830º de nuestro Código Civil, dice: “...*Es lícito el hecho que es contrario a las Leyes de orden público o a las buenas costumbres...*”

Siguiendo una vez más al maestro Burgos, diremos que cuando una disposición legal única y exclusivamente de modo directo establece una regulación para los intereses privados en vista de una situación jurídica o fáctica determinada, se tratará de una norma de orden privado. Por el contrario, si una ley regula directamente ante una situación de hecho o de derecho determinada, los intereses que en ella tenga el estado o la sociedad, se estará en presencia de una norma de orden público. Por ende, para discriminar la cuestión de cuando se trata de cuestión de orden público, hay que acudir al objeto directo de la regulación que respectivamente establece, integrado por los intereses privados y público que norma.

En el caso del artículo 395 citado, nos parece notorio que el objeto de la regulación no es el de los intereses privados de los trabajadores, sino el colectivo de los miembros sindicalizados, que como hemos afirmado, son parte integrante del sector de mayor importancia de la vida productiva de México, consecuentemente, podemos afirmar que se trata de una norma de orden público. Entonces la exigencia que tuviera como finalidad mantener en su trabajo a un obrero, a pesar de lo estatuido en la cláusula de exclusión por separación, que está fundada y sancionada en el artículo 395, *in fine*, se estaría contrariando una norma de orden público y el hecho sería ilícito conforme a la disposición diversa que nos sirvió de referencia.

Cayendo en el caso de excepción no protegida por la garantía constitucional que estudiamos. Consideremos que el despido de un trabajador como consecuencia de su salida del seno sindical, no constituye un ataque a las garantías del trabajo, pues el artículo 5º Constitucional citado, sólo consigna la facultad genérica de los individuos para dedicarse a las labores que le acomoden siendo lícitas, pero nunca pretendió legalmente reglamentar los derechos de los asalariados para la permanencia en determinado trabajo o para su conservación, porque esta clase de relaciones se regula por el artículo 123, y solo como caso especial, en los dos últimos párrafos del artículo 5º en los cuales si se refirió expresamente el legislador a la relación obrero patronal.

4.- LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Y EL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

El párrafo quinto de ese artículo declara:

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

El efecto derivado de la garantía del artículo 5º, consiste en la prohibición que se impone a las personas sin distinción alguna, para celebrar convenio que independientemente de su naturaleza, tienda a imponer a un individuo la pérdida total o parcial o en que se pacte con carácter irrevocable la renuncia de su libertad genérica, y por tanto de las diversas manifestaciones específicas en que ésta se resuelve.

En virtud de que se ha pretendido hacer aparecer la cláusula de separación como una condición resolutoria que afecta a los contratantes individuales de trabajo, se ataca la constitucionalidad de esta cláusula haciendo notar que si se trata de una condición, debe estimarse incluida de las señaladas entre la prohibición del apartado quinto del artículo 5º que analizamos, agregando que la concebida condición que se expresaría en estos términos: *“ Entendemos que los derechos y la libertad que se asegura renuncia al trabajador en estos casos, son los derivados de la fracción XVI del artículo 123, que le permite separarse de su trabajo y del sindicato cuando así lo estime conveniente”.*

Tampoco nos convence este vicio que se trata de achacar a la cláusula de separación y para apoyar nuestra postura diremos: interpretando *contrario sensu* el párrafo quinto de referencia, concluiremos que no se prohíben los contratos o convenciones que no den lugar, ni a la pérdida de la libertad humana, ni se pacta irrevocablemente el sacrificio de la misma, sino que el sujeto la conserva siempre en aptitud de ejercitarla.

Hemos de acudir a la clara exposición del maestro Burgos, para ayudarnos a nuestra afirmación, al referirse a las órdenes normativas estatuidas también en el artículo 5º constitucional, manifiesta lo que sigue: *“...Deben estar permitidas en la inteligencia de que el ingreso a ellas, no implique ni un menoscabo o pérdida definitivos de la libertad, ni una irrevocable renuncia a la misma en sus diversos aspectos, esto es, que el individuo conserve para sí la potestad de abandonar el cauce vital que había decidido seguir para emprender otras actividades o asumir otras conductas”*. Entonces tendremos que aun cuando la salida sindical fuera considerada como una condición resolutoria a la que se sujetara al contrato individual de trabajo no estaría prohibida en el artículo 5º que la susodicha condición no tiene como consecuencia ni la pérdida definitiva de la libertad, ni supone una irrevocable decisión de mantenerse unido definitivamente al organismo sindical, sino más bien la cláusula de excusión por separación por su naturaleza misma supone que en cualquier momento el trabajador puede separarse, ejercitando el derecho positivo y el negativo de asociación cuando la organización profesional ya no realiza los objetivos para los que fue creado es decir los estudios, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, que hemos planteado con anterioridad, al demandar la titularidad de ese contrato colectivo, sea por diversa organización sindical o por una constituida por los trabajadores de la misma empresa, ejercitando la acción derivada del artículo 389 de la Ley de la Materia, tutelada por el Capítulo VI del Título catorce del propio ordenamiento. Es decir, en el caso el individuo siempre conserva potencialmente la facultad de abandonar la actitud a la que un contrato así acondicionado pudiera tratar de sujetarlo.

5.- LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Y LA FRACCIÓN XXVII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Artículo 123, fracción XXVII: *“Son condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:*

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

Esta disposición constitucional tiene estrecha relación con algunas normas de la Ley Federal de Trabajo que se transcribirán en sus partes conducentes:

Artículo 358.- *“...A nadie se le puede obligar a forma 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 desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”*

Artículo 3º.- *“El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador su familia. No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.*

Artículo 5º.- *“Las disposiciones de esta ley 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, la estipulación que establezca: ...XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.*

En todos estos casos se entenderá que rige la ley y las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas...”

El primero de los preceptos transcritos, contiene lo que según el maestro Mario de la Cueva, llama una contradicción de la Ley Federal de Trabajo, aduciendo que se debe a un error de las caras que introdujeron las reformas a la Ley de 1931, reformas al proyecto de la Secretaría de Industria, que en los artículos 234 y 235 de la ley de 1931, que corresponde al actual artículo 358, y nos informa *“Estos artículos 234 y 235 pretendían asegurar las libertades positivas y negativas de asociación profesional; podía decirse que el derecho de los grupos, se tenía ante la libertad positiva de los trabajadores...”* La introducción del artículo 234-1931 (cláusula de exclusión), produjo una contradicción evidente con el artículo 235. Éste prohibía cualquier estipulación que desvirtuara de algún modo la libertad de separarse del grupo. Creyó el legislador que autorizar a los sindicatos e imponer multas a los trabajadores dimitentes, aun cuando fueran reducidas, era violar la libertad de asociación profesional. Pero en cambio estimó el mismo legislador en el artículo 236 que amenazar y privar a los trabajadores del empleo si dimitían, no toca la libertad de asociación profesional. La Constitución no permitía imponer sanciones leves, pero sí autorizaría sanciones fuertes, entre la multa y el despido del trabajo no puede haber comparación y la segunda es la presión más dura que puede ejercerse sobre un obrero.

Al establecer en el artículo 5º la nulidad de las cláusulas que estén en contradicción con las disposiciones de orden público sin que por ello impidan el goce y el ejercicio de los derechos, y en lo relativo la fracción XIII, se refiere a la renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas.

Ahora bien, en capítulo anterior nos referimos a la hipótesis de cuando un grupo de trabajadores que prestan sus servicios personales para una empresa que tiene designado contrato colectivo de trabajo, con una organización sindical, cuyos representantes, amafiados con la empresa, o por ignorancia, (?), ambición de poder, político o económico o simplemente por divergencias de doctrinas políticas, dejaron de realizar en perjuicio de los trabajadores las funciones de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, deciden afiliarse a una organización diversa o constituir una nueva para que en ejercicio de las facultades que les concede la ley en su artículo 389, de acuerdo con los procedimientos especiales señalados en el capítulo VI, del título catorce, demanden la pérdida de la mayoría del sindicato titular en favor del sindicato actor, y lograr la titularidad del Contrato Colectivo de trabajo; en tal virtud, según la generalidad de los estatutos de las organizaciones sindicales dichos trabajadores están incurriendo en una causal sancionada con la cláusula de exclusión por separación, que es aplicada masivamente, con los siguientes efectos desastrosos para los obreros.

Analizando tal hipótesis nos encontramos, las siguientes incuestionables circunstancias legales:

En principio los trabajadores en cuestión, están exigiendo un derecho de respeto para las libertades y dignidad del obrero a que se refiere el artículo 3º de la Ley de la Materia; sin distinción entre ellos, incluso por cuestiones de doctrina política.

Sin renuncia a la institución sindicato o asociación sindical, que en su última instancia es la que nuestra legislación protege, haciendo uso del derecho que le concede el artículo 358, de pertenecer o no a un sindicato, seguro de que se tendrá por no puesta, cualquier estipulación

que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que “desvirtué de algún modo la disposición anterior, están ejercitando una acción prevista por la propia Ley Federal de Trabajo, actitud fundada precisamente en la letra h).- De la fracción XXVII, del artículo 123 constitucional, norma fundamental.

Iniciando el procedimiento especial por titularidad de contrato colectivo de trabajo, los trabajadores, por conducto del sindicato al cual se afiliaron o que constituyeron para el efecto están ejercitando una acción que esté regulada por la propia Ley Federal del Trabajo, vigente con anterioridad a dicho ejercicio, tuteladas por las formalidades procesales esenciales señaladas por el capítulo VI, del título catorce de ese ordenamiento legal, que es evidentemente que existe un juicio previo, seguido ante Tribunales establecidos con antelación, como son la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, como garantías de seguridad jurídica.

Ante la aplicación masiva de la cláusula de exclusión, al sindicato actor deberá ganar el procedimiento especial, pero finalmente el sindicato titular no contará con ningún trabajador dentro de la empresa, puesto el demandado en cumplimiento del contrato suplirá a los expulsados con trabajadores simpatizantes haciendo nugatorio el derecho ejercitado por los trabajadores que han quedado separados por virtud del vergonzoso contubernio de empresa y sindicato con el afán de conservar, aquella en contrato leonino y preservar al sindicato blanco, charro, rojo o morado, ineficaz independientemente de la denominación o color que se prefiera.

De lo expuesto, resulta fundamentalmente que los tribunales de trabajo están obligados, en sus resoluciones, a resguardar las garantías constitucionales, sin embargo, el sindicato, en el conflicto planteado, no

las toma en consideración, no obstante que los trabajadores por conducto de una organización sindical, está ejercitando derechos que la ley expresamente les concede.

De las disposiciones transcritas, guardan congruencia con el precepto Constitucional que comentamos, no así el artículo 395 en su parte final, que establece la cláusula de exclusión.

Interpretando en distinta forma sería como sí el ejercitar la acción de rescisión del contrato individual de trabajo, por causas imputables al patrón, probada la causal, la ley señalará como resultado la satisfacción de la acción intentada, el pago de una sanción económica en favor del patrón.

En consecuencia, considerando la evidente contradicción proponemos que la cláusula de exclusión se suspenda en el caso de iniciación del proyecto de titularidad del contrato, hasta dictarse el laudo y si es condenatorio, la suspensión sería definitiva por lo que proponemos la modificación de los artículos 4º y 395, de la Ley Federal de Trabajo, de la siguiente manera.

Artículo 4º.- Fracción II.

“Cuando iniciado un procedimiento especial por titularidad del contrato colectivo, en los términos que establece esta Ley, se trate de aplicar o se aplique la cláusula de exclusión sin haberse resuelto el conflicto de titularidad...”

Artículo 395.- *“...Del sindicato contratante, la organización deberá acreditar ante el patrón el carácter del expulsado o renunciante.*

La aplicación que haga el patrón de esa cláusula debe suspenderse cuando se tramite un juicio de titularidad de contrato...”

RELACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

En capítulos anteriores pusimos de manifiesto que las cláusulas de exclusión, si bien son indispensables para el logro de los fines vitales de la asociación profesional contemporánea, la de exclusión por separación adolece de la falta de una verdadera reglamentación, principalmente por lo que hace a las causas de expulsión, lo que ha determinado con frecuencia la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales. De aquí que resulta imperativa la necesidad de restituirles a sus primordiales objetivos dotándola de una reglamentación que precise los derechos que en ella se originan y las causas de su desenvolvimiento.

Pensamos que una adecuada reglamentación legal de la cláusula de exclusión por separación, debe contener sustancialmente los siguientes puntos:

I.- Enumeración limitativa de los hechos que pueden dar a la expulsión de los miembros de un sindicato, que serían:

a) La colusión del trabajador con su patrono, otros trabajadores o agrupación sindical, con el propósito de menoscabar las legítimas ventajas de sus compañeros.

b) Los hechos que tengan como consecuencia el relajamiento de la disciplina o la pérdida del prestigio sindical realizados sin base legal o estatutaria.

II.- Prohibición de aplicar la expulsión del sindicato en los siguientes caso:

- a) Por actos que no afecten los fines propios del sindicato.
- b) Por la negativa a realizar actos que sean contrarios a la ley, al orden público, la moral o el interés general o estatal.
- c) Por el ejercicio de los derechos civiles, políticos o sindicales de que deben gozar todo agremiado.

En su caso, una vez que los órganos sindicales correspondientes respetando al acusado las garantías individuales mínimas que tiene derecho haya procedido la aplicación de la expulsión, de acuerdo con el procedimiento que establece la ley que en todo caso deberá estar adicionalmente en los estatutos generales que proponemos:

En cumplimiento del artículo 377, de la Ley Federal de Trabajo, el sindicato de aviso a la autoridad de trabajo correspondiente, la que dentro de un término perentorio, cita a las partes a una audiencia a la que ambas comparecerán a exponer sus puntos de vista con la pruebas que se hayan ofrecido.

La junta de esa audiencia constatará:

1.- Si el hecho, objeto de la acusación está contenido en la Ley y en los estatutos como causa de expulsión.

2.- Si se cumplieron los requisitos legales y estatuarios del procedimiento.

3.- Una vez comprobado que se llenaron estas exigencias, la jura declarará que ha procedido a la expulsión y que el sindicato tiene derecho de solicitar del patrón la separación del trabajador.

Deberá pugnarse por una declaración legal en el sentido de que deberán quedar inhabilitadas para el desempeño de puestos de representación obrera, la persona o personas que indebidamente soliciten la separación de un trabajador, apoyándose en la cláusula de exclusión, como una barrera legal contra el abuso de la especie por líderes corruptos.

Es importante hacer notar que las autoridades de trabajo tengan especial interés en revisar las normas estatutarias que las causales de exclusión sean concretas, y no simples denominaciones genéricas, sin que éstas contengan hechos “por analogía o mayoría de razón”, salvaguardando así los derechos de los trabajadores frente a la política arbitraria manejada por los líderes especiales.

No resulta contraria a la autonomía sindical, la interpretación de los tribunales de trabajo, atenta la importancia del acto por el cual se va a privar de sus elementos medios de subsistencia, en virtud de que finalmente esa autoridad deberá conocer de la legalidad de la aplicación de la expulsión, al interponer su reclamación al excluido.

Los sindicatos son una necesidad de la organización social y como titulares de los derechos colectivos de la clase que representan, no pueden atropellar los individuales de sus miembros.

CONCLUSIONES.

1.- El derecho de asociación profesional es un producto del sistema liberal capitalista que tiene sus raíces modernas en la Revolución Francesa de 1789, que marcó la transformación científica y técnica de los sistemas de producción industrial. Es el derecho de asociación profesional expresión de la lucha por la libre coalición que contuvieron los trabajadores frente al sistema capitalista con el fin de alcanzar igualdad de trato en las relaciones de trabajo.

2.- A fines del siglo XIX y principios del siglo XX, se consolida la asociación profesional como un derecho reconocido por el estado y se impone frente a los patrones, obligándoles a entender con ella las relaciones de trabajo en la empresa. En la Constitución Mexica de 1917 y Alemana de 1919, el derecho de asociación profesional se garantiza constitucionalmente a los trabajadores y también a los patrones, que se deben principalmente a la fuerza obrera.

3.- México conoce la lucha por el derecho de asociación profesional en el siglo XX, en las postrimerías del régimen porfirista y dentro del nuevo orden alcanzado por la revolución. Debemos destacar que la lucha obrera tiene su mejor exponente en la actividad desarrollada por la Casa del Obrero Mundial y sus dirigentes. Pensamos que las garantías sociales consignadas en el artículo 123, se alcanzaron por la participación de los diputados constitucionalistas obreros, principalmente a causa de la desorganización de las luchas obreras.

4.- En la integración de la asociación profesional obrera se ha planteado el conflicto entre los intereses de la persona trabajadora y los

del grupo profesional. Pensamos que aquellos son preeminentes y que la asociación profesional deba actuar en función de su completa realización, sin que esto signifique la anarquía del grupo a que deba otorgarse la autoridad.

5.- Destacamos que viciosamente el movimiento obrero mexicano ha caído en el continuismo de sus cuadros directivos, contrariando uno de nuestros principios fundamentales de nuestro sistema general de integración política, el de NO Reelección. La falsa aplicación de las cláusulas de exclusión ha permitido, en cierta medida, este continuismo y ha sido obstáculo del desenvolvimiento democrático de nuestras asociaciones profesionales.

6.- Las cláusulas de exclusión, responden a una necesidad social de defensa del grupo profesional obrero frente a los patronos y frente al Estado. Son un instrumento intermedio de protección que no llega a los extremos del totalitarismo a que pudiera conducirse la sindicalización obligatoria. En México, por influencia de los principios del Sindicalismo Revolucionario, las asociaciones profesionales lucharon y consiguieron el establecimiento de la cláusula de exclusión en la Ley Federal de Trabajo de 1931.

7.- Sin embargo, no cerramos los ojos a la realidad y convenimos sobre todo en lo que hace la cláusula de exclusión por separación, que su adaptación al sistema estatuario sindical y su aplicación práctica ha sido pervertida para favorecer intereses personales y políticos de los dirigentes sindicales y del propio estado, como responsable de la paz social.

8.- Es pues indispensable una correcta reglamentación de la cláusula de exclusión por separación que como lineamientos generales

tenga el omitir como causas de expulsión todos aquellos actos u omisiones que no se relacionen con la vida y el objeto social de la asociación profesional; también aquellos que afecten al credo político de sus asociados, sus libertades individuales, sus libertades como miembros de la asociación para discutir o impugnar la conducta de los dirigentes. El reconocimiento legal del término perentorio de un año para que prescriba la acción del sindicato para aplicarla, y fundamentalmente la suspensión de la aplicación tratándose de trabajadores que ejerciten la acción de titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta Romero, Miguel, *Teoría general del derecho administrativo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1983, p. 718

Álvarez del Castillo, E. (1982). *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*. Miguel Ángel Porrúa. Prólogo de Mario de la Cueva. México.

Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1983, p. 546

Burgoa, Ignacio, *Diccionario de derecho constitucional. Garantías y amparo*, México, Porrúa, 1984, p. 110.

Burgoa, Ignacio, *Las garantías individuales*, 18a. ed., México, Porrúa, 1984, p. 377

Cabanellas, Guillermo, "*Tratado de Derecho Laboral*" (diez vols. segunda edición). Buenos Aires: Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. 1963.

Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 12a. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta, t. VI, p. 174

Castorena, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, 6a. ed., México, s./edit., 1984, p. 232

Cavazos Flores, Baltasar, *El artículo 123 constitucional y su proyección en Latinoamérica*, México, Jus, 1976, p. 255

Cepeda Villarreal, Rodolfo. "*Segundo Curso de Derecho del Trabajo*". Edit. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Escuela Nacional de Jurisprudencia. 1947

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II, p. 202

De la Cueva, M. (1936). *Derecho obrero (industrial)*. Versiones taquigráficas de los cursos de derecho sustentados en la Facultad Nacional de Jurisprudencia. México.

_____. (1943). "La naturaleza del Derecho Internacional del

Trabajo". *Derecho del trabajo*. T. III. Buenos Aires.

_____. (1957). "Reflexiones en torno al liberalismo mexicano". *Cuadernos Americanos*. Año XVI, Vol. XCV, No. 5. México.

_____. (1964). *Apuntes del curso de derecho constitucional*. Facultad de Derecho de la UNAM. Apuntes mecanografiados tomados y editados por Javier Gordillo Domínguez y alumnos de la Generación 62 de abogados. México.

_____. (1965a). *La jurisdicción del trabajo en el derecho mexicano*. CEDAM. Pavoda, Italia.

_____. (1965b). *Síntesis del derecho del trabajo*. Instituto de Derecho Comparado de la UNAM. México.

_____. (1966). *La estabilidad en el empleo*. Facultad de Derecho de la UNAM. México.

_____. (1972). *La seguridad social y la gente del campo*. UNAM. México.

_____. (1973). "Nueva misión de los juristas", *La Justicia*, Tomo XXXII, No. 523. México.

_____. (1875). *La idea del Estado*. Coordinación de Humanidades de la UNAM. México.

_____. (1981). *La idea de la soberanía*. Coordinación de Humanidades de la UNAM. México.

_____. (1982). *Teoría de la Constitución*. Porrúa. México.

_____. (1985). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 2 Vols. Porrúa. México.

_____. (1991). "Las facultades extraordinarias del Poder Ejecutivo", *Revista Jurídica Jalisciense*. Año 1. No. 1. México.

De la Cueva, Mario, *et al.*, (1954). *Plan de Ayutla; conmemoración de su primer centenario*. Facultad de Derecho de la UNAM. México.

_____. (1965). *Panorama do Direito de Trábalo*. Traducción de Carlos Alberto Gómez Chiarelli. Librería Sulina Editorie. Porto

Alegre.

_____. (1977). *Cuatro estudios sobre derecho del trabajo*.

S/E. Guadalajara, México.

Diccionario de la Lengua Española, 19a. ed., Madrid, Real Academia Española, Espasa-Calpe, 1970, p. 431

Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Editorial Driskill, 1979, t. VI, p. 506

Heider, John, *O tao e a realização pessoal*, traducido al portugués por Yolanda Steidel de Toledo, São Paulo, Editora Cultrix, p. 151.

"Libertad sindical y negociación colectiva", Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 69a. Reunión, Ginebra, 1983

Leroy, Maximo. *El Derecho Consuetudinario Obrero: Sindicatos, bolsas de trabajo, federaciones profesionales, cooperativas. Doctrinas e instituciones*. Edit. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. 1922.

López Aparicio, A. (1952). *El movimiento obrero en México; antecedentes, desarrollo y tendencias*. Jus. México.

López Aparicio, Alfonso, *"Derecho colectivo del trabajo"*, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. II, p. 70

Napoli, Rodolfo A., *"Democracia sindical"*, *Enciclopedia Jurídica Omeba, cit.*, nota 2, p. 716

Remolina, F. (1974). *Declaraciones de derechos sociales*. Ediciones V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social. México.

Sánchez, V. (1956). *Los derechos del hombre en la Revolución Francesa*. UNAM. México.

Suárez González, Fernando, *"La experiencia de la concertación social en España"*, conferencia sustentada el viernes 29 de agosto de 1986, en el auditorio del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, dentro del Coloquio sobre la Concertación Social.

Trueba Barrera, J. (1963). *El juicio de amparo en materia de trabajo*. Porrúa, México.