

Tej. 339

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



## LA CLAUSULA DE ADMISION EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE EMPRESAS DESCENTRALIZADAS

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
**MIGUEL ANGEL MARTINEZ FIGUEROA**  
MEXICO, O. F. 1981



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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

LA CLAUSULA DE ADMISION EN CONTRATOS COLECTI  
VOS DE TRABAJO DE EMPRESAS DESCENTRALIZADAS.

	PAG.
CAPITULO I.- 1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DE- RECHO DEL TRABAJO .....	2
2. ANALISIS DE CONVENIO O CONTRA-- TO COLECTIVO .....	46
3. CONCEPTO DE CLAUSULA DE ADMI -- SION .....	72
CAPITULO II.- 1. LA CLAUSULA DE ADMISION EN LA - LEGISLACION MEXICANA .....	90
1.a. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - DE 1931,.....	99
1.b. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - DE 1970 .....	108
1.c. EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL- DEL TRABAJO DE 1980 .....	126
1.d. EN LA JURISPRUDENCIA .....	129

PAG.

CAPITULO III.- 1. ANALISIS DE LA CLAUSULA DE ADMISION EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ..... 156

1.a. DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD ..... 158

1.b. DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO ..... 169

1.c. DE PETROLEOS MEXICANOS ..... 204

CAPITULO IV.- 1. CLAUSULA DE ADMISION MODELO TIPO PARA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ..... 240

CONCLUSIONES ..... 274

BIBLIOGRAFIA ..... 290

## P R E A M B U L O.

Ahora que se me presenta el final del largo y arduo camino de preparación, y que casi tengo a mi alcance el --- ejercicio de los estudios profesionales adquiridos, debo reconocer que anhelo llegar a esa meta trazada desde infante- y aplicar mis pobres conocimientos siempre en provecho de - la clase obrera, con la cual me identifico plenamente, por- que a ella pertenezco.

En el poco tiempo que experimenté mi pasantía, tuve la oportunidad de palpar y vivir a la par de otros compa<sup>ñ</sup>eros trabajadores, las injusticias cometidas en su contra, - bajo la sombra de la Ley Laboral; proponiendome que al lle- gar aquí, haría un esfuerzo para aportar ideas y conceptos- que algún día se tradujeran en beneficios a favor de ellos.

No pretendo tener razón en mi exposición, ni convencer a otros de mis expresiones, sólo trato quizás con una - técnica arcaica, ordenar un cúmulo de pensamientos e inque<sup>ie</sup>

tudes.

Tal vez abuse con las notas de autores que son ver  
daderos doctrinarios del Derecho del Trabajo, pero conside  
ro de necesaria importancia su inclusión, para desglosar -  
someramente la vereda de la Historia del Trabajo y poder -  
ilustrarnos con las causas sociales revolucionarias, que -  
dieron origen a las Leyes Laborales de nuestro país, que -  
en el momento crucial de su ordenación se plasmaron precur  
soramente a nivel Constitucional, ante la mirada incredula  
de otras Naciones que se decían más avanzadas.

El tema a desarrollar es complejo, deseo únicamente  
tener la capacidad de poder explicarme y dar una alter-  
nativa a los viejos trabajadores transitorios excluidos --  
del Trabajo.

## C A P I T U L O    I

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERE-  
CHO DEL TRABAJO.
2. ANALISIS DE CONVENIO O CONTRATO--  
COLECTIVO.
3. CONCEPTO DE CLAUSULA DE ADMISION.

## C A P I T U L O I.

### 1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al través del tiempo el hombre y el trabajo han estado ligados. "La historia del trabajo, es la historia del hombre y desde los mismos orígenes de este, ha sido su compañero inseparable.

El trabajo inherente como actividad en el primer - hombre, deviene el objeto de una prestación en beneficio - de otro hombre. Es así como la historia del trabajo y la - historia del Derecho del Trabajo se confunden casi en sus - orígenes.

El estudio histórico de la disciplina cuyo objeto - es el trabajo tiene no poca importancia; y para fijar ciertos caracteres que influyen decisivamente en sus evolución, necesario es conocer los antecedentes y aún remontarse a --

ciertos orígenes que permitan fijar una posición que, iniciándose en el trabajo concebido como una mercadería, pasa evolutivamente a ser título de dignidad.

En general el estudio histórico del trabajo, como objeto de una prestación, ha carecido de interés para los doctrinarios del derecho. El trabajo servil, el trabajo doméstico, el trabajo industrial son fases de una misma actividad cuya forma de presentarse varía sucesivamente en el tiempo. El conocer al menos en sus rasgos esenciales los caracteres de una misma actividad, es importante si se desea penetrar con base suficiente y desentrañar el actual fenómeno de la prestación de servicios subordinados.

Juzguemos, por lo tanto, conveniente examinar, en sus principales facetas, tanto las más importantes instituciones de carácter laboral como las diversas formas que ha revestido el trabajo en el mundo antiguo, para de tal enfoque derivar a sus actuales consecuencias.

El trabajo servil y el doméstico preceden al del artesano libre y de uno y otro deriva el industrial. El

trabajo manual que fuera considerado en otras épocas como ocupación vil, indigna de un ciudadano, evoluciona y llega con el a integrarse cierta organización industrial que reviste diferentes formas, que son: trabajo familiar, trabajo servil, locación de servicios, oficio manufactura y trabajo a domicilio. Desde la más remota antigüedad hasta la revolución industrial muy diferentes sistemas de organización industrial se han desarrollado.

Las diversas formas de trabajo, dan origen a diferentes actividades de las que se desprenden incipientes -- profesiones. Las primeras actividades son las de los pastores nómadas; de allí derivan la de agricultores, ya sedentarios, y junto a unos y a otros, con antecedentes remotos, los guerreros, avanzada de una profesión necesaria en las primeras épocas del hombre para defender el fruto de su -- trabajo. A veces el propio campesino es quien defiende personalmente su patrimonio y, en ocasiones, alquila o utiliza los servicios ajenos. Las profesiones se inician con la marcha de los tiempos.

La historia del trabajo ha sido fijada en cuatro -

grandes períodos que corresponden a cuatro modos de trabajo muy diferentes: 1) La Antigüedad, caracterizada por el trabajo esclavo, por la industria familiar, por el agrupamiento de los artesanos en colegios; 2) Epoca Feudal, que se extiende del siglo X al XV. Este periodo vió, en el plan de las comunas libertadas de la tiranía señorial, desenvolverse los gremios de oficios; 3) Epoca Monárquica, que comprende los 3 siglos que precedieron a la revolución: El poderío real, edificado sobre las ruinas del feudalismo trata de desarrollar la industria, sea reglamentando nuevamente los gremios de oficios, no sin usurpar su autonomía, patrocinando la gran industria naciente; 4) Epoca Moderna, que engloba los últimos años del siglo XVIII, desde la abolición del régimen corporativo, todo siglo XIX y principios del XX: período complejo, caracterizado durante su primera fase por un régimen de libertad industrial casi anárquica; en su segunda fase, la contemporánea (de 1848 hasta nuestros días), por un movimiento cada vez más acentuado en el sentido de la reglamentación del trabajo. En esta última etapa es donde verdaderamente surgió la legislación obrera." (1).

(1) GUILLERMO CABANELLAS. Introducción al Derecho Laboral. Bibliográfica OMEBA. Editores Libreros. Buenos Aires Argentina. Edición 1960. Volúmen I. pp. 38, 39 y 40.

Este autor conceptuando en forma clara y sencilla, nos presenta el panorama de la indivisibilidad del trabajo con el hombre, pues todas sus actividades laboriosas pretenden como fin, la satisfacción de sus necesidades contemplando en todo momento su seguridad."... para algunos entre ellos griegos, romanos, hebreos y persas, la humanidad se inicia como una edad de oro; el mundo nace esplendoroso del caos, y esa tierra, fértil y pródiga no espera más que a un rey: el hombre. Le pertenece cuanto existe, dispuesto en el sitio exacto, para comodidad suya. La naturaleza le ahorra todo el esfuerzo, todo el sufrimiento; así los frutos están cerca de la mano y los animales se convierten en dóciles instrumentos a su servicio. La vida surge en un paraíso.

Otros, en cambio, consideran una lucha terrible -- del hombre frente a una naturaleza adversa; combate noche y día contra las fieras y contra los otros hombres; soporta en cada jornada episodios de terror, donde el instinto de vivir es lo único que lo acompaña, se orienta y conduce en medio de penosos esfuerzos y de sufrimientos indecibles.

Pero cualquiera de esas dos tesis resulta contraria a la posible realidad, pues lo único que cabe afirmar del hombre primitivo es la necesidad imperiosa donde se encontraba; y esa necesidad, la de alimentarse para sobrevivir, marca su consagración al trabajo inicial, reducido a recoger cada día los alimentos indispensables para subsistir -- y defenderse de las celadas de una naturaleza que se ofrecía adversa. Por ello ha podido decirse que el hambre, la sed y el instinto de conservación han constituido el primer y más poderoso estímulo del trabajo.

Bien se ha dicho que la historia del trabajo es la historia del verdadero progreso de la humanidad, de tal manera que a través de los esfuerzos del hombre para dominar a la naturaleza y a los medios que utiliza para tal fin, se van concretando los grandes ciclos de la evolución de la humanidad, al mismo tiempo que fijándose los descubrimientos que sirvieron no sólo para aliviar lo que de penoso tiene el trabajo humano sino, además para ofrecer un vivir mejor al hombre, alejándolo de la amenaza del hambre o dándole mejores medios de vida.

La evolución fue inicialmente lenta. La primera actividad inteligente debió consistir en poner en movimiento esa máquina que es la tierra como elemento de producción, apareciendo así el hombre como capaz de dominar el suelo, de alterar este y hacer de la tierra más fecunda y más feliz en resultados para él. Ha superado, con ella la primera etapa que es la del nomadismo, ya que el hombre primero fue cazador, luego incipiente ganadero al domesticar algunos animales para que le sirvan; la segunda etapa se calificó como de la azada y de ella pasamos a la del arado." - (2).

Poco a poco el trabajo se vá convirtiendo en una manifestación consciente del ser humano. "La propia naturaleza se impone y exige una consagración de su actividad a un fin que no puede representarse de otra forma, sino tendiendo a adquirir los elementos necesarios para la subsistencia. El hombre primitivo trata de vencer el hambre, su enemigo; a los animales feroces que lo atacan; a la naturaleza, que lo encierra y domina; a los otros hombres que también lo acosan y persiguen. Para lograr dominar el hambre, necesita utilizar las plantas y domesticar los animales y-

(2) GUILLERMO CABANELLAS. Ob. Cit. pp. 40 y 41.

este punto inicial constituye así mismo el comienzo de la historia del trabajo. Después la sociedad cuyos orígenes - han motivado tan diversas teorías, comienza a dibujarse. - La agricultura y la ganadería nacen junto a la industria y se complementan; pues sin el auxilio de ciertos rudimentarios útiles, es imposible el cultivo del suelo, de su laboreo.

El primer trabajo tiene evidentemente el carácter manual; pero es al mismo tiempo, por necesidad, creador, -- inventivo y al serlo se rebela hasta cierto punto como intelectual, consciente. Esa manifestación presenta ya una actividad cerebral definida, con la invención de las herramientas y de los procedimientos que permiten hacer una vasija, por rústica que esta sea. Toda obra, además, desde su iniciación demuestra algún carácter artístico, descubre un sentimiento de lo bello; y, en esa forma, la manifestación primitiva del trabajo - la de ser creador, inventivo y útil - denota cierta actividad mental y física.

Es la mano la primera herramienta de que se vale el hombre primitivo: para ampliar su eficacia utiliza ele-

mentos que la naturaleza le prodiga. El simple palo le sirve de útil de trabajo o de arma; de él deriva la maza y de ésta la azada y el arado. La naturaleza de un modo accidental le presta sus elementos y con ello logra una más rápida evolución. La aparición de las primeras herramientas -- que el hombre utiliza tal como la naturaleza las presta -- lleva a una revolución con el conocimiento de los metales y con su uso. El hierro es el mejor aliado del hombre para su bienestar, hasta el punto de considerar su aplicación -- como el comienzo de una marcha rápida de la civilización -- hasta sus actuales alcances. Todo sistema de trabajo se caracteriza, en razón de sus protagonistas, por la aparición de dos elementos: el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con ese producto. Las grandes etapas de la historia del trabajo, se fijan por los elementos que participan en la producción: dueño y esclavo. Desde la más remota antigüedad tendrán diversos nombres, hasta la emancipación reciente en virtud de una orientación legal definida, no sin antes haber pasado por el régimen de patricios y plebeyos en las viejas ciudades; colonos y amos en la época antigua; maestros y compañeros en la etapa corporativa; siervos de la gleba y señores de la tierra

durante el feudalismo; esclavos y propietarios después del descubrimiento de América, hasta que la abolición definitiva de la esclavitud y la proclamación de la libertad de trabajo nos conducen como último salto, a la etapa de la liberación del ser humano.

No es posible asegurar que en las primeras épocas - del desarrollo de la civilización, se repartiera el trabajo entre todos los miembros de la sociedad, sin que hubiese -- una clase especialmente afectada a la condición de trabajadores, ni otra que no estuviese libre de carga, ya que el - trabajo, concebido como un castigo, debió ser impuesto por el más fuerte al más débil y, es sin duda como veremos, la - mujer el primer sujeto sometido a un rendimiento en beneficio del varón, que por ser más fuerte la domina.

No ha sido sobre la justicia que ha descansado los - principios que crearon las grandes etapas de la historia -- del trabajo; bien por el contrario, la evolución de la humanidad se ha caracterizado por su lucha constante para corregir la injusticia que en la distribución del trabajo se ha - venido sucediendo al través de los siglos.

El trabajo en el mundo antiguo adoptó una forma -- esencialmente servil. Tal carácter presentaba el realizado por el prisionero de guerra, convertido en esclavo y víctima de un concepto humillante, razón por la cual en las antiguas legislaciones no se encuentran sino raramente disposiciones que tiendan a la dignificación del trabajo o a la defensa de los trabajadores. El trabajo servil constituye la ley del mundo antiguo.

El trabajo muscular era considerado como indigno y es sabido que Platón, Aristóteles y Jenofonte en Grecia, -- así como Cicerón y Séneca en Roma, consideraban despectivamente a quienes se dedicaban a las labores manuales." (3)

El primer documento verdaderamente importante que regula y reglamenta de una u otra forma algunos aspectos - en el desarrollo del trabajo, es el denominado Código de Hammurabi, quien fue Rey de Babilonia; con una antigüedad de más de dos mil años antes de Cristo, encontrando referencia al salario mínimo, aprendizaje, formas de ejecución del trabajo y la responsabilidad en el desarrollo del mismo.

(3) GUILLERMO CABANELLAS. Ob. Cit. pp. 41 y ss.

Como ejemplos citaremos algunos artículos:

"215. Si un médico opera con lanceta de bronce a un herido grave, ... y el paciente se salva, el médico recibirá diez siclos de plata.

218. Si el paciente operado de la herida grave o del ojo, muere o pierde el ojo, se le cortarán las manos al médico.

228. Por la construcción de una casa, un maestro-constructoer recibirá como retribución dos siclos de plata por cada sar de casa.

229. Si un maestro constructor edifica una casa sin la suficiente solidez, y ésta se derrumba matando al propietario, será condenado a muerte.

261. Quien toma a su servicio un pastor para que le apacente su rebaño, le pagará ocho kur de trigo al año.

263. Si resulta culpable de la pérdida del buey -

o de la oveja que recibió, deberá restituir al propietario buey por buey y oveja por oveja.

273. Quien toma a su servicio un obrero (peón) le pagará seis sé de plata diarios durante los primeros cinco meses del año, y cinco sé diarios durante el resto del año.

274. Quien toma a su servicio un trabajador, le -- pagará diariamente:

- a) al ..... cinco sé de plata;
- b) al alfarero, cinco sé de plata;
- c) al sastre, cinco sé de plata;
- d) al cantero ... ;
- e) al ..... cinco sé de plata;
- f) al ..... cinco sé de plata
- g) al carpintero, cuatro sé de plata;
- h) al zapatero, cuatro sé de plata;
- i) al canastero, tres sé de plata;
- j) al albañil, ... " (4).

Posteriormente, en Roma, "el trabajo fué considerado

(4) ALFONSO REYES. Código de Hammurabi. Por Fernando Flores García. Revista de la Facultad de Derecho de México. UNAM. Tomo XXVIII. Núm. 110. Talleres de Litografía Cultural Mexicana S.A. Primera Edición 1978. pp. 553, 554, 556, 557.

do como una res (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad.

Es interesante constatar cómo el pueblo israelita consagró en la Biblia, dentro de los libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas.

En la edad media cobró importancia el artesanado y vemos cómo nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya se vislumbraba una relación que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la ley Chapellier de 1791, se inició la revolución industrial que abarca en su desarrollo franco, todo -

el siglo pasado.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente febril en su actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida. La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para construir las máquinas, instalarlas, para comprar materias primas y necesita también al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada organización.

Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto de - alquiler de servicios -, heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos -- inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo." (5). Habiendo nacido el derecho como una defensa de los asalariados.

"El advenimiento del capitalismo y los principios de la Revolución Francesa, fortalecieron el individualismo jurídico y el liberalismo económico. La división de clases fué tajante: propietarios o explotadores y desposeídos y - explotados. Y este binomio de clases no sólo dió origen -- a una profunda división económica, sino que la fuerza de - trabajo quedó sometida a los explotadores, sin embargo, nació la clase obrera y comenzó la lucha que aún no termina.

(5) EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo - Editorial Porrúa, S.A. México 1976. Octava Edición. pp. 16 y 17.

Las exageraciones del individualismo y la lucha entre las clases, propició la expedición de leyes para mitigar la explotación capitalista, así como la formación de las primeras asociaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses." (6).

Se ha visto en una forma muy genérica lo referente a la historia del trabajo y su relación con la Historia -- del Derecho del Trabajo, tomando como puntos de partida -- conceptos ya reconocidos universalmente. Ahora enfocaremos nuestro recorrido histórico al nacimiento del Derecho del Trabajo en México y su desarrollo.

"No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. En realidad la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, --

(6) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. - Editorial Porrúa S.A. México 1980. Quinta Edición. pp. 495 y 496.

mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc. Y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Parece, que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía en su demarcación en la ciudad un Jefe, una deidad o dios tutelar y festividad -- des exclusivas.

Puede ser un dato, la referencia que hace Hernán-- Cortés, en su segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan: - Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, - todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios esperando quien los alquile por sus jornales.

En realidad, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse -

esas relaciones con artesanos y obreros libres." (7).

Algunos autores niegan la relación laboral en el período precolonial, pero debe aceptarse que ésta existía, sino en el concepto que hoy tenemos, sí de hecho en una forma especial adecuada a las costumbres de los pueblos; debiendo reconocer que no es posible dar una precisión de esa relación, que necesariamente debió ser de trabajo, por falta de documentos que la describan.

"Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas les pedían o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos." (8).

(7) NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa S.A. México 1979. Tercera Edición.  
Tomo I. pp. 264 y 265.

(8) EUQUERIO GUERRERO. Ob. Cit. p. 22.

Es muy importante tener en cuenta la legislación social que engloban las Leyes de Indias y "a manera de resumen, el entonces Procurador General de la República, Lic. Genaro V. Vázquez subraya de lo más importante las siguientes disposiciones fundamentales: a) La idea de la reducción de las horas de trabajo; b) La jornada de ocho horas...; c) los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos ... d) El pago del séptimo día... e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes ... f) La tendencia de fijar el salario ... g) La protección a la mujer encinta, ... Allí se establece en catorce años la edad necesaria para ser admitido al trabajo ... h) La protección contra labores insalubres y peligrosas ... i) El principio procesal de - verdad sabida - que operaba en favor de los indios ... - j) El principio de las casas higiénicas ... k) Por último, la atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad ...

Quizá o seguramente, para ser más precisos, estas disposiciones no funcionaron en la realidad.

Al señalar las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, se precisa que fueron las siguientes - Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para cumplir la ley ...; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; ... otras veces por defecto de la ley misma que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras -.

No puede negarse a éstas Leyes el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora nos parece excelente. En realidad, las Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra independencia y lo que pudo ser un-

modelo se convirtió con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de la independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse en los primeros artículos del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano ...

El - Bando de Hidalgo -, dado en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero ordenaba a los dueños de esclavos que le diesen la libertad...

Los - Elementos Constitucionales - de Ignacio López Rayón, determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempe -

ño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado en la Nueva España.

En los - Sentimientos de la Nación - leídos por Morelos ... que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre ...

El - Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana -, sancionado en Apatzingón el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en favor de todos los ciudadanos.

Se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, en donde subsistía el régimen corporativo; al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide se menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo." (9).

"Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo período, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

El liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del Estado deja que por sí mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, -sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales". (10).

"Las primeras organizaciones artesanales sustitutas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la -

(9)NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. pp. 266 y ss.

(10)EUQUERIO GUERRERO. Ob. Cit. p. 22

competencia de los productos extranjeros ... Además de --  
crear fondos de beneficencia pública, mediante la aporta -  
ción de cuotas semanarias ...

Pese a que en la Constitución de 1857, no se consa -  
gró en realidad ningún derecho social, ... el resultado de  
las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo -  
quinto excesivamente tímido... Su texto fue el siguiente:-  
Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, --  
sin la justa retribución y sin su consentimiento pleno. La  
ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por obje -  
to la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad -  
del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de  
voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que -  
el hombre pacte su proscrición o destierro.

El Código de 1870, de Juárez, sólo contiene respec -  
to de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capí -  
tulos, ... Se refiere tanto al servicio doméstico como al -  
servicio por jornal... Baste señalar que las disposiciones  
acusan un proteccionismo total en favor del patrón, dejan -  
do a su arbitrio la terminación del contrato sin responsa -

bilidad alguna. No cabe duda que los ilustres autores del código, estaban embebidos en la cultura francesa y en los preceptos del Código de Napoleón sobre la materia.

La legislación penal de 1872,... fué más allá. En el artículo 1925, se dispuso: Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. Se trataba en rigor aunque ciertamente con menos saña que el código penal francés, de sancionar los delitos de coalición -- precisamente en el mismo año en que Francia derogaba esas disposiciones.

Los medios de defensa de los trabajadores frente a estas inicuas condiciones, de la misma manera que en Francia con la Ley de Chapelier, se utilizó la organización mutualista. En la ciudad de Guadalajara, en marzo de 1850, se fundó la primera agrupación de artesanos de que

se tiene noticia.

El primer organismo obrero de importancia fue el Gran Círculo de Obreros, 1870 a 1872, fecha en que en un ensayo de unificación, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan Círculo de Obreros de México, y en él se fundan todas las sociedades cooperativas, Mutualistas y Hermandades.

El 20 de noviembre de 1874 el Gran círculo de Obreros publicó un proyecto de Reglamento General para regular el orden de trabajo en las fábricas unidas del valle de México -, quizá el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México, que nunca fué aplicado.

De la época que reseñamos - el último tercio del siglo XIX - pueden destacarse diferentes acontecimientos sociales como especialmente importantes. En primer término la huelga de sombrereros de 1875, que coincidió además, con una huelga estudiantil; y el movimiento de Pinos Altos del 21 de enero de 1883. La represión fue brutal. El ejem-

plo de Pinos Altos, podría constituir el antecedente de Cananea y Río Blanco y además ponía de manifiesto la actitud el liberalismo porfirista ante el movimiento obrero". (11).

"Las primeras leyes mexicanas del trabajo son las de riezos profesinales, de José Vicente Villada, del 30 de abril de 1904, del Estado de México y la de Bernardo -- Reyes del 9 de noviembre de 1906, de Nuevo León.

La primera estableció 1) la presunción en favor -- del trabajador, de que todo accidente debía presumirse de -- trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro -- origen ... 2) Las indemnizaciones consistían en dar media -- paga durante tres meses. 3) en caso de fallecimiento, el -- patrón debía cubrir el importe de quince días de salarios -- y los gastos del sepelio. 4) la ley se aplicaba tanto a -- los accidentes como a las enfermedades profesionales. 5) -- Se adoptó el principio de irrenunciabilidad de los dere -- chos del trabajador.

La de Nuevo León sólo contempló los accidentes del -- trabajo... , Durante la incapacidad temporal debía pagarse-

(11) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. pp. 272 y ss.

el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente del 20% al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total, se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador". (12).

Entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, se -- suscitó el movimiento de Cananea, "al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo; responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista y a cargo de gentes preparadas para la lucha social ... En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada -- de ocho horas y lo que es más importante y ha caracterizado, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción en su ma -

(12) J. JESUS CASTORENA. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresoras S.A. México 1973. Sexta Edición. p. 46.

yor número, respecto a los extranjeros.

Posteriormente, el acontecimiento que tuvo lugar - en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.

El movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco más tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

En el mes de septiembre de 1906, se constituyó por los propietarios de las fabricas de hilados y tejidos de - Puebla y Tlaxcala, del - Centro Industrial Mexicano -, como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fábricas.

La preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o li

bros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros.

Se declara la huelga General, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas de la zona de Puebla y Tlaxcala.

Se somete el conflicto al arbitraje del Presidente de la República y se efectúa un paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del -- país con los de la zona afectada. En este paro queda in -- cluída la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.

El laudo del 4 de enero de 1907, favorece totalmente al interés patronal ordenando regresar al trabajo lo que es rechazado por los trabajadores, y que ocasiona al final

la represión por parte del gobierno." (13).

Unos meses antes de que estallara el movimiento de Río Blanco, encontramos entre hombres ilustres mexicanos, ideas de protección y reivindicaciones sociales, por tanto tenemos que: "La génesis del nuevo derecho del trabajo late en las proclamas y los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios. Ricardo Flores Magón a la cabeza y --- otros adalides del movimiento libertario, organizaron grupos en contra del dictador. Independientemente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los --- obreros. El documento de más significación es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el primero de julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, ...; constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos.

(13) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. pp. 289 y ss.

Los puntos del programa, complementados sobre el capítulo sobre tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo. La acción política y la acción obrera se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado.

Se reproduce:

...21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo ...

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años ...

Llamará la atención que entre los postulados no aparezca el derecho de huelga, como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica fácilmente; la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito la coalición y la huelga...

Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo Presidente de la República el señor Madero, iniciándose una nueva política, era económica y social. Como primer paso social, se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de conflictos entre el capital y el Trabajo; manifestación elocuente del intervencionismo de Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil (1912) y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros.

Víctima de traición nefanda, don Francisco y Madero y José María Pino Suárez, fueron asesinados el 22 de febrero de 1913, desencadenándose la revolución constitucionalista jefaturada por don Venustiano Carranza, gobernador de Estado de Coahuila, en contra del usurpador Victoriano--Huerta, que para vergüenza suya y de los que lo acompañaron en la consumación de sus delitos y en sus tropelías contra las libertades políticas, no los perdona la Historia.

El Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913, desconoce a Victoriano Huerta como Presidente de la República y también a los demás poderes.

Después de la cruenta lucha, triunfó la revolución-constitucionalista y posteriormente habiendo fracasado la Convención de Aguascalientes, don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el puerto de Veracruz, expidiendo el famoso decreto de reformas al Plan de Guadalupe, de 12 de diciembre de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la revolución, ---anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de los obreros y campesinos y que hace referencia en su --

artículo segundo.

Tal es la fuente originaria de nuestra legislación social; y en los diversos Estados de la República los gobernadores y comandantes militares promulgaron también leyes tuitivas de campesinos y obreros."(14).

Como ejemplos tenemos que:

"En el Estado de Aguascalientes, el Gobernador Alberto Fuentes D., el 23 de agosto de 1914, establece el --descanso semanal ...

Eulalio Gutiérrez gobernador de San Luis Potosí, - mediante decreto del 15 de septiembre, instituye salario - mínimo para el Estado; jornada máxima de nueve horas; ...- declara inembargables los salarios; crea el Departamento-- del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los bene-- ficios concedidos por la misma ley ...

En Tabasco, el gobernador militar promulga el 19 - de septiembre un decreto por medio del cual ... se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas -

(14) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. Cit. pp. 3, 4, 12, 22, - 23, y 25.

para los peones del campo.

En Jalisco el 2 de septiembre, la Ley de Manuel M. Dieguez consigna los descansos, vacaciones ... y concede la denuncia pública por violaciones a la Ley. La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, reglamentó aspectos principales del contrato individual del trabajo ... y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Manuel Pérez Romero, gobernador del Estado de Veracruz, consagra el descanso semanal. El 19 de octubre, promulga la Ley de Trabajo, donde consigna ... jornada de trabajo de nueve horas, descansos, salario mínimo, ... asistencia médica medicinas y salario en accidentes de trabajo y enfermedades ... creación de escuelas, ... Tribunales del Trabajo denominados Juntas de Administración Civil, así como inspectores del Trabajo. La ley de Trabajo de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915... regula asociaciones profesionales... les atribuye personalidad jurídica.

En el Distrito Federal, el proyecto Zubarán... que

dó encerrado en los moldes del Derecho Civil... se reglamentó al contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional.

En Yucatán la obra legislativa de Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes emanadas de la revolución. Aquí fue la cuna del socialismo mexicano; son dos leyes, la primera del 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; la segunda del 11 de diciembre ... que prevé la participación del Estado en el fenómeno económico social, con el objeto de - lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y de promover, sustituyendo la actividad privada, todo aquello que fuere necesario al bienestar colectivo.

El año de 1916, fué muy difícil para los trabajadores y el 3 de julio la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, había declarado una huelga general, suspendiéndose de inmediato servicios tan importantes como la energía eléctrica, teléfonos, fábricas en general ...

... La obra social de esa etapa de la Revolución - no fue hecha por iniciativa de Don Venustiano Carranza. Es te mostró en todo momento, salvo en el discurso de Hermosillo una total indiferencia hacia el problema obrero ... En el decreto del primero de agosto, al expresar sus motivos - de su resolución de condenar a muerte a los huelguistas, - dirá: Que para remediar ese mal, la autoridad militar del Distrito Federal, hizo saber a las clases obreras que .... La Revolución ... no había de permitir que se le levantase otra tan perjudicial, para el bien de la República, como se ría la tiranía de los trabajadores.

La gran aventura de Querétaro, fué iniciada por Ca rranza, con el sólo animo de reformar la Constitución de - 1857 ya que ... señalaba en su artículo 127 el procedimien to de sus reformas.

En su discurso inaugural del primero de diciembre, ante el Congreso Constituyente, Carranza... con relación - al problema social, señaló que mediante la reforma de la - fracción XX del artículo 72 de la Constitución, que confe - ría al Poder Legislativo la facultad de expedir leyes so -

bre el trabajo, se lograría implantar después, todas las instituciones del progreso social en favor de los trabajadores.

El famoso proyecto de reformas, no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo quinto, en relación a la jornada de labores, prohibición del trabajo industrial nocturno para mujeres y niños y descanso obligatorio.

El proyecto de ese artículo se rechazó, después de grandes discusiones y se preparó otro donde se contemplaran derechos de los trabajadores, que fue terminado el 13 de enero de 1917. Se presentó ante el Congreso y se aprobó tanto el artículo quinto, como el 123. Había nacido así el primer precepto que ha nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores." (15).

"Independientemente de las normas de carácter social que le imponen al Estado Político atribuciones sociales, los preceptos del artículo 123 estructuran el Estado de derecho social y forman el derecho del trabajo y de la

(15) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. pp. 300 y s.s.

visión social.

El artículo 123 protege no sólo el trabajo económico que se realiza en el campo de la producción económica, - sino el trabajo en general, el de los empleados comercia-les, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, - ..." (16).

Es así como nace el Derecho Mexicano del Trabajo - aún cuando algunos autores no se han puesto de acuerdo en su fin y su esencia, pero sus generalidades se enfocan a - la protección de la clase trabajadora, excepcionándose cuando le da facultad a los patronos de asociarse en defensa - de sus intereses, reconociéndoles derechos que con argu - cias legales los liberan de obligaciones para con sus con-tratados; lo que en realidad constituye un freno a las as-piraciones de los trabajadores, orillando a estos a preten-der conseguir con anarquía sus fines; considerando por tan-to, que en el Derecho Mexicano del Trabajo se toma en cuenta el devenir histórico funesto de la clase obrera y persi-que la protección de esa clase, desde el punto de vista so-cial en su más amplio sentido, al tratar de reivindicarles

(16) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. Cit. pp. 104 y 108

sus derechos en el ejercicio de cualquier trabajo, ante un patrón o capitalista que no conocía esos derechos porque no estaban plasmados en la Ley Laboral y, si los conocía, no existía forma alguna de forzarlo a respetarlos en favor de los trabajadores.

Ahora se pretende, el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital; tomando en cuenta en todo ello el interés social y colectivo del mismo estado para su estabilidad política-económica.

Así se llega a varias definiciones de lo que se interpreta como Derecho Mexicano del Trabajo y como ejemplos tenemos, la de Sánchez Alvarado:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle -

vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corres  
ponden para que pueda alcanzar su destino." (17)

El maestro Trueba Urbina, nos ilustra con su defi-  
nición en el siguiente sentido:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios,  
normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a  
reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materia  
les e intelectuales, para la realización de su destino his  
tórico: socializar la vida humana." (18)

Se pudieran incluir un sin número de conceptos que  
tiendan a definir por parte de otros autores y estudiosos,  
lo que consideran como Dererecho del Trabajo o Derecho Me-  
xicano del Trabajo, pero no pasarían de ser un conjunto de  
enunciados que se refieren desde diversos puntos de vista -  
a una misma Institución.

En nuestra muy particular manera de apreciación ex  
ternamos que efectivamente el Derecho Mexicano del Trabajo  
tiene como meta final y único propósito el de socializar -

(17) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. Instituciones de Derecho  
Mexicano del Trabajo. Primer Tomo. Volúmen I.  
México 1967. p. 36.

(18) ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob. Cit. p. 135.

las actividades del trabajo de todos los mexicanos y con esto conseguir el bienestar de los mismos en todos sus aspectos y consideraciones vitales, satisfaciendo por siempre -- sus necesidades.

Lo anterior es el fin mediato del Derecho del Trabajo; pero persigue dentro de sus principios, normas y demás-instituciones vigentes un fin inmediato, que consiste en lograr y mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores; entre éstos que viven de su esfuerzo, y los patrones dueños del Capital; siempre bajo la tutela y protección del Estado, que también persigue con esa actuación su propio beneficio, al obtener un equilibrio entre el gobierno y sus gobernados.

C A P I T U L O I . - 2 .

## ANALISIS DE CONVENIO O CONTRATO COLECTIVO.

Antes de entrar directamente al análisis de convenio o contrato colectivo, tenemos que recurrir rápidamente al enfoque de uno de sus elementos más importantes, que hace posible su origen y que es el sindicato de trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores, son consecuencia de la permanente lucha y defensa de sus agremiados en las conquistas de sus derechos ante el patrón; teniendo su antecedente en la libertad de asociación que fué garantizada en la Constitución de 1857, dando lugar a que los trabajadores recurrieran a organizaciones de tipo mutualista.

Fué hasta la Constitución de 1917, en el artículo 123 fracción XVI cuando se establece "El derecho de los obreros y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociacio-

nes profesionales, etc." (19).

Se desprende de lo citado, que "La Ley y la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos o de trabajadores; pero la realidad mexicana se ha concentrado a los últimos. La organización patronal en -- nuestro país se ha canalizado por otros medios, bien formando cámaras que se agrupan en confederaciones, todas --- ellas reconocidas por la Ley; bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.

Para precisar el fin del sindicato entre nosotros, creemos preferible recurrir a la definición que del mismo nos da la Ley y evitar, así, desviaciones que conducen a -- mal entender la verdadera función sindical, esto último -- con grave perjuicio para los mismos trabajadores, para los directivos sindicales, para los patronos y para la sociedad.

Dice el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que: Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus

(19) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA. Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980. EDITORIAL PORRUA S.A. Cuadragésima Tercera Edición. México 1980. p. 8.

respectivos intereses.

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejora en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos." (20).

La misma ley en su artículo 360, reconoce cinco -- formas de sindicatos: Los gremiales, los de empresa, los-- industriales, los nacionales de industria y los de oficios varios.

También determina en el artículo 364, que se necesitan 20 trabajadores como mínimo, en servicio activo, para constituir un sindicato.

Una vez que el sindicato ha llenado los requisitos que le exige para su constitución y funcionamiento la ley de la materia, éste tiene plena capacidad para poder inter

(20) LUQUERIO GUERRERO. Ob. Cit. pp. 283 y 284.

venir e incluso exigir ante uno o varios patronos la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Ahora, entrando al análisis que nos debe ocupar en contramos primero que, etimológicamente Convenio "proviene del latín convenire, que significa estar de acuerdo, pactar ajustar, contratar, acordar, arreglar," (21).

Gramaticalmente, quiere decir que, "es el consentimiento de dos o más personas sobre una misma cosa.

Contrato, que es el siguiente término, se define - como una convención por la cual una o más personas se obligan para con otra u otras, hacer o dejar de hacer alguna - cosa." (22).

Otro diccionario nos dice que contrato, "proviene del latín contractus, que significa contraer, estrechar, - unir, pactar. Esta voz deriva de contraho, que entre otras acepciones tiene la de juntar o reunir.

En forma gramatical, puede definirse como acuerdo-

(21) Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario Francia 1964. pp. 270 y 271.

(22) Eseriche, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979. Primera Edición. Tomo I. pp. 506 y 511.

o convenio entre partes o personas que se obligan a materia o cosa determinada.

La noción de contrato se determina en los siguientes términos: Es un acto jurídico bilateral, formado o --- constituido por el acuerdo de dos o más voluntades sobre un objeto jurídico de interés común, con el fin de crear, modificar o extinguir derecho". (23).

Al interpretar literalmente los conceptos de Conve nio y Contrato, se encuentra que en muchas de sus definiciones son sinónimos y para la terminología del Derecho -- del Trabajo que se difiere del sentido civilista, en las relaciones de carácter colectivo de las que lo más importante es el fin que se persigue, ha adoptado la similitud de los conceptos, simplificando su interpretación.

Nuestra opinión está reforzada por lo siguiente: - "La expresión contrato colectivo de trabajo es sin duda de safortunada. Nadie piensa que hoy en día ese instrumento - pueda tener naturaleza contractual. Sin embargo el legisla dor ha preferido conservar el término sólo porque tiene un

(23) Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliográfica Argentina. S.R.L. Edición 1967. Buenos Aires -- Argentina. Tomo IV. p. 120 y 123.

cierto prestigio en la práctica nacional. En la Exposición de motivos de la Ley de 1970, se dice precisamente que al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo por el convención colectiva de trabajo -, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución". (24).

Antes de seguir adelante, es conveniente para poder comprender la naturaleza histórica del contrato colectivo de trabajo, citar que "En las empresas creadas dentro de la era de la revolución industrial se agruparon conjuntos, más o menos numerosos de trabajadores, que se encontraban ligados con su patrón por el contrato individual de trabajo que cada uno de ellos celebraba. Pero empezaron a advertirse fenómenos colectivos que no eran la suma o aglutinación de los individuales, sino que revestían características distintas, propias solamente de las relaciones recíprocas entre trabajadores que convivían para realizar un

(24) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. Tomo II. p. 690

mismo fin o bajo una sola dirección, que es el sindicato; pero esa finalidad no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible sus condiciones de trabajo. Por su parte los patrones necesitaban también un reglamento o conjunto de normas que definieran cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa. Es cierto que inicialmente los patronos formulaban el reglamento de la fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, --- creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera el resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la norma del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual; ...

A primera vista la invención del contrato colecti-

vo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía para regular -- una situación interna; más este instrumento fue cobrando -- una fuerza insospechadas, hasta llegar a ser una de las -- formas más novedosas y ágiles para modificar o dar naci -- miento a normas jurídicas." (25).

Ahora bien, como oportunamente se consideró, en -- nuestro Derecho Mexicano del Trabajo el concepto de contra to al aplicarse, tanto al contrato individual de trabajo -- como al contrato colectivo de trabajo, no tiene la inter -- pretación que le dá la teoría del Derecho Privado. El cons tituyente Macías lo definió como un contrato evolucionado -- en el que efectivamente se rompe la autonomía de la volun -- tad, ya que todas las relaciones entre el trabajador o tra -- bajadores y el patrón deben sujetarse a normas que se esta -- blezcan en favor de aquellos, para su protección, y conse -- cuentemente la reivindicación de sus derechos natos. Siendo por tanto el contrato de trabajo, en la connotación que le da el Derecho Laboral una Institución de Derecho Social.

Para desglosar y entender el sentido y función de-

(25) EUQUERIO GUERRERO. Ob. Cit. pp. 299 y 300.

convenio o contrato colectivo de trabajo, debemos incluir - en primer término las definiciones de trabajo, trabajador- y patrón que se encuentran contenidas en la Ley Laboral en los artículos 8o. y 10o; de empresa y establecimiento que se encuentran plamadas en el artículo 16 y en seguida remi- tirnos a su similar 386 donde está el concepto de la con- tratación colectiva.

"Artículo 8. Trabajador es la persona física que - presta a otra física o moral, un trabajo personal subordi- nado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende- por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requere- rido por cada profesión u oficio.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral-- que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de tra- bajo, se entiende por empresa la unidad económica de pro -

ducción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u -- otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya -- a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 386. Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones - según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." (26).

Se le equipara a un convenio, y existiendo en nuestro Derecho del Trabajo similitud en los términos, caemos en una redundancia jurídica, al colocar en la definición - un sinónimo del concepto a definir.

La capacidad jurídica para celebrarlo por parte y en representación de los intereses de los trabajadores, la tiene el sindicato, es decir previamente los trabajadores - deberán constituirse en organización sindical y determinar su titularidad.

(26) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob. Cit. p. 180.

El patrón con el sólo hecho de serlo, es el único-requisito que la ley le previene, aún cuando se pueden con-juntar dos o más patrones o uno o más sindicatos de patro-nes; debiendo tener en cuenta que tres es el mínimo de pa-trones que se requiere para que puedan formar un sindica--to.

El objeto directo del contrato colectivo de traba-jo, es establecer condiciones o normas generales que regla-mente la forma en que se debe prestar el trabajo, con un-beneficio recíproco al aplicarse para trabajadores y pa--trón.

Del párrafo anterior se determina, que el contrato colectivo tiene un carácter normativo, porque las normas o reglas generales que se establezcan servirán de modelo y -observancia obligatoria, al constituirse las relaciones --individuales de trabajo; es decir servirán de modelo obli-gatorio a estas últimas, ya que son las cláusulas que de--terminarán tanto las condiciones individuales como las co-lectivas, en el desarrollo del trabajo dentro de un ámbito especial y otro temporal, como se verá posteriormente; ya-

que su campo de aplicación será una o más empresas o establecimientos motivos del contrato.

El contrato colectivo, es un acto jurídico y la -- doctrina a éstos los ha clasificado por su esencia, mencionando entre los mismos a los que dan nacimiento a la ley - o a los estatutos de una sociedad y se a señalado típica - mente, los actos que realiza el Poder Legislativo cuando - crea una Ley o cuando se expide un reglamento por conducto del Poder Ejecutivo o bien las sociedades particulares -- cuando aprueban sus estatutos. El acto que realizan patrón y trabajadores es uno de ellos, porque crean normas de tipo general, que reglamentan sus actividades y relaciones.

"Hay diferencia sin embargo en las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los artículos de una Ley- y en esto estriba, posiblemente, la enorme ventaja de las primeras. Las disposiciones de la Ley son permanentes, generales y abstractas, o sea, que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones -- sociales requiera la modificación del precepto legal... -- Las cláusulas del contrato colectivo se revisan periódica-

mente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes - de un grupo que evoluciona; su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre y tienen un carácter concreto refiriéndose a una empresa o a un sin dicato determinados.

El Estado les ha reconocido su valía y como la ley laboral solamente contiene un mínimo de derechos, deja a los contratos colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores y de condiciones más benéficas para el trabajo en relación con el patrón. Pero el contrato colectivo, no puede restringir las prerrogativas que concede la Ley." (27).

Concretamente al respecto, el artículo 394 de la Ley Laboral, indica que: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento". Abundando más con el comentario siguiente: "... El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del -

(27) EUQUERIO GUERRERO, Ob. Cit. p. 300.

Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior..." (28).

De acuerdo a nuestra ley laboral, el origen del -- contrato colectivo se encuentra plasmado en el artículo -- 387; ya que constituido el sindicato y con plena capacidad para ser el titular de la contratación colectiva, lo solicita al patrón, dándose un primer supuesto de que éste lo acepte y celebrar ambos de común acuerdo y directamente la contratación; y se da un segundo supuesto, cuando el patrón se niega a la celebración, entonces ese sindicato puede ejercitar el derecho de huelga como lo prevé la fracción segunda del artículo 450, para conseguir su propósito.

Realmente no existe en nuestra ley, una clasificación de como se puede originar un contrato colectivo, pero al repasar las diversas disposiciones que al respecto tiene y al encontrar que la voluntad del patrón puede ser --

(28) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob. Cit. pp. 180 y ss.

coaccionada y forzada por medio de la huelga a aceptar la petición sindical y en última instancia por una resolución de autoridad, encontramos que:

También puede celebrarse contrato colectivo, por convenio directo entre sindicato y patrón, derivado de un conflicto de huelga. (artículos 387 segundo párrafo; 450--fracción segunda y 469 fracciones primera y segunda).

Como resultado de un arbitraje ya sea de alguna -- persona o comisión que haya sido libremente elegida por -- las partes, a consecuencia de una huelga (artículo 469, -- fracción tercera).

Se celebra una contratación colectiva, por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje derivada de un conflicto de huelga (artículo 469, -- fracción cuarta).

Y por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje. (artículos 789 al 815). A este proce-

dimiento deben de recurrir los sindicatos gremiales que -- son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga.

Una vez que se llega por cualquiera de los medios -- antes citados, al consentimiento de las partes para cele-- brar el contrato colectivo, la ley previene llenar algunos requisitos bajo "pena de nulidad" de lo actuado y por tan-- to este acto jurídico tiene un carácter formal, pues debe-- rá hacerse por escrito, en triplicado, entregándose un --- ejemplar para cada una de las partes y el tercero deberá - depositarse ante la autoridad laboral federal o local, sur-- tiendo sus efectos el contrato desde este momento (artícu-- lo 390).

Pero de hecho, el contrato colectivo nace desde -- que se produce el acuerdo, aún antes de que se transcriba; por ello el depósito ante la autoridad no es un requisito-- de su existencia, siendo sólo de eficacia, ya que puede - pactarse dentro del mismo una fecha de vigencia determina-- da, retroactiva o posterior.

Contenido está previsto en el artículo 391 y entre-  
sus consideraciones generales que son:

- " I. Los nombres y domicilios de los contratantes  
II. Las empresas y establecimientos que abarque;  
III. Su duración o la expresión de ser por tiempo  
indeterminado o para obra determinada;  
IV. Las jornadas de trabajo;  
V. Los días de descanso y vacaciones;  
VI. El monto de los salarios;  
VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o  
adiestramiento de los trabajadores en la empresa o estable-  
cimiento que comprenda;  
VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adies-  
tramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a in  
gresar a laborar a la empresa o establecimiento;  
IX. Las bases sobre la integración y funciona --  
miento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo --  
con esta Ley; y,  
X. Las demás estipulaciones que convengan las -  
partes. "(29).

(29) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob. Cit. p. 123.

Es de suma importancia la fracción VI, ya que si no se incluyen los salarios en su monto, no surtirá efecto alguno ese contrato, dando a entender lo anterior que hay un elemento obligatorio.

"El elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad de un elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el convenio. Dentro de las primeras cláusulas se incluye las que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones de lo normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical.

Las cláusulas del segundo grupo, establecen derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas y que consisten en beneficios que el patrón otorga al sindicato, como ayudas económicas para su sostenimiento; la oferta de un local para sus oficinas, etc.

El elemento normativo del convenio, son, las cláusulas que determinan las condiciones individuales o condiciones colectivas para la prestación de servicios. Las primeras son las normas que ... pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. -- Las segundas se refieren a ciertas obligaciones que con -- trae el empresario con la comunidad de trabajadores; citán -- dose como ejemplo, los servicios sociales que se obliga a -- prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, de -- partamentos sanitarios, centros recreativos, etc.

El primer grupo está representado en lo esencial, -- por algunas de las fracciones del artículo 391 y que son, -- IV, V, VI, VII." (30).

Si por razón alguna, dentro del convenio, no se inserta lo relativo a la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones se aplicarán entonces las disposiciones que para tal efecto contiene la ley.

Hay otros tipos de cláusulas, que representan --- acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colecti

(30) NESTOR DE BUEN L. Ob.Cit. pp. 721 y 722  
Tomo II.

vo y contienen normas ajenas a la finalidad del mismo, como ejemplo medidas disciplinarias, horarios, normas para--prevenir accidentes que son propias de un reglamento de la**bores**. Estas si no se llegaran a incluir dentro del convenio, pasarían desapercibidas, porque no tienen mayor trascendencia en su objetivo.

Finalmente tenemos a las disposiciones que se re--fieren a la vigencia temporal y territorial de un contrato colectivo.

La temporalidad del convenio, de que nos habla la fracción III, del artículo 391, nos sitúa en tres formas, que son: por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y por obra determinada. Las dos primeras, son las más comunes y la última de ellas, sólo se daría en el supuesto de que -- la empresa o establecimiento tuviera contratados únicamente a los trabajadores por obra determinada.

El territorio donde se aplican las condiciones previamente establecidas en la Contratación colectiva de trabajo es la empresa o empresas o establecimientos o los de--

partamentos cuando se celebre participando un sindicato -- gremial, donde se presta el trabajo motivo del convenio.

La definición para nuestro interés, la encontramos adecuadamente, en el artículo 16 de la Ley de la materia y que a la letra dice: "Para los efectos de las normas de -- trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de -- producción o distribución de bienes o servicios y por esta blecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". (31).

A la luz de la Teoría Integral, el concepto empresa se define como "una unidad económica de explotación desde el momento que utiliza el trabajo de una o de varias entidades humanas, en el campo de la producción económica o en cualquier actividad o servicio en los que necesariamente se explota a todos los que trabajan ..." (32).

Es tan amplio el espíritu social proteccionista -- que emana del contrato colectivo de trabajo y que la ley - laboral le otorga, que las estipulaciones del mismo se ex-

(31)ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA. Ob.Cit p. 30.

(32)ALBERTO TRUEBA URBINA. Ob.Cit. p. 585.

tienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Continuando con el análisis, se llega a la figura-jurídica que le da movilidad al contrato colectivo y que consiste en la revisión del mismo.

Por medio de la revisión contractual, que se prevé de los artículos 396 al 400 de nuestra ley laboral, se van presentando soluciones a los nuevos problemas que pudieran surgir dentro de las relaciones sindicato-patrón o que ya se habían presentado pero por consideraciones económico-políticas no se habían llevado a la mesa de las discusiones. La revisión, se da los sindicatos, como la forma constante de conseguir las conquistas en los ámbitos sociales y económico para beneficio de sus representados, si bien es cierto que es difícil que se consigan mejoras en todo el clausulado, a resistencia del patrón, estos a solicitud de amplios beneficios, conceden de común acuerdo con los representantes de los trabajadores algunas mejoras que son mínimas.

Lo importante de esta figura, es que por su conducto tiende de hecho a perfeccionarse de acuerdo a la realidad económico-social la contratación colectiva.

La revisión podrá ser total o parcial, existiendo la posibilidad de que no se revise el convenio. Para que se de o se lleve a efecto, deberá mediar una solicitud. Esta puede ser sindical o patronal, si el contrato se celebró por un sólo sindicato y o, un patrón.

Cuando son varios los sindicatos, los solicitantes deberán por lo menos representar, el 51 por ciento de la suma de todos sus miembros.

Si son varios los patrones, serán los que representen el 51 por ciento de la suma total de los trabajadores-afectados, los que puedan solicitar la revisión.

La solicitud deberá hacerse con 60 días antes de:

" I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de - contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo - establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha -- del depósito." (33).

Por otro lado en cuestiones de salarios en efectivo por cuota diaria, los contratos colectivos serán revisa**bles** cada año, solicitándolo con 30 días de anticipación, - contando desde la celebración, revisión última o prórroga - del mismo.

La prórroga es una opción dentro de la movilidad - del convenio, ya que de no revisarse éste seguirá vigente - en idénticas condiciones, por un período igual al de su du - ración o continuará por tiempo indeterminado.

Se debe tener en cuenta, que el artículo 450 en su

(33)ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. p. 185.

fracción segunda, contempla el derecho sindical de huelga, cuando el patrón se niega a la revisión de la contratación colectiva motivo de la relación laboral existente.

Por último vemos la terminación del contrato colectivo de trabajo, cuando es por mutuo consentimiento de las partes; cuando termina la obra motivo del mismo y por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre que ese contrato se aplique exclusivamente en esa empresa o establecimiento.

Cuando por alguna circunstancia, una de las partes contratantes, siendo el patrón, se separe o sindicato se disuelva, el convenio continuará vigente en esa empresa o establecimiento.

De la interpretación que hemos hecho del contrato colectivo de trabajo, se desprende con buenas bases de que es de carácter normativo, pero algunos doctrinarios del derecho considerarán que es de ejecución, porque se pacta con el patrón por medio de ese convenio de trabajo la realización de las labores que ejecutará el sindicato por conduc-

to de sus agremiados; considerandose esta cuestión muy res-  
tringida ya que precisamente esa ejecución parte de una --  
norma prevista que la hace obligatoria.

Finalmente creemos que las convenciones colectivas  
de trabajo que se preven en la Ley Federal de la materia -  
forman parte de una institución medular que trae consigo be-  
neficios socio-económicos a la clase trabajadora sin dis--  
tinción alguna y que esos beneficios se derivan del espfri-  
tu proteccionista y reivindicatorio del artículo 123 de --  
nuestra Constitución.

C A P I T U L O I . - 3

## CONCEPTO DE CLAUSULA DE ADMISION.

De acuerdo a nuestro análisis anterior, dentro de la estructura del contrato colectivo de trabajo, expusimos que su elemento obligatorio está compuesto por normas que tratan de asegurar las condiciones individuales o condiciones colectivas de trabajo, que regirán en la prestación de servicios; y por, todas las obligaciones que mutuamente -- contraen cada una de las partes contratantes. Se desprende de lo anterior, que si hay incumplimiento, en esas normas -- o en esas obligaciones, se afecta la existencia misma del contrato y consecuentemente el interés profesional representado por el sindicato.

Así tenemos entre otras cláusulas, a las llamadas -- de exclusión o de preferencia sindical; o de admisión o de exclusión por separación; o también denominadas de consolidación sindical. Conceptos todos ellos que no podemos fijar o determinar sin antes definir, los de cláusula, cláu-

sula sindical y de admisión e ingreso.

En primer lugar tenemos que "Cláusula, define la Academia de la lengua como: cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo, público o particular.

Etimológicamente, proviene de las expresiones latinas claudere, cerrar y clausus, cerrado. Es la disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado.

Siendo las cláusulas parte integrante del contrato o acto jurídico de que se trata, es evidente que a ellos alcanzan los efectos y en su caso, la obligatoriedad relativas al acto mismo. Toda cláusula, es obligatoria con tal de que no sea imposible de ejecutar, ni contraria a las leyes, ni a las buenas costumbres, ni opuesta directamente a lo sustancial de la convención o del acto.

Hay cláusulas transitorias y esenciales, entre una

clasificación de las mismas. Las primeras, son muy frecuentes en los contratos, cuando se refieren a disposiciones - cuya subsistencia se haya limitado a un período determinado o al acontecimiento de un hecho. Mientras que las cláusulas esenciales del contrato mantienen su vigencia". (34).

En segundo lugar, la expresión "Cláusula sindical, tiene dos acepciones. Una de carácter general y amplia, -- que se refiere a la cláusula convenida por las asociaciones profesionales pactantes, para fijar las condiciones mínimas de trabajo a las cuales deberán ajustarse bajo pena de nulidad, las condiciones de trabajo individuales; -- son las denominadas cláusulas normativas.

En un sentido más restringido, se entiende por -- cláusula sindical, aquella que si bien se conviene por ambas asociaciones, representa en realidad una imposición -- del sindicato obrero, como una conquista que pone término a una disputa como por ejemplo la cláusula de reincorporación de los huelguistas, a este tipo de cláusulas se les denomina obligaciones." (35).

(34) Enciclopedia Jurídica Omeba. Ob.Cit.

Tomo I. pp. 1050 y 1051

(35) Enciclopedia Jurídica Omeba. Ob.Cit.

Tomo III. pp. 55 y 56.

Por otro lado, la palabra admisión, significa "acción de admitir, sinónimo de aprobación, recepción e ingreso.

Admitir, es recibir, dar entrada, aceptar. Contrario de excluir y rechazar.

Ingreso, es la acción de ingresar, sinónimo de admisión, alta o entrada." (36).

Apoiados en las anteriores expresiones, consideramos que la cláusula de admisión, toma el carácter de una disposición esencial y obligatoria para los contratantes, desde el momento en que pasa a formar parte de la convención colectiva, como una imposición del sindicato obrero, por medio de la cual, el patrono se obliga a contratar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato titular a proposición del mismo.

La propuesta puede ser condicionada en beneficio del interés patronal, en el desarrollo de las labores, por que al existir una vacante o plaza o puesto de nueva crea-

(36)Pequeño Larousse Ilustrado. Ob.Cit.  
pp. 24 y 579.

ción, el sindicato titular dentro de un término previamente convenido debe proponer ante el patrón a su candidato; pasado el cual, si no se llevó a efecto, queda en libertad de contratar a quien le conviniere en sus intereses, pudiendo ser este trabajador sindicalizado o no; en el último supuesto, si es trabajador libre deberá ingresar al sindicato titular como miembro, de acuerdo al respectivo procedimiento estatutario.

Aún más, en el caso de que el sindicato titular proponga en tiempo a su candidato, éste puede ser sujeto a exámenes tanto médico como de aptitud, de acuerdo a las exigencias del puesto o trabajo a desarrollar, y rechazado por el patrón en el caso de existir una incapacidad médica o práctica; y nuevamente de acuerdo a lo que patrón y sindicato denominan buenas relaciones, convenir en el ingreso del rechazado o en el último de los casos, el sindicato propone a otro candidato para volver a empezar el procedimiento en un nuevo caso concreto.

Ahora bien, se debe dejar en claro que al principio nos referimos en términos plurales y mencionamos las--

llamadas cláusulas de exclusión o de preferencia sindical; o cláusulas de admisión o de exclusión por separación y -- ambas denominadas de consolidación sindical.

Concretando encontramos únicamente dos cláusulas-- que cuando son pactadas y tienen aplicación, su desarrollo es de gran trascendencia en la estructura interna del sindicato contratante y ellas son:

Primero.- Cláusula de admisión o de ingreso, o de exclusión por admisión o ingreso, o de exclusividad sindical para la admisión o ingreso.

Segundo.- Cláusula de exclusión o exclusión por separación.

Ambas tienen como fin primordial en su existencia y aplicación, la consolidación sindical.

Nuestro único interés se enfoca directamente al entendimiento de la primera de las enunciadas cláusulas. Las varias denominaciones que presenta, es consecuencia de di-

versos doctrinarios o estudiosos del derecho mexicano laboral y de los legisladores; así tenemos que un autor nos expone:

"Por nuestra parte estimamos que la denominación de cláusula de exclusión de ingreso ,... no es muy feliz - ya que gramaticalmente contiene una contradicción ... en virtud de que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo ...

Podría arguirse sin embargo que la denominación de cláusula de exclusión de ingreso es correcta, porque se refiere a la exclusión de todos los demás trabajadores que no son propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo que tenga la cláusula de referencia, para ocupar las vacantes que se originen en la empresa.

Sin embargo pensamos que por razones pedagógicas y de orden práctico es preferible denominarle simplemente -- cláusula de ingreso o de admisión.

... Cabe decir que es la que obliga al patrón a --

utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados-- o bien trabajadores miembros de una agrupación determinada." (37).

Otro autor, dice lo siguiente: "La cláusula de ingreso o de contratación exclusiva, se encuentra pésimamente reglamentada en la Ley Federal del Trabajo y existe en casi todos los contratos colectivos.

La cláusula de ingreso o de contratación exclusiva es aquella en virtud de la cual el empresario se obliga a dar trabajo solo a los miembros de una organización sindical determinada con la que celebra el contrato colectivo.

La cláusula de exclusión de ingreso, forma parte del llamado elemento obligatorio del contrato colectivo. En efecto en si misma no es una condición de trabajo, sino un pacto que celebran patrón y sindicato para la selección del personal. De este pacto, deriva un derecho en favor del sindicato y una obligación del empresario para con el sindicato. No forma parte la cláusula del elemento normativo, pues nos sirve para integrar el contenido de las rela-

(37) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica. Editorial JUS. S.A. México 1972. p. 331.

ciones individuales de trabajo; su actuación es anterior a la formación de la relación de trabajo y consiste en otorgar al sindicato la facultad de intervenir o proponer al candidato que ha de ocupar el empleo.

No obstante la realidad procesal nos muestra que la cláusula de ingreso entrona un derecho en favor del sindicato (al aceptar el patrón al trabajador propuesto) con exclusión de cualquier otro.

En síntesis la cláusula de ingreso o de preferencia sindical tiene un doble efecto; un derecho en favor del sindicato y una obligación de parte de la empresa". (38).

Un autor más manifiesta en sus conceptos: " ... La cláusula de ingreso denominada también cláusula de consolidación sindical, porque el hecho de excluir a los trabajadores que no ingresen al sindicato, sirve para fortalecer a éste, sin embargo no obstante la pretendida diferencia en cuanto a la terminología creemos que tanto la cláusula de exclusión (que no es motivo de nuestro estudio), y la

(38) ARMANDO PORRAS Y LOPEZ. Derecho Mexicano del Trabajo. Manuel Porrúa, S.A. México 1979. pp. 174 y 175

de ingreso, tienden al mismo propósito, por ello hemos determinado en llamarles cláusulas de consolidación sindical.

Que sucedería si en un sindicato de empresa no se estipula en el contrato colectivo de trabajo, la cláusula de exclusividad sindical o de ingreso, si entendemos por esta, que el patrón se obliga a ocupar como trabajadores a los miembros del sindicato contratante. ¿no habría el riesgo de que el sindicato desapareciera cuando faltara la base, que sustenta el contrato colectivo?. O bien la disminución de la misma base ¿no daría lugar a una subrogación legal?.

Como se ve la cláusula de exclusividad sindical, resulta ser el acto más colectivo de la convención y que caracteriza a la asociación profesional de trabajadores.

¿Cómo o de que manera podría un sindicato asegurar la permanencia o estabilidad de su existencia, así como su vinculación con el patrón?, ¿Cómo o de que manera el sindicato contratante puede proteger la fuente de trabajo y conservarla en beneficio de sus agremiados?.

La exclusividad sindical es de singular importancia en los pactos colectivos." (39).

Un cuarto autor al respecto expresa: "En nuestros medios laborales y jurídicos se usa uniformemente la fórmula cláusulas de exclusión, pero se menciona con alguna frecuencia el término cláusulas de consolidación sindical. Diversas razones sirven de explicación a las dos denominaciones. Los partidarios de la primera fórmula sostienen -- que posee un sentido de objetividad e inmediatez, porque, en efecto, la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva cualquier trabajador libre ... la denominación expresa con mayor claridad la función y los efectos de la cláusula... En oposición a esta argumentación los defensores de la segunda fórmula adoptan una posición finalista: Las cláusulas de exclusión deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista; si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir, consolidar la presencia y la fuerza sindicales.

Esencia y Función de la Cláusula de Ingreso. Una -

(39) EUSEBIO RAMOS. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978. pp. 164 y 166.

vez más nos encontramos con la naturaleza del derecho colectivo del trabajo como un derecho de clase y con una normación que constituye otro de los grandes triunfos del movimiento obrero, a saber, un reforzamiento de la fuerza social y jurídica de la comunidad de trabajadores de cada empresa o rama de la industria y del comercio.

La cláusula que comentamos produjo otra transformación colosal de la empresa, pues su efecto inmediato fue - el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, que pasó del patrón al sindicato: durante la vigencia del derecho civil y ahí donde no está reconocida la cláusula, el empresario posee la facultad --- irrestricta sobre las personas que ejecutarán las diversas actividades de la empresa. En cambio, por virtud de la --- cláusula, esa potestad pasó al sindicato. Los profesores - de derecho civil intentaron desvirtuar este cambio diciendo, que el sindicato obrero actuaba como representante del patrono, una de tantas ficciones civiles carecen de sentido, porque la finalidad no es la defensa de los intereses del empresario, sino la del trabajo frente al capital; y - por otra parte, el mandato es un acto jurídico que impone-

obligaciones al mandatario frente al mandante, en tanto -- la cláusula de ingreso crea un derecho en favor del sindicato.

De lo expuesto se deduce que la función de la cláusula es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios y en segundo término evitar la lucha intersindical, lo que a su vez coadyuva a la unificación de los trabajadores." (40).

Aún cuando no concretizan en un sólo término, los autores coinciden en la esencia y finalidad de la cláusula de admisión, estando de acuerdo en que a consecuencia de la lucha sindical obrera, instituída contra los patronos, que directa o indirectamente fomentaban enfrentamientos entre sindicatos e intersindicales obreros, al crear sindicatos de trabajadores llamados de paja, charros o blancos; nacieron estas cláusulas.

(40)MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. S.A. México -- 1979. pp. 306, 307, 314, 315 y 308.

En consecuencia, al contratar o admitir el patrón-únicamente a trabajadores propuestos adheridos o agremiados al sindicato titular de la convención colectiva, a conquista de éste último, el patrón perdió la facultad de influir en forma determinante en las ideologías e intereses-económico social y político sindical de los trabajadores - de nuevo ingreso aglutinados con un sólo fin de lucha solidaria dentro de su sindicato.

Lo anterior dió lugar a que la unión ideológica de la clase trabajadora conformada en un sindicato titular de un contrato colectivo, no se vió afectada por parte del empresario, fomentándose con la cláusula de exclusividad sindical en la admisión e ingreso a la empresa de nuevos socios, la consolidación sindical, presentando un sólo frente en la lucha del trabajo contra el interés del capital.

Se debe aceptar que también uno de los resultados-de ésta facultad sindical derivada de la cláusula de admisión, ha sido una mala aplicación en los procedimientos de la misma cláusula, ya que en algunos sindicatos como ejemplificaremos más adelante, no sólo no proponen ante el pa-

trón, para ocupar puestos de nueva creación o vacantes definitivas a trabajadores socios del sindicato titular del contrato colectivo y que tienen categoría de supernumerarios o simplemente transitorios o eventuales con una buena antigüedad generada ante esa misma empresa, a los que a cambio del trabajo de carácter transitorio se les han descontado las cuotas sindicales o los trabajadores han hecho aportaciones forzosas; sino que aún con todo lo anterior, no el sindicato como institución, pero sí sus dirigentes, han fomentado la venta de plazas para cubrir vacantes definitivas o puestos de nueva creación permanentes entre los que tienen mucho menos antigüedad ante la empresa, o los que no tienen antigüedad alguna, es decir éstos últimos no tienen relación alguna con el sindicato por que son libres o nuevos trabajadores; o también esos mismos líderes sindicales, se dan el lujo de regalar las plazas a personas con las que tienen alguna relación íntima, amistosa, familiar o de compadrazgo, ocasionando con ello, poco a poco y cada vez mayor un desequilibrio social y económico entre los excluidos viejos trabajadores transitorios; lo que podrá tener consecuencias políticas funestas, en perjuicio de la estructura político-social y económico de nuestro país.

Aunque la cláusula de admisión tenga ya su historia, tanto en nuestra legislación federal del trabajo como en la Jurisprudencia; y siendo una conquista obrerista ante el patrón y el Estado, concedida como facultad y derecho sindical por éste último; que por ningún motivo debe desaparecer de los contratos colectivos, sí tiene que ser debidamente reglamentada esta cláusula en la Ley Federal del Trabajo, para que todos los trabajadores tengan una oportunidad ante los intereses personales de los líderes sindicales.

Finalmente una vez analizado en forma somera nuestro punto, añadimos el concepto de cláusula de admisión -- que se desprende del primer párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose por cláusula de admisión la que forma parte de un contrato colectivo de trabajo y en la que se establece que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del -- sindicato contratante.

A la fecha, la limitación de la misma cláusula se encuentra en el párrafo segundo del mismo artículo que a -

la letra dice: "Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión de la cláusula..." (41).

Es decir, la cláusula de admisión sólo se aplicará en trabajadores de nuevo ingreso a la empresa.

(41) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. Pág. 184.

C A P I T U L O    I I .

1.        LA CLAUSULA DE ADMISION EN LA LEGIS-  
          LACION MEXICANA.
- 1.a.     EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 1.b.     EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 1.c.     EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRA  
          BAJO DE 1980.
- 1.d.     EN LA JURISPRUDENCIA.

## C A P I T U L O . . . I I . - 1

## LA CLAUSULA DE ADMISION EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Teniendo ya el concepto de cláusula de admisión, se aclara que en una forma deliberada no se quiso hacer la fundamentación legal de la misma, sino hasta el final del punto anteriormente tratado, para así en éste capítulo poder - desarrollar sus antecedentes históricos y jurídicos.

No debe tomarse en cuenta sin embargo, el hecho de que nuevamente se mencione además de la cláusula de admisión la de exclusión por separación, ya que el origen de ambas es muy semejante, aunque diverso en tiempo; y paralelo con el nacimiento de la contratación colectiva, siendo en cierto modo estas cláusulas fundamentales, es decir, son esenciales en las convenciones colectivas, por las facultades y derechos que le otorgan al sindicato obrero contratante, sin tener objeción legal alguna en su aplicación, el patrón, salvo los términos pactados.

El Estado mexicano por experiencia, se dió cuenta de que los sindicatos de trabajadores, como asociaciones profesionales recién reconocidas a nivel constitucional, en el artículo 123, en su permanente lucha contra los intereses patronales, recurrirían en algunas ocasiones a la violencia y coacciones para procurarse adeptos a sus agrupaciones, y les permitió por tanto en el libre juego de las convenciones colectivas, la libertad de que el sindicato obrero contratante consiguiera con bases legitimadas en la ley laboral la exclusividad sindical en el ingreso a la empresa de nuevos trabajadores, arrebatando esa facultad al patrón; o la expulsión de sus miembros que fueran contrarios a sus intereses de clase; creándose las cláusulas de consolidación sindical por las cuales adquirió más fuerza orgánica en su lucha contra el capital, denominándoseles de exclusión por separación a la segunda y de ingreso a la primera.

En relación con su origen histórico un autor nos dice: "La declaración de los derechos sociales abrió un nuevo y más firme horizonte en el movimiento obrero. Con apoyo en ella, en la segunda década del siglo, los sindica

tos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; lucha que se anticipó a las leyes inglesa y norteamericanas. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los Estados, pero en la convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM (Confederación Regional de Obreros Mexicanos), una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de la Ley Federal del Trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236, reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

Los proyectos previos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la misma manera que la Ley, vivieron bajo la influencia del derecho civil, lo que explica que no se encuentra en ellos, el reconocimiento de la licitud de las cláusulas de exclusión.

El proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, en su articulado del mismo, se garantizaba plenamente las libertades positiva, negativa y de separación; sus artículos 236, 237 y 249 pasaron literalmente a los artículos -- 234, 235 y 249, fracción III, de la Ley de 1931. Pero el artículo 48 reconoció por primera vez, en la Legislación del Trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario:

La cláusula por virtud de la cual el patrono se -- obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes.

Sabemos que el Presidente Portes Gil remitió al -- congreso de la Unión en el año de 1929 un Proyecto de Código Federal del Trabajo, que encontró una fuerte oposición en la Cámara de Diputados, al extremo de que no llegó a -- discutirse. El movimiento obrero, representado por la CROM objeto, ante todo, su tendencia hacia la sindicación úni--

ca, y habló insistentemente de las cláusulas de exclusión, en sus dos aspectos, de ingreso y de separación". (42).

En referencia a éste último párrafo, nos permitimos a continuación insertar artículos del proyecto a que se alude y que nos dan una idea más clara de lo expuesto.

"Artículo 79. Todo sindicato de trabajadores o de patrones y todo patrón no agrupado, que no sea parte en el contrato colectivo, puede adherirse a él posteriormente, siempre que se adhiera a su co-contratante. La adhesión surte sus efectos desde la fecha en que se comunique a la autoridad depositaria del contrato colectivo.

Artículo 81. (Segundo párrafo) El trabajador agremiado en el sindicato parte en un contrato colectivo, que se separe del sindicato, continuará prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato colectivo.

Artículo 295. Los estatutos de los sindicatos debe rán expresar:

(42)MARIO DE LA CUEVA. Ob.Cit. Tomo II. pp. 306, 309 y 310.

... Fracción IV. Las condiciones de admisión de --  
miembros.

Artículo 296. La principal condición que se exigirá para la admisión de miembros, será la de pertenecer a -- una misma profesión, oficio o especialidad, si se tratare de sindicatos gremiales, o ser de aquellos trabajadores -- que contribuyen a la preparación, elaboración y explota -- ción del mismo producto de una misma empresa, si se tratare de sindicatos industriales,...

Artículo 301. Queda prohibido a los sindicatos:

... III.- Ejercer coacción sobre patrones para -- obligarlos a que despidan algún trabajador o le nieguen -- trabajo, a no ser que obre en defensa de los intereses pro -- fesionales que representa." (43).

Realmente no se hace mención alguna a la cláusula de nuestro estudio y el artículo 296 que se citó, deberá -- entenderse a la admisión de miembros pero al seno sindi -- cal, teniendo en todo momento ese trabajador su libertad --

(43) EMILIO PORTES GIL. Proyecto de Código Federal de -- Trabajo. Edición Oficial. Talleres Gráficos de la -- Nación. México 1929. pp. 18, 19, 67, 68 y 69.

para abandonar las filas sindicales; a mayor abundamiento, la parte final del párrafo anotado del artículo 301, prohíbe al sindicato a que coaccione al patrón para que niegue trabajo a cualquier obrero, pudiendo ser sindicalizado del titular del contrato o no.

Es por eso que el rechazo de las organizaciones -- obreras a todo el proyecto, fue determinante y se desechó sin haber sido discutido siquiera en la Cámara de Diputados.

Otro estudioso expresa: "En nuestro país existe el antecedente histórico, aunque no plenamente comprobado, -- de que la cláusula de exclusión (por separación) existió -- por primera vez en el año de 1916, en el contrato colectivo de trabajo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas y la empresa. No obstante en verdad no aparece -- sino hasta que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo -- de 1931.

En cambio la cláusula de ingreso o de contratación exclusiva, sí aparece claramente en la Convención Textil --

de 18 de mayo de 1917. Desde el punto de vista legal el artículo 49 de la ley anterior, que consagró la cláusula de ingreso aparece en el proyecto de la Secretaría de Industria, en tanto que el artículo 236 de la misma ley abrogada que establece la cláusula de exclusión, fue introducida a propuesta de las organizaciones obreras." (44).

Un tercer autor manifiesta en sus puntos de vista:

"En efecto, se ha establecido que la contratación exclusiva apareció primero en las relaciones obrero-patronales, de tal manera que históricamente resulta anacrónico considerar el derecho de exclusión como parte de aquella cláusula. Pero, además, el estudio de las contrataciones colectivas de trabajo de los sindicatos más antiguos de México, recogen la tradición en sus contratos colectivos y demuestra también que no se está en lo justo y que, desde el punto de vista expositivo, el derecho de contratación exclusiva aparece en cláusula distinta al derecho de exclusión del trabajo; aunque ocasionalmente figuren ambas dentro de un mismo capítulo de Ingresos, Reingresos y Separaciones." -- (45).

(44)ARMANDO PORRAS Y LOPEZ. Ob.Cit. p. 177.

(45)MARIO PAVON FLORES. La Cláusula de Exclusión. Ediciones Fidel. México 1945. p. 26.

Después de recoger las opiniones valiosas de los -  
autores señalados, encontramos sólo el reforzamiento en --  
nuestros conceptos anteriores, concluyendo que la cláusula de admisión o de exclusión, tienen como fin esencial la consolidación sindical de los trabajadores; que su origen -- si bien es cierto que es a consecuencia de la lucha de la clase obrera contra el interés patronal, parten de dos fechas distintas en su historia, aún cuando coincidan jurídicamente en la ley del trabajo de 1931; y que algunos estudiosos y prácticos del derecho del trabajo, las han confundido, tratando de señalar que es una sola cláusula la que las engloba pero no estamos de acuerdo con ese criterio, -- porque como ya mencionamos, la cláusula de admisión da lugar a la vinculación o relación laboral entre un nuevo trabajador sindicalizado, con el patrono, pero a proposición sindical obrera; y la cláusula de exclusión da lugar a la terminación de esa relación laboral con el patrono y con el sindicato de trabajadores a petición de éste último.

C A P I T U L O . . . I I . - 1 . a .

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Señalamos que el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y del Trabajo del año de 1931, tuvo una determinante influencia por lo que se refiere a nuestro -- estudio de la cláusula de admisión, en la primera Ley Federal del Trabajo del mismo año, ya que los artículos 236, - 237 y 249 del primero de los citados, pasaron literalmente a formar parte del articulado de la ley enunciada, con los numerales 234, 235 y 249 fracción III.

Los autores del proyecto que se trata, conocieron -- entre otras demandas de los trabajadores, las que solicitaban ante los legisladores el reconocimiento e inclusión en las leyes del trabajo de las cláusulas de admisión y de exclusión y esos autores, crearon el artículo 48. que insertó la licitud de la cláusula de admisión en los contratos colectivos de trabajo a condición de que hubiera sido voluntariamente aceptada por las partes.

La Comisión Dictaminadora del Congreso, al analizar el artículo 48, aceptó una observación de los trabajadores en que manifestaron que ese artículo parecía una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de la cláusula dependería necesariamente, de la voluntad caprichosa del patrón, al excluir con esos términos no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino que también se quitaba la posibilidad de acudir a las autoridades del trabajo para el mismo efecto.

Los diputados y posteriormente los senadores, estuvieron de acuerdo en suprimir la última frase que decía: siempre que haya sido aceptado voluntariamente por las partes.

Consideramos necesario transcribir los artículos señalados del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y del Trabajo, para después analizar los que se refieren a nuestro estudio, en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

"Artículo 48. La cláusula por virtud de la cual el

patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a --- quienes esten sindicalizados, es lícita en los contratos-- colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes. Esta cláusula y cualesquiera-- otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Artículo 236. Se reconoce a los patrones y a los - trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede --- obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Artículo 237. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta.

Artículo 249. Queda prohibido a los sindicatos:

... III.- Usar la violencia sobre los trabajadores libres para que se sindicalicen." (46).

Terminados los antecedentes históricos, veremos lo que la Ley Federal del Trabajo de 1931 nos dice al respecto, aunque intencionalmente tocaremos el articulado que se refiere a la cláusula de exclusión, para poder entender la naturaleza de la que nos ocupa.

Es en esta Ley Laboral, cuando por vez primera a los sindicatos obreros se les da como facultad legal, la exclusividad en la contratación.

"Artículo 49. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a los que estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

(46) SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DEL TRABAJO.  
Proyecto de Ley Federal del Trabajo. Edición Oficial Talleres Gráficos de la Nación. México 1931.  
pp. 11, 55 y 58.

Artículo 234. Se reconoce a los patrones y a los -  
trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya  
necesidad de una autorización previa. A nadie se puede o--  
bligar a formar parte o a no formar parte de él.

Artículo 235. Cualquiera estipulación que establez  
ca multa convencional en caso de separación del sindicato-  
o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en-  
el artículo anterior, se tendrá por no puesta.

Artículo 249. Queda prohibido a los sindicatos:

... III.- Usar la violencia sobre los trabajadores  
libres para obligarlos a que se sindicalicen, ..." (47).

Efectivamente, el artículo 49 suprimió el párrafo-  
que decía: siempre que haya sido voluntariamente aceptada-  
por las partes; y con ello se originó que a partir de ésta  
Ley, la cláusula de admisión, o de exclusión por admisión,  
o de exclusividad sindical para contratar, es normativa de  
los contratos colectivos, pasando a ser por lo tanto prin-  
cipios al servicio del fortalecimiento y consolidación del

(47)GUSTAVO ARBALAEZ HURTADO. Ley Federal del Trabajo-  
de 1931. Revista Capital y Trabajo. Año II. Tomo V  
Número 41 y 42. Editorial Prop. Gustavo Arbalaéz II  
México 1931. pp. I, II, 12, 25 y 26.

sindicato, que por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo.

Es decir, la cláusula de admisión es una normación del contrato colectivo que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados. Siendo de esta manera para el patrón una obligación de no hacer algo.

Por otro lado, dentro del Capítulo VIII de la Ley laboral del año de 1931, el artículo 111 que se refiere a las obligaciones de los patrones dice: "son obligaciones de los patrones:

I.- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados -- respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en -- cualquier organización sindical lícita". (48).

(48) GUSTAVO ARBALAEZ HURTADO. Ob.Cit. p. 16.

Si bien es cierto que aparentemente no tiene rela  
ción con la cláusula que estudiamos, lo antes insertado, -  
es de necesidad aclarar el concepto.

Dentro de la obligación patronal de preferir o de  
preferencia, encontramos tres supuestos que necesariamente  
son consecuencia de la no inclusión de la cláusula de admi  
sión en las contrataciones colectivas, o que ni siquiera--  
en esa pequeña empresa se haya constituido un sindicato --  
por falta de socios.

Analizando esos tres supuestos de un modo inverso  
a como se encuentran en el artículo 111, el tercero de ---  
ellos, es decir, el que señala a los trabajadores sindica  
lizados, será el que se imponga al final; ya que si un tra  
bajador tiene más antigüedad o le ha servido al patrón en-  
una forma satisfactoria, de acuerdo al citado artículo, --  
quedará excluido en la contratación por no ser sindicaliza  
do; a menos que el legislador haya dado intencionalmente -  
el orden de preferencia, lo que consideramos inexacto por-  
la forma en que se expresó de preferir a los sindicatos --  
respecto de los que no lo estén. Dando por último una defi

nición de trabajador sindicalizado.

Considerando aun que no tenemos razón alguna en la manifestación que antecede, sí es de afirmarse que el artículo en cuestión da lugar a confusiones en su interpretación.

Un autor y estudioso del derecho laboral, al respecto nos dice: "Esta obligación de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados, respecto de los que no lo están, sólo tiene aplicación cuando existe firmado un contrato colectivo de trabajo entre el patrón y un sindicato, -- por el cual aquél se obliga a contratar solamente a elementos sindicalizados, pues la ley no obliga a los patrones a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres." (49).

El artículo 49 de ley invocada, en su párrafo segundo podría tratar de aplicarse, pero en su estructura se refiere a la insertación de cláusulas que establezcan privilegios a sindicalizados y que ya se encuentren en la con

(49) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Ob.Cit. p. 331.

tratación colectiva, pero después que otros trabajadores - no sindicalizados presten sus servicios con anterioridad - a la insertación de las mismas. Y el artículo 111, no se - refiere a cláusula alguna y si a una obligación patronal - que entraña una facultad restringida por los sindicaliza - dos trabajadores.

Por ser una Ley abrogada la de 1931, no abundare - mos con más detalles, pero volveremos a tratar de interpre - tar en la ley laboral vigente éstas expresiones legales; - concluyendo en éste apartado, que la Ley Laboral de 1931 - dió un marco jurídico a las cláusulas de consolidación sin - dical, al otorgarles a los sindicatos titulares de la con - tratación colectiva, la exclusividad sindical en la contra - tación, pasando esa potestad del patrón hacia el sindicato.

C A P I T U L O II.- 1.b.

## EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Dentro de los antecedentes de ésta Ley laboral, enu contramos que "La comisión redactora del Proyecto de la ley nueva formó un esquema, en el que separó las relaciones individuales de las colectivas. Llegó después a la conclusión de que, de la misma manera que en la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Se dió entonces cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales; después de un breve análisis decidió que puesto que eran normaciones de los contratos colectivos, debían colocarse en el capítulo respectivo.

Por acuerdo del Presidente de la República se distribuyó el anteproyecto entre las organizaciones de trabajadores y patrones, autoridades del trabajo federales y lo-

cales, universidades e institutos de investigación y juristas y personas interesadas en el tema.

Así transcurrieron cuatro meses en espera de las posibles observaciones, que de verdad fueron muchas, hasta que por acuerdo del propio Presidente de la República, la comisión invitó al Trabajo y al Capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones. Analizó entonces la comisión la totalidad de las observaciones, escritas y verbales, y redactó el proyecto que fue enviado por el ejecutivo a la Cámara de diputados como iniciativa de nueva ley federal del trabajo. Finalmente en los primeros meses de enero de 1969, la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó, principalmente, las observaciones de los empresarios.

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

raba una conquista legítima de la clase trabajadora.

No obstante, comprendió que se habían convertido las cláusulas en una fuente de abusos y lo que es más grave, en un instrumento de presión de los sindicatos sobre sus miembros ...

... Se presentan en dos formas, a las que se denomina cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada. La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda --- prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte, - que la primera se dirige, exclusivamente, en contra de los trabajadores libres, mientras la segunda excluye también - a los sindicatos que no sean miembros de los sindicatos -- contratantes.

Dentro de la vigencia de la legislación de 1931 - se sostuvo insistentemente que, atenta la redacción del artículo 48, el legislador había reconocido únicamente la licitud de la cláusula general. Sin embargo, la práctica sin

dical impuso la cláusula limitada. Ante la comisión redactora del nuevo proyecto, los representantes del trabajo hicieron notar que la primera interpretación alentaba la lucha, auspiciada frecuentemente por los patronos, de los sindicatos minoritarios contra el titular del contrato colectivo. A fin de disipar la duda, se reformó el artículo 48 de la Ley de 1931 y se consignó en el 395 de la Ley nueva la licitud de la cláusula limitada.

Por otra parte, la doctrina nos ha planteado una segunda cuestión, que es necesario resolver para poder analizar ventajosamente los problemas que afectan a cada una de las dos cláusulas: La de ingreso es la primera que entra en acción y, particularmente en el derecho extranjero se le encuentra aislada, esto es, sin que esté consignada al mismo tiempo, la de separación. Fue la condición de la Convención textil 1925-1927, que ya hemos mencionado. En cambio, la situación inversa es imposible, porque, entre otras razones, no produciría ningún beneficio a los sindicatos obreros, ya que la renuncia o expulsión de un miembro trabajador sindicado dejaría al patrono en libertad para seleccionar a su substituto". (50).

(50) MARIO DE LA CUEVA. Ob Cit. pp 312, 313 y 314.  
Tomo II.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse - que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a - quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláu - sula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en - su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabaja - dores que no formen parte del sindicato y que ya presten - sus servicios en la empresa o establecimiento con anterior - ridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebra - ción o revisión del contrato colectivo y la inclusión en - el de la cláusula de exclusión ..." (51).

Desde el primer párrafo del artículo, se denota - el cambio respecto del correspondiente a la ley anterior - (art. 49, 1931), porque ahora la obligación para el patrón es de hacer algo, es decir de admitir, tomando un sentido - positivo su actuación; ampliando el beneficio o si se quie - re decir aclarando ese beneficio en favor exclusivamente - de los miembros del sindicato contratante.

Aquí es donde verdaderamente toma forma la cláusu - la de exclusividad sindical, que como ya dijimos, tiene --

(51) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. p. 184.

una importancia trascendente, porque aparte de contribuir a la consolidación sindical, una vez que se haya pactado - por las partes, resulta una condición de existencia y estabilidad del sindicato y se encuentra plenamente dentro de las funciones protectoras de sus miembros.

"Este precepto (artículo 395 de la L.F.T. en vigencia), regula la aplicación de las llamadas cláusulas de admisión y de exclusión.

Por lo que hace a la cláusula de admisión se ha dicho que choca abiertamente con la técnica de la selección de personal. En la práctica se reglamenta estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que de no hacerlo la empresa escogerá el candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el sindicato se obligue a proponer una terna, para que exista una mejor selección por parte de la empresa, lo que consideramos beneficioso tanto para la propia organización sindical como para el patrón . . . (52).

En la especie no tiene aplicación lo presupuesta-

(52) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Editorial Trillo. Sexta Edición. México 1979. p. 303.

do en el multicitado artículo 395, donde se refiere en relación a la cláusula de exclusión de ingreso : esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que presten sus servicios en la empresa o establecimiento en el momento de celebrarse el contrato.- Porque esos trabajadores no podrán ser sujetos de aplicación de la cláusula de admisión, por la razón sencilla de que ya se encuentran trabajando en favor del empresario o patrón, parte en la contratación colectiva.

De estas cláusulas de exclusión, surge una pregunta muy interesante en su legalidad y aplicación: ¿son inconstitucionales?.

Tomando en cuenta el espíritu proteccionista y --- reivindicatorio del artículo 123 Constitucional, que deber ser norma en su ley reglamentaria, consiueramos en un sentido amplio, que si atentan la libertad del trabajo y el derecho a la permanencia en el mismo; al tener en mente lo estipulado de que a nadie se obliga a formar parte de un -

sindicato o no formar parte de él (artículo 358) y aún más en el párrafo segundo dice, cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición anterior se tendrá por no puesta; consecuentemente son inconstitu--cionales.

Pero la contradicción con el artículo 358 de la - L.F.T., no es suficiente para algunos autores, que consideran, en un sentido más restringido al referirse a la cláusula de admisión, en relación a la constitucionalidad de - las mismas, que debemos aceptar la legitimidad de las cláusulas de admisión o de exclusión de ingreso o de preferencia sindical y declarar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación.

Aceptamos el sentido más estricto o restringido - por ser de necesidad vital en la consolidación sindical y por lo que se refiere a la cláusula de exclusión por separación que no es motivo del estudio, debemos hacernos della "vista gorda" ya que también es necesaria para la existencia cordial de los sindicatos.

La cláusula de exclusión de ingreso, no pretende limitar la libertad de trabajo o asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingrese a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono.

Nadie puede decir y afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben esa negativa; y para las leyes laborales, es hasta cierto punto irrelevante la causa de la negativa; entre la cláusula de exclusión de ingreso o de admisión y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia alguna, -- porque las dos producen los mismos efectos y a excepción de lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, no hay otra vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres; y la obligación de que habla el artículo citado es siempre que exista una alternativa de contratar en igualdad de circunstancias de dos trabajadores, preferir a ...

Se concluye que la cláusula del estudio, no viola los artículos cuarto, noveno y 123 en su fracción XVI, -- constitucionales; que a la letra dicen:

"Artículo Cuarto.- A ninguna persona podrá impe-- dirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá velarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolu -- ción gubernativa, dictada en los términos que marca la Ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolu -- ción judicial ...

Artículo Noveno.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; ...

Artículo 123, Fracción XVI.- Tanto los obreros co mo los empresarios tendrán derecho para coaligarse en de-- fensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, - asociaciones profesionales, etc.; ..." (53).

(53) Leyes y Códigos de México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa Quincuagésima Edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1972. pp. 7, 8, 10 y 33.

También, nos salta una pregunta relacionada con la cláusula de admisión y que es verdaderamente importante -- en su respuesta: ¿Que sucede si el patrón, parte de un contrato colectivo de trabajo no cumple con la aplicación de la cláusula y procede a contratar libremente a trabajado--res diversos del que forman parte del sindicato titular?; - ¿Cual es el camino legal que debetomar ese sindicato titu--lar del contrato, cuando el patrón viole la aplicación de la cláusula de admisión que se encuentra pactada?.

En respuesta a estas dos preguntas, debemos decir que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo violado en la aplicación de la cláusula de admisión, tiene necesariamente dos caminos:

El primero totalmente riguroso que tendría por ob--jeto la medida drástica de la huelga, con fundamento en el artículo 450 en sus fracciones I y IV de la Ley Federal --del Trabajo; y que deberá servir entre otro de sus propósi--tos, de lección para el patrono, por provocar los enfrenta--mientos entre el trabajo y el capital, al romper la armo--nía con su manera de proceder.

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; ...

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; ..." (54).

El segundo camino para el sindicato titular, es más flexible y sería intentando ante las autoridades del trabajo por la vía ordinaria, una acción colectiva de naturaleza jurídica; prevista en el capítulo XVII de la ley Laboral.

Creemos que los dos caminos de acuerdo a las características del problema son aplicables, siendo posible que tomarse el segundo y continuar el patrón con las violaciones de la cláusula de admisión, el sindicato deberá optar en el momento que lo crea oportuno por la huelga.

(54) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. p. 200.

Por otro lado, al volver el enfoque de que hablamos en relación con el artículo 111 fracción primera de -- la ley federal abrogada, nos encontramos con lo que dispone el 154 de la ley actual y que transcribimos de la siguiente manera:

"Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Comentario: Este precepto consagra un derecho de preferencia, atendiendo a la nacionalidad mexicana, a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia y, por último, al hecho de que pertenezca o no a una organización sindical; es decir, cuando exista alguna vacante o puesto de nueva creación, el patrón está obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores en el orden y atendiendo a las causas citadas, independientemente de que sean temporales, eventuales o transitorios; sin embargo, lo anterior no tendrá aplicación cuando en la empresa rija un contrato colectivo y contenga la cláusula de admisión, en cuyo supuesto la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación estará a lo que disponga expresamente dicho contrato colectivo y los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto o vacante de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y ---

quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato - al que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o de crear el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán -- aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Comentario: Por regla general, la gran mayoría de los contratos colectivos contienen la cláusula de admisión al trabajo, que consiste en que el patrón no puede contratar libremente a cualquier trabajador, sino exclusivamente a aquellos que pertenezcan al sindicato titular del contra

to colectivo; si en el contrato colectivo no se regula el derecho de preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación el patrón estará obligado a acatar las disposiciones contenidas en el párrafo primero del artículo 154, en favor de los trabajadores eventuales, para obra - determinada o transitorios.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al - trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le otorgue el puesto co-- rrespondiente o se le indemnice con el importe de tres me ses de salario. Tendrá derecho además a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artí culo 48." (55).

Se consideró necesario incluir también los artícu los 155, 156 y 157 de la misma Ley, ya que se relacionan con el 154; porque aún cuando se desprende que el 157 es un freno para no cometer abusos, por la condena del pago de salarios vencidos, además del otorgamiento del puesto reclamado por parte de los patrones, o incluso por los --

(55) ALBERTO TRUEBA HRBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. pp. 102, 103 y 104.

sindicatos que cometen la violación legal de preferencia al excluir a trabajadores que teniendo el carácter de temporales, eventuales o transitorios tienen más antigüedad generada en esa empresa, que algunos de nuevo ingreso propuestos a ocupar una vacante definitiva; siendo que los primeros regularmente por trabajar, pagan obligatoriamente cuotas sindicales o efectúan aportaciones económicas al sindicato.

Sí, efectivamente, pueden ocurrir estos trabajadores a los que se les violó su derecho de preferencia, ante las autoridades laborales; pero de las plazas en que el sindicato o patrón abusaron en la contratación, a propuesta del primero o directamente en el segundo, la clase trabajadora violada no las recupera totalmente; influyendo entre otras situaciones, el desconocimiento del procedimiento laboral; un mal asesoramiento en el juicio respectivo o por la presión, de no conseguir trabajo durante el tiempo que dure la tramitación del juicio.

Considerando por lo anterior que sí es necesario crear una Cláusula de Admisión Modelo Tipo, que armonice-

los intereses sindicales plasmados en los Estatutos y en el Contrato Colectivo, para así la clase trabajadora ahora marginada socialmente pueda tener una oportunidad; por que pueden existir muchas empresas en el país, pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas empresas se encuentran controladas por un sindicato nacional o de industria, --- prácticamente se encuentran cerradas las puertas al obrero solicitante, que ha hecho uso de su libertad negativa de asociación profesional hasta esa fecha, es decir de no sindicalizarse o no ser sindicalizado, antes de presentar la solicitud del trabajo, de la vacante en cuestión; ya que con esto se le da plena validez al artículo 155 de la Ley Laboral en vigor.

No pocos estudiosos están de acuerdo con nuestro criterio al reconocer que se siguen cometiendo violaciones con mucha frecuencia a los derechos de los trabajadores, convirtiéndose en el pan de muchos abogados ante los Tribunales del Trabajo, en perjuicio de la clase despojada con los abusos más censurables y bochornosos

## C A P I T U L O II.- 1.c.

EN LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL-  
DEL TRABAJO DE 1980.

A partir del primero de mayo de 1980, entraron en vigor unas reformas a la Ley Federal del Trabajo referidas eminentemente desde el Título Catorce y artículo 685- a un nuevo derecho procesal del trabajo.

Motivo de la cláusula de admisión que estudiamos, la segunda parte del artículo 395 de la misma ley que dice: Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan -- privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y - que ya prestan sus servicios en la empresa o estableci -- miento con anterioridad a la fecha en que el sindicato so licite la celebración o revisión del contrato y la inclu- sión en el de la cláusula de exclusión; toma una verdade- ra importancia, en el capítulo procesal, porque nos pre- guntamos:

¿Si no existe contrato colectivo de trabajo y al solicitar su celebración por un sindicato, se trata de -- incluir en él la cláusula de admisión; a la negativa del patrón que, camino deberá tomar tal sindicato para forzar el criterio del patrón a aceptarla?.

¿Si existe contrato colectivo de trabajo y en la revisión del mismo, el patrono se niega a incluir la cláusula de admisión, que procedimiento estará en favor del - Sindicato contratante para forzar su inclusión?.

No hay más respuesta, que dos procedimientos, por que debe darse el supuesto de la negativa patronal y así-- tenemos el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ya mencionado aplicando las fracciones I y II; y el Ordina-- rio, seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que rige la tramitación y resolución de los conflictos -- colectivos de naturaleza jurídica y que no tengan otra -- tramitación especial en la misma Ley; abarcando el artícu-- lado del 870 al 891.

Artículo 450. "La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del período de su vigencia; ...". (56).

El procedimiento a seguir se encuentra en los artículos 450, 451, 459, 466, 469 y del 920 al 937 de la -- Ley Laboral vigente.

En nuestra opinión, ante la negativa del patrón - de considerar la cláusula de admisión dentro de las convenciones colectivas, el sindicato que la requiere deberá optar por la Huelga, para abreviar tiempo en la lucha permanente entre el capital y el trabajo; ya que si el sindicato tiene derecho a hacer valer dicha cláusula, porque - esperar a los caprichos de los patrones.

(56) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. p. 200.

C A P I T U L O . . . I I . - 1 . d .

## EN LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diferentes ejecutorias se ha encargado de precisar cuestiones importantes de carácter teórico, referentes a la cláusula de admisión; pero en algunas de ellas, ha mezclado - ésta cláusula con el término excluir o exclusión que es - naturaleza de otra cláusula; y conjuntado opiniones sobre ambas en una misma ejecutoria.

Aún así sus interpretaciones al respecto, han dado luz plena en las confusiones jurídicas, no sólo de carácter nominal que se presentan en los artículos de la -- Ley Federal del Trabajo, sino además la forma de aplicación de los mismos cuando se refieren a las cláusulas de beneficio sindical y ante que trabajadores procede esa -- aplicación y ante cuales viola sus derechos constitucionales; es decir ha esclarecido cuando o en que casos debe - limitarse su campo de validez jurídica.

Daremos algunos ejemplos de lo anterior:

"Que es la cláusula de exclusión.- ... Si es cláusula de exclusión aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a despedir del trabajo a los miembros del sindicato celebrante del contrato colectivo que se separen o sean separados de dicho sindicato, la cual cláusula ordinariamente contiene también la estipulación de que el patrón se obliga a ocupar exclusivamente a los trabajadores del sindicato firmante, cláusula que es válida conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y libra de responsabilidad al patrón que despida a un trabajador en cumplimiento de ella, según lo previene el artículo 236 de la propia ley. (Consulta del Departamento Autónomo del Trabajo.- Of. No. 649.- Al C. Secretario del Sindicato de Obreros Metalúrgicos Mayo 13 de --- 1933).

Después de los años de 1934 y 1935, quizá recorriendo esas afirmaciones, La Suprema Corte de Justicia de la Nación asimiló la contratación exclusiva con la exclusión del trabajo, considerandolas como dos aspectos de --

una misma cláusula.

VARIOS SINDICATOS DE UNA MISMA EMPRESA PUEDEN OBTENERLA.- No es exacto, como afirma el recurrente en capítulo tercero de su escrito de revisión, que tal declaración de nulidad tenga como fundamento lo establecido por el párrafo tercero del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, pues esta disposición da derecho a los sindicatos de diversas profesiones, a celebrar contratos colectivos, en los cuales se pueden estipular, de acuerdo con el artículo 49 de la misma Ley, cláusulas de exclusión en virtud de las cuales el patrón se obliga a no admitir, en el servicio de cada una de las profesiones, sino a los miembros del sindicato respectivo; pero no puede entenderse que en virtud de lo establecido por el artículo 43 sólo uno de los sindicatos profesionales pueda estipular la cláusula de exclusión, y los otros no, pues se va en contra del principio en que se sustenta el mismo precepto y que consiste en que, no estando de acuerdo con celebrar un sólo contrato con el patrón los sindicatos que representan las diversas profesiones, coexisten, dentro de una misma empresa, diversos contratos colectivos, relativos a ca-

da una de las profesiones.- (Sindicato de Empleados del--  
 "Loby Número Dos".- Sent. de 5 junio de 1935).

SINDICATOS OBREROS.- Partiendo del principio de -  
 que la unión aumenta la fuerza, una de las primeras preo-  
 cupaciones de quienes luchan por el mejoramiento de las -  
 clases proletarias, ha sido agrupar a todos los trabajado-  
 res, para darles mayor poder ante los patronos y mejores-  
 oportunidades para ir obteniendo ventajas en los contra -  
 tos de trabajo. El ideal sería que en cada industria no -  
 existiera sino una agrupación obrera integrada por todos-  
 los trabajadores que en ella prestan sus servicios, y ten-  
 diendo a realizar ese ideal, el derecho industrial ha ad-  
 mitido las "cláusulas de exclusión" en las que fundamen -  
 talmente se establecen beneficios y privilegios en favor-  
 de las agrupaciones mayoritarias para obligar a las mino-  
 ritarias a que se fusionen con ellas, formando una agrupación  
 única que, por su naturaleza tendrá mayor fuerza en-  
 la lucha contra el capital. De esto surge desde luego, el  
 derecho de los sindicatos mayoritarios para celebrar el -  
 contrato colectivo de trabajo, pero tendiendo a pactar --  
 beneficios en su provecho, aunque los mismos no alcancen-

a las minorías; más el derecho de las mayorías para pactar el contrato colectivo de trabajo, tiene una excepción consistente en que, en el propio contrato no pueden incluirse estipulaciones que perjudiquen los derechos ya adquiridos por los obreros que integran los grupos minoritarios, antes de celebrarse el contrato colectivo de trabajo; de modo que la cláusula de exclusión, que constituye una taxativa al libre derecho de contratar de los patronos, sólo puede surtir efectos contra los obreros completamente ajenos a la empresa, en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, pues de aplicarse a los sindicatos minoritarios formados por algunos trabajadores de la empresa, se darían al contrato efectos retroactivos, en perjuicio de derechos adquiridos ya y la cláusula de exclusión es una ventaja privativa del sindicato frente al patrono, y no una situación privilegiada del sindicato contratante, respecto de los demás obreros que trabajan en una misma empresa; por eso el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que aceptó como lícitas las cláusulas de exclusión, dejó establecido que las mismas no podrían aplicarse en perjuicio de los trabajadores, que no formarían parte del sindicato contratante y ya prestaran sus

servicios a la empresa, en el momento de celebrarse el --  
 contrato ... -(Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos.- ---  
 Sent. de 7 de febrero de 1934).

FUNDAMENTOS DE ESTE DERECHO SINDICAL.- Como conse-  
 cuencia de la fuerza que ha tomado la idea de mejorar la-  
 situación de la clase proletaria en todos los países civi-  
 lizados nació y se está formando el derecho industrial, -  
 que sigue el fin principal de modificar las antiguas nor-  
 mas del derecho civil que, de algún modo, puedan oponerse  
 a ese mejoramiento; pero sin que tal modificación impli-  
 que el aniquilamiento total de las normas del derecho ci-  
 vil, y, con ello, la creación de un estado caótico que, -  
 lejos de beneficiar a los trabajadores, les causaría se --  
 rios perjuicios. Como consecuencia de esas modificaciones  
 se han establecido nuevas reglas sobre la responsabili --  
 dad civil, en los casos de accidentes de trabajo y se ha-  
 admitido lo que en derecho industrial se llama "cláusula-  
 de exclusión", que limita la libertad de contratar por --  
 parte de los patrones.- (Alianza de Ferrocarrileros Mexi-  
 canos.- Sent. 7 de febrero de 1934)." (57).

(57) MARIO PAVON FLORES. Ob.Cit. pp. 111, 26, 113, 114  
 y 115.

Como es de notarse, la Suprema Corte, al referirse a la cláusula de admisión utilizaba el término de exclusión; además definió la misma e interpretó su naturaleza como lícita y en beneficio de la clase trabajadora que alrededor de sus sindicatos continuaba su lucha contra -- los intereses del capital y fomentando las agrupaciones obreras con la idea de que las minorías de conjuguen en -- sindicatos mayoritarios.

La misma lucidez en sus criterios fue la pauta para la interpretación del artículo 111 fracción primera de la Ley Laboral que tiene íntima relación con la cláusula de admisión.

"TRABAJADORES LIBRES, SUS DERECHOS.- El hecho de que una empresa haya contratado los servicios de trabajadores pertenecientes a un sindicato, en substitución de -- trabajadores libres, no implica que estos no tengan derecho a ser indemnizados y que la Junta pretenda justificar la absolución de la empresa demandada en la disposición -- del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, en una de cuyas fracciones se dice que deben ser preferidos los ---

obreros sindicalizados a los que no lo están, porque tal disposición no puede ser aplicable en el caso de que los obreros libres ya se encontraran prestando sus servicios en una labor que no podían ser despedidos antes de su conclusión, de acuerdo con lo establecido por la fracción -- XII del artículo 123 constitucional. Amparo 6540 de 1939. Sección Segunda.- Magín Hernández y Cía.- 2 de febrero de 1940.

TRABAJADORES SINDICALIZADOS: PREFERENCIA DE ELLOS

Si bien es cierto que la fracción primera del artículo -- 111 de la Ley Federal del Trabajo dispone que es obligación de los patrones preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicalizados, también lo es -- que para que ese precepto tenga aplicación, es necesario que se pruebe la existencia de circunstancias que ameriten tal preferencia y que no concurren además los otros -- requisitos señalados en la primera parte de la citada --- fracción.- Amparo 6042 de 1936.- Sección segunda-- American Bed. Co.- 14 de enero de 1937." (58).

"PREFERENCIA EN EL TRABAJO.- Lo dispuesto por la-

- (58) Jurisprudencia del Trabajo. Extractos de las Principales Resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a los años 1937, 1938, 1939 y 1940. México 1941. pp. 288 y 290. Consultado en el Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.

fracción primera del artículo 111 de la Ley Federal del -- Trabajo respecto a la obligación de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están sólo tiene aplicación cuando existe relación contractual - entre el patrón y un sindicato, ya que no existe disposi- ción alguna en la ley, que obligue a los patrones a utili- zar trabajadores pertenecientes al sindicato que represen- te la especialidad a que el puesto se contraiga, ni a in- formarse si existe en la región tal sindicato, cuyos miem- bros deban ser empleados con exclusión de trabajadores li- bres.- Amparo 7175-946-1<sup>o</sup>.- Maderería Loya, S. de R.L., -- y Filemón R. Loya.- fallado 21 de febrero de 1949". (59).

"SINDICATOS: FACULTADES DE LOS.

CLAUSULA DE EXCLUSIVIDAD SINDICAL DE DESIGNACION-- DE LOS TRABAJADORES, LEGITIMIDAD DE LA.- Es condición de -- existencia y estabilidad de la agrupación sindical, la que los trabajadores que designe la empresa ligada por la con- tratación colectiva, sean miembros de dicha agrupación y - porque siendo el sindicato el encargado de velar por los - intereses de los trabajadores, a él le compete también la-

(59) SALVADOR URBINA. Informe Rendido a la Suprema Cor- te de Justicia de la Nación por el Presidente Lic. ... al Terminar el año de 1949. Cuarta Sala. Anti- gua Imprenta Murguía, S.A. México 1949. p. 34

facultad de estimar en pro de esos intereses, quienes de sus miembros deban ocupar los puestos vacantes o de nueva creación o la necesidad transitoria de suplir a otros trabajadores, pero éstas cláusulas no están reñidas con el derecho que tienen los trabajadores para reclamar en contra del mismo sindicato y la empresa, la ocupación de tales -- puestos cuando se crean con derecho a ello, demostrándolo, y por tanto, a pesar de la facultad que las cláusulas contractuales confieren al sindicato, es la autoridad competente la que debe resolver si el sindicato hizo una correcta aplicación para la plaza. Por estas razones, el derecho de los trabajadores subsiste y no sufre mengua, cuando el sindicato tiene la facultad de exclusividad que el contrato le confiere y por ello, dichas cláusulas no implican renuncia de derechos ni son nulas.- Amparo directo 389/56.-- Petróleos Mexicanos.- 11 de junio de 1958.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mario G. Rebolledo F.- Sexta Epoca. Volumen XII. Quinta Parte, Cuarta Sala. Página 241.

EXCLUSIVIDAD SINDICAL PARA DESIGNAR A LOS TRABAJADORES. SU LEGALIDAD.- Las cláusulas contractuales colectivas que confieren al sindicato la facultad de designar a -

los trabajadores que la empresa necesite, no vulneran el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo ni contiene renuncia de derechos, porque tal facultad es condición de existencia y estabilidad del sindicato y se aviene con su función protectora de los intereses de sus miembros. Estas cláusulas no están reñidas con el derecho que tienen los trabajadores para reclamar en contra del mismo sindicato y de la empresa, la designación para tales puestos-- cuando se crean con derecho a ello; y por tanto, a pesar de esa facultad, es la autoridad competente la que debe resolver en su caso, si el sindicato hizo correcta designación para la plaza, confiriendo el derecho a la misma a quien legalmente le correspondía.- Directo 389/1956. Petróleos Mexicanos. Resuelto el 11 de Junio de 1958, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Díaz Infante. Ponente el Sr. Mtro. Rebolledo. Srío. Lic. Victor Manuel Mercado. Cuarta Sala. Boletín 1958. Pág. 417.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO, CORRRESPONDE AL PATRON LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE TRABAJADORES LIBRES ANTES DE CELEBRARSE EL CONTRATO COLECTIVO.-- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece -

que es lícita en los contratos colectivos la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, - pero que no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que - ya presten sus servicios en la empresa en el momento de - celebrarse el contrato; por lo tanto, es inconcluso que - si el patrón admitió que se negó a dar ocupación a trabajadores sindicalizados, en atención a que con el laboraban trabajadores libres, al mismo incumbe demostrar la -- existencia de esos trabajadores libres y que éstos, en el momento de celebrarse el contrato colectivo, ya estaban a su servicio.- Amparo directo 9803/1967. Consuelo Gómez de Salgado. Septiembre 9 de 1968. Unanimidad. Ponente Mtro.- Raúl Castellano. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Volúmen CXXXV.- Quinta Parte, Pág. 11.

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Tratándose de la cláusula de exclusión por separación, al patrón no le incumbe intervenir ni discutir su aplicación sino separar al trabajador al recibir el requerimiento sindical, por lo que -- las responsabilidades por lo defectuoso o ilegítima aplicación de dicha cláusula corresponde al sindicato que la-

decreta. Otro tanto puede afirmarse respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante definitiva.- Amparo Directo 4915/953/1a. Felipe Zarco Aguilar. Fallado el 17 de Febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos. Cuarta Sala.- Informe 1955, Pág. 13.

CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y DERECHO DE PREFERENCIA.- Cuando en el contrato colectivo correspondiente el patrón se obliga a emplear exclusivamente personal que el sindicato contratante le proponga, pero en sus cláusulas se establezca que si solicita dicho personal y en determinado tiempo no le es proporcionado, queda en libertad para emplear cualquier trabajador en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo debe preferir, en igualdad de circunstancias, al que le haya servido satisfactoriamente con anterioridad en el puesto, en vez de otro trabajador que no esté en ese caso.- Directo 1010/957. José Luis Chontal Pérez. Resuelto el 14 de octubre de 1959. Por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr.-

Mtro. González de la Vega. Ponente el Sr. Mtro. Martínez--  
Adame. Srfo. Lic. Rafael Pérez Miravete. Cuarta Sala. Bole  
tín 1959. Pág. 619.

CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO, LAS ACCIONES DE-  
RIVADAS DE LA, SON DE CARACTER COLECTIVO.- Cuando el sindi  
cato demande la observancia de la cláusula de exclusión --  
por ingreso, la acción ejercitada si es de carácter colec-  
tivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se--  
afecta el interés profesional; y se afecta ese interés, --  
porque como en virtud de la cláusula de exclusión por in--  
greso el patrón está obligado a ocupar exclusivamente a --  
trabajadores miembros del sindicato, pues éste representa  
el interés profesional, frente a aquella obligación patro-  
nal, surge el derecho correlativo de carácter colectivo.--  
Amparo directo 3494/72.- Sindicato Liga de Choferes de San  
Luis, C.T.M. 27 de octubre de 1972. Unanimidad de 4 votos-  
Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, S.J.F., Séptima-  
Epoca. Vol. 46. Quinta Parte, P. 13. (cuarta Sala)." (60).

Fué necesario hacer una extensa exposición de los-  
criterios aportados por la Suprema Corte. en relación a la

(60) EUSEBIO RAMOS. Ob.Cit. pp. 108, 122, 130, 131, 174  
180, 183 y 184.

Ley Federal del Trabajo abrogada, a excepción de la última ejecutoria; continuando con el tema, ahora tenemos una -- que se refiere a la interpretación sobre la constitucio-- nalidad de la misma cláusula de exclusión de ingreso:

"CLAUSULA DE EXCLUSION: NATURALEZA DE ELLA.- No - siendo la Ley la que determina imperativamente que se separe del trabajo a los obreros expulsados cuando en los - contratos colectivos se ha contratado la cláusula de ex-- clusión, sino la propia y libre voluntad de todos y cadauno de los agremiados manifestada al celebrarse la contra tación dentro de la que todos se consideran sus represen-- tados o a la que se adhieren como un acto particular, es-- claro que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de-- la Ley Federal del Trabajo que admiten y sancionan la re-- ferida cláusula de exclusión, sean inconstitucionales.- - Amparo 3975.- Sección 1a.- Delfino Lozada y Coagraviados- 7 de Septiembre de 1942". (61).

Coincidimos con el criterio que sustenta al res-- pecto la Suprema Corte, en lo que se refiere a las cláusu las de exclusión por admisión y la de exclusión por sepa-

(61) Jurisprudencia del Trabajo. Extractos de las Prin-- cipales Resoluciones de la Suprema Corte de Justi-- cia de la Nación correspondientes a los años 1941 1942 y 1943. México 1944. p. 37. Consultado en el Seminario de Derecho del Trabajo en la Facultad - de Derecho de la U.N.A.M.

ración, previstas en la Ley de 1931, porque la naturaleza de ambas es idéntica y coinciden plenamente con el fin que tienen, que es la Consolidación Sindical, es decir el fortalecimiento de la asociación profesional de trabajadores.

Para ampliar nuestra ilustración, insertaremos --- otras ejecutorias relacionadas a la cláusula de admisión.

"CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO, APLICACION INDEBIDA DE LA.- No es ilimitada la aplicación de la cláusula contractual que obliga al patrón a utilizar exclusivamente a los trabajadores que le proponga el sindicato, pues no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que, por haber servido satisfactoriamente al patrón -- con anterioridad, tienen derecho a ser preferidos respecto a los que no le hayan prestado servicios. Como en ningún pacto pueden desconocerse los derechos que la ley confiere a los trabajadores, subsiste el derecho que tienen de ser preferidos por el patrón cuando le han servido satisfactoriamente con anterioridad; pero para que éste cumpla con la obligación correlativa, dado el pacto que restringe su libertad de contratación, el sindicato debe, a su vez,-

proponerle como trabajadores a los socios del mismo que --  
 reunan tales requisitos, y si no lo hacen, así resulta ---  
 afectado por causas que le son imputables, el derecho que--  
 confiere a los trabajadores la fracción I del artículo 111  
 de la Ley Federal del Trabajo.- Amparo Directo 28 66/66.--  
 Enrique Borrego Martínez.- 30 de marzo de 1967.- Unanimi--  
 dad de 4 votos.- Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.-  
 Precedente: Volúmen XXV, Quinta Parte, Pág. 123. Semanario  
 Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volúmen CXVII. ---  
 Quinta Parte. Marzo de 1967. Cuarta Sala. Pág. 11." (62).

"PREFERENCIA DE DERECHOS". INTERPRETACION DE LO --  
 DISPUESTO POR EL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL-  
 TRABAJO.- El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de  
 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determi-  
 nada clase de trabajadores: mexicanos respecto de extranje-  
 ros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfacto--  
 riamente por mayor tiempo respecto de los que no esten en-  
 esas condiciones y de los sindicalizados respecto de los -  
 que no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón-  
 cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se -  
 incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es-

(62) SALVADOR CASTRO ZAVALA, LUIS MUÑOZ. 55 Años de--  
 Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. Suprema Corte -  
 de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito. -  
 Tomo IV. Laboral. Cárdenas Editor y Distribuidor.-  
 México 1975. (139). p 55.

natural ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleve a cabo a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la --

cláusula de admisión y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia.- Amparo Directo 1163/73.- Francisco Vargas Cruz y Sección 30 del Sindicato Petrolero. 24-- de septiembre de 1973. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. Informe 1973, Cuarta Sala, página 49." (63).

"PREFERENCIA, RESPONSABILIDAD SINDICAL POR VIOLACION AL DERECHO DE COMPUTO.- Si un organismo sindical propone, para ocupar determinada vacante, a una persona con menos derechos que el demandante, es claro que se está -- en el caso de condenar a sindicato al pago de daños y perjuicios, ya que los mismos son consecuencia directa y necesaria del hecho de que el organismo sindical respectivo no haya propuesto al reclamante para ocupar la plaza; pero una condena de tal naturaleza sólo puede decretarse -- a partir de la fecha en que la organización sindical tiene conocimiento de los mejores derechos de un trabajador para ocupar determinada plaza, lo que de hecho acontece cuando la organización es interpelada por el trabajador - exigiéndole que se le reconozcan sus mejores derechos para que se le asigne cierto puesto.- Amparo Directo 7208/-68.- Delegación Uno de la Sección 30 del Sindicato de Tra

(63) SALVADOR CASTRO ZAVALA. LUIS MUÑOZ.

Ob.Cit. Apéndice 2. 1973. Cuarta Sala. (150) p.530

bajadores Petroleros de la República Mexicana.- 5 votos.-  
 Séptima Epoca: Volúmen 13. Quinta parte. Pág. 36 ... Sema  
nario Judicial de la Federación Séptima Epoca. Volúmen 54  
Quinta Parte. Junio de 1973. Cuarta Sala. Pág. 95." (64).

""PREFERENCIA, DERECHOS DE, POR ANTIGUEDAD, Y AUTO  
 NOMIA SINDICAL.- Para la concesión o negativa del amparo--  
 es importante analizar lo que significa la autonomía sindi  
cal, relacionándola con el derecho de ocupación por causa-  
 de antigüedad. Es principio del Derecho Mexicano del Trabajo,  
 conforme a la fracción XVI del artículo 123 constitu--  
 cional y a los artículos 356, 357, 359, 366 y 368 de su --  
 Ley Reglamentaria, el de la autonomía de la asociación, --  
 misma que se interpreta como la capacidad de organización,  
 de creación del estatuto al que habrían de constreñirse --  
 sus socios, de administración de su patrimonio, de funcio-  
 namiento y actividad externa para el logro de sus fines in  
mediatos y mediatos. Conforme al régimen jurídico existen-  
 te, tal autonomía es operativa y en nada se afecta por las  
 limitaciones que le imponen los derechos en protección a -  
 los trabajadores que establece la legislación, o sean, los  
 que contiene el orden jurídico imperante, tal y como es de

(64) SALVADOR CASTRO ZAVALA. LUIS MUÑOZ.

Ob.Cit. Apéndice 4, 1975. Cuarta Sala. (157). p. -  
 679.

ocupación, condicionante de la sobrevivencia de las personas y que en ambito del trabajo se consagra mediante la preferencia a que se refiere el artículo 154 del Código Laboral Vigente. Expresado en otras palabras, en nada se afecta la autonomía sindical o desmerece la facultad libre de los socios de un sindicato para dictarse su ley suprema si en cuenta toman la prevalencia de los derechos que reconoce el orden jurídico en favor de los propios trabajadores, cuya custodia y defensa corresponde a las organizaciones sindicales.

La preferencia ocupacional se consignó como una obligación de los patrones para quienes necesitan la ocupación, convirtiéndose en un derecho para los tutelados de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyo artículo 111 fracción I, se dispuso que eran obligaciones de aquellos preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos, respecto de quienes no lo sean; a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, con respecto de quienes no estén en ese caso; y a los sindicalizados, respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización.

ción sindical a que pertenezcan; entendiéndose por sindicalizado todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita. Esta preferencia en su legislación Vigente se ratifica en el artículo 154, como sigue "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén..." La diferencia substancial entre la legislación anterior y la vigente, se concreta en que si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión, no desaparece la obligación a cargo del patrón de preferir a los trabajadores en el orden y por las causas a que se ha hecho mención; de donde la adición condujo al criterio de esta Cuarta Sala, en el sentido de que son los sindicatos quienes se substituyen respecto a la preferencia ocupacional en favor de los trabajadores, cuando están en las cir

cunstancias previstas en el artículo 154, de donde surge aparentemente una antinomia entre los principios informadores de la libertad sindical y los de protección legal sobre la ocupación de los trabajadores.

En la exposición de motivos de la Ley del Trabajo en Vigor, se indica sobre el artículo 154, que en los últimos años ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo vacantes -- transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera, que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran. Con esa disposición, El legislador ratifica un derecho para los trabajadores: El preferencial en la ocupación por razón de antigüedad de servicios; es decir, que los trabajadores temporales, eventuales o transitorios -- puedan ser de planta al ocurrir una vacante, o cuando me-

nos utilizando sus servicios cada vez que existan posibilidades, atendiendo al sentido tutelar que tiene la legislación laboral y al propósito que tuvo el legislador, sin desatender también que haya determinación del interesado para disfrutar del derecho, cumpliendo a su vez las obligaciones que tiene en los términos del artículo 155 de la Ley.- Amparo Directo 2934/75.- Guadalupe Aguirre Castellanos.- 19 de marzo de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja Garcia.- Secretario Moisés Duarte Aguñífiga.- Boletín. Año III. Marzo 1976. Núm. 27. Cuarta-Sala. Pág. 47." (65).

Podríamos seguir incluyendo más ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero no es nuestro interés sino sólo el de captar las ideas e interpretaciones que sobre el tema tratado ha hecho la misma.

Se debe reconocer que de un caos existente en los criterios que partían de las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje; de los patronos y de los Sindicatos; en relación a la cláusula de admisión y el artículo 154 de la Ley Reglamentaria Laboral, la Corte aún cuando ha dado

(65) SALVADOR CASTRO ZAVALETA. LUIS MUÑOZ.

Ob.Cit. Apéndice 5, 1976. Cuarta Sala. (144). p.682

marcha atrás en algunos casos o cambiado el sentido de los mismos, ha determinado implícitamente la reglamentación a su aplicación y a su campo jurídico, reconociendo como se expresó en otro apartado, el abuso que sobre el derecho de admisión o ingreso han hecho patrones y sindicatos titulares en perjuicio de trabajadores eventuales temporales y transitorios con mejores derechos preferentes para ocupar una vacante definitiva o puesto de nueva creación.

Pero no es el caso de que sea siempre la Suprema--Corte la que al final consigne quien tiene razón o no; --- quién violó un derecho y en perjuicio de quién; pudiéndose reglamentar o cuando menos tratar por parte de los legisladores conseguirlo armonizando el interés de la autonomía--sindical plasmado en los estatutos y el derecho de los trabajadores excluidos a la fecha, que tienen como mexicanos--familia a su cargo y apremiantes necesidades económicas; -- empeorando la situación, la política seguida en precios y--salarios, que los llevarán si no se acentúa su defensa a -- la desesperación, atacando a las instituciones sindicales, que traerán como consecuencia un enfrentamiento entre obreros; los transitorios contra de los de planta; los prime--

ros defendiendo sus derechos mal aplicados o interpreta - dos y los segundos sus costumbres y los estatutos; ya que como quedó dicho en primer lugar no se demandan todas las vacantes definitivas cubiertas en forma violatoria, por - que en algunos casos no se dan cuenta los reclamantes; -- aún con esto, sí son demasiadas las demandas laborales -- por preferencia de derechos sobre una vacante definitiva, como para pensar que el régimen legal aplicable es el co - rrecto y no necesita una modificación substancial ya que - no todos los juicios por ese motivo, se ganan por trabaja - dores; porque influyen para su pérdida las causas económi - cas, las presiones de falta de trabajo por la demanda in - terpuesta o una mala asesoría legal.

Puede decirse que las reformas procesales de éste año servirán para abreviar el tiempo de la tramitación, -- pues con el procedimiento anterior la tardanza era una de las causas por las que el trabajador desistía en su fin.

C A P I T U L O    I I I .

1.        ANALISIS DE LA CLAUSULA DE AD  
          MISION EN CONTRATOS COLECTI--  
          VOS DE TRABAJO.
- 1.a.     DE LA COMISION FEDERAL DE ELEC  
          TRICIDAD.
- 1.b.     DE LOS FERROCARRILES NACIONA--  
          LES DE MEXICO.
- 1.c.     DE PETROLEOS MEXICANOS.

## C A P I T U L O   I I I .

## 1.- ANALISIS DE LA CLAUSULA DE ADMISION EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Se han escogido tres empresas importantes en el progreso económico de nuestro país, para dar una idea de la forma en que se manejan las condiciones de admisión de trabajadores, contemplando a la vez, la postura sindical al respecto; no pretendiendo suponer que de estos ejemplos se derive la norma general de trato que rige en otras empresas, pero sí escudriñar un poco en la realidad laboral de estos grandes núcleos de trabajadores, aglutinados en el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; que consecuentemente nos hará concluir si las normas del trabajo emanadas del espíritu proteccionista y reivindicatorio del artículo 123 constitucional, están contempladas -

en beneficio directo de todos los aspirantes al trabajo--  
en esas ramas industriales, dentro de sus estatutos y ---  
contratos colectivos de trabajo.

C A P I T U L O . . . I I I .

1.a. DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato -- Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, encontramos lo referente a la admisión al trabajo, en las cláusulas 38, 39, 40 párrafo primero, 42 y 12; que a la letra dicen:

"Cláusula 38.- CONTROL DE INGRESO.- Para trabajar al servicio de la CFE en las labores que constituyen la materia de trabajo objeto de este contrato, es requisito indispensable ser miembro activo del SUTERM. En los términos de este contrato la CFE solicitará y el SUTERM proporcionará, por conducto de su representación nacional, el personal que requiera.

CFE se obliga a no utilizar como trabajador a --- quien haya renunciado al SUTERM; que haya sido expulsado-

del mismo o separado o haber atacado o desconocido la autoridad del Comité Ejecutivo Nacional o propiciado la División Sindical.

En caso de que CFE contrate alguna persona o personas que esten comprendidas en los casos anteriormente mencionados, serán separados de su empleo tan pronto como lo solicite el SUTERM por escrito.

Cláusula 39.- INGRESO DE PERSONAL.- Se establecen como requisitos de ingreso al trabajo en la CFE los siguientes 1, ser miembro activo de SUTERM; 2, tener 16 años cumplidos; 3, pasar exámen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo; 4, presentar certificado de instrucción primaria o demostrar, mediante exámen, poseer conocimientos equivalentes; y 5, cubrir los requisitos y presentar los documentos necesarios para ser afianzado conforme a las disposiciones legales cuando lo requiera el puesto al que vaya a destinársele, pagando la CFE las primas que corresponda.

Las designaciones de personal hechas sin conocimiento y aprobación de SUTERM, o en desacuerdo a lo dispuesto en la cláusula anterior, se tendrán por nulas y los trabajadores designados serán despedidos inmediatamente después de presentarse la reclamación sindical. Tratándose de vacantes definitivas, el SUTERM proporcionará los trabajadores que se le soliciten en un plazo máximo de cinco días o de diez días hábiles cuando se trate de personal especializado. La falta de cumplimiento por parte del SUTERM permitirá a la CFE hacer las designaciones correspondientes y los designados podrán trabajar a condición de que los acepte el SUTERM como miembros.

Cláusula 40.- TRABAJADORES DE BASE.- Son trabajadores de base los que ocupan como titulares puestos designados en los tabuladores anexos a este contrato.

Cláusula 42.- TRABAJADORES TEMPORALES Y TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCION.- Los trabajadores que presten sus servicios en la CFE en labores ocasionales, para obra determinada o de sustitución y que no sean titulares de puestos tabulados, estarán sujetos a las siguientes

tes condiciones de trabajo:

I.- CONTRATACION.- El ingreso al trabajo se ajustará a lo establecido en este contrato, en la inteligencia - de que los trabajadores requeridos para realizar tareas de sustitución serán proporcionados en forma expedita por el SUTERM. La CFE acreditará por escrito las características de la relación de trabajo ... En trabajos de emergencia se procederá sin trámites y en la forma más expedita para iniciar las labores; conviniéndose entre las partes, en forma inmediata posterior, las condiciones de la relación de trabajo.

... III.- PRORROGA DE CONTRATO.- Cuando transcurrido el tiempo establecido para la relación de trabajo, subsista la materia del trabajo, se prorrogará automáticamente dicha relación.

... IV.- Si un puesto ha sido cubierto durante dos años en forma ininterrumpida, por uno o varios trabajadores, se considerará de base, siempre que las partes determinen que su naturaleza es permanente.

En su caso se correrá el escalafón que corresponda y el último puesto se cubrirá con el temporal que tenga más derechos.

VII.- Si un trabajador ha prestado servicios continuos durante 5 años en diversos puestos, por acuerdo entre las partes se creará el puesto más conveniente para las labores de CFE el cual será ocupado corriendo el escalafón y el último puesto en su caso, por el trabajador -- que laboró durante 5 años.

... X.- TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCION.- Para obras de construcción que realice la Comisión o sus contratistas, se utilizarán los servicios de personal afiliado al SUTERM ... El personal técnico especializado al servicio de los proveedores, cuya intervención se deriva exclusivamente de supervisar la instalación de maquinaria adquirida por la Comisión queda exep tuado de la obligación de afiliarse al SUTERM ...

Ciáusula 12.- DEFINICIONES SOBRE EL TRABAJO.- Por la naturaleza y objeto de las labores que se realicen, la

materia de trabajo se define en la forma siguiente:

I.- TRABAJO PERMANENTE.- Comprende las actividades normales de CFE, las cuales para su realización, convienen con el SUTERM el número de plazas necesarias, ...

II.- TRABAJO TEMPORAL.- Comprende la realización de actividades que se llevan a cabo ocasionalmente.

El trabajo temporal es complementario al trabajo permanente, cuando los requerimientos de CFE así lo exigen

III.- TRABAJO TEMPORAL DE SUSTITUCION.- Es el que se desempeña supliendo al trabajador permanente que lo ha dejado temporalmente ..." (65).

Como es de notarse, la cláusula de admisión está plenamente consignada en éste contrato colectivo, otorgándole al sindicato en forma amplia y precisa la facultad de proponer a sus agremiados, previa solicitud empresarial. El clausulado anterior, nos remite a los estatutos sindicales para la mejor comprensión del análisis y los artículos

(65) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y SUTERM. 1980-1982. America Cía. Impresora y Editora de Periódicos, Libros y Revistas S.A. México D.F. pp. 91,92,93,96,97,98 y 38.

estatutarios 86, 87, 88, 90 y 94 fracción b) nos indican:

"Artículo 86.- Los miembros del sindicato, para su régimen interno se dividen en activos, temporales y honorarios.

Artículo 87.- Son miembros activos los que habiendo sido aceptados por el sindicato, sean trabajadores de base.

Artículo 88.- Son miembros temporales los que acepte el sindicato con tal carácter para que presten sus servicios en forma temporal en trabajos de sustitución, eventuales, extraordinarios o de obra determinada en centros-- de trabajo, controlados por el sindicato.

Artículo 90.- Para ingresar al sindicato se requiere:

- a) Tener 16 años de edad y saber leer y escribir;
- b) Presentar solicitud por escrito a la sección -- sindical correspondiente;

c) Protestar acatar el estatuto y los acuerdos --  
sindicales;

d) No haber sido expulsado de alguna organización  
obrera ni tener otros antecedentes que menoscaben su con-  
dición moral de trabajador.

e) Ser aceptado por la mayoría de los socios de -  
la sección o delegación respectiva, constituida en asam--  
blea general;

f) Acatar los acuerdos relativos que tome la sec-  
ción o delegación; y

g) Rendir protesta, ante una asamblea general, de  
subordinación y lealtad al sindicato.

Artículo 94.- Son derechos de los miembros tempo-  
rales:

... b) Ser incluido en el escalafón de trabajado-  
res temporales y promovidos en el trabajo, conforme a sus  
derechos; ..." (66).

(66) ESTATUTOS DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ---  
ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA. Cuarto --  
Congreso General Ordinario. México 1976. pp. 74,  
75, 76 y 78.

Regresando al contrato colectivo, en el funcionamiento de la cláusula de admisión, la exclusión por ingreso de otros trabajadores que no sean socios del SUTERM, - se aplica como una norma general, no dando margen el sindicato a dejar transcurrir el plazo de 5 días hábiles para proporcionar la mano de obra solicitada por la empresa; ya sea para cubrir sustituciones, transitorias o contratos específicos para obra determinada, efectuándose lo anterior de acuerdo al artículo 94 de los estatutos; o al referirse a cubrir vacantes tanto temporales como definitivas en los últimos puestos, que pueden estar en un momento determinado y de acuerdo a las necesidades del trabajo y labores a desarrollar, calificadas con categoría o cargas de trabajo técnicas.

El escalafón de trabajadores transitorios es un avance en la lucha permanente del obrero desprotegido y que no tiene la base o planta en la empresa; pero que va de mano con los principios sindicales con una plena madurez para conseguir los objetivos trazados por el conglomerado; ya que todo trabajador transitorio cuando llega a acumular 5 años de servicio, podrá como sindicalizado que

es, gestionar la seguridad en su trabajo como lo dispone el contrato colectivo en la fracción VII de la cláusula--42.

Lo anterior dentro de la política sindical le da un margen de estabilidad a los dirigentes, al no tener -- por regla problemas de tipo interno con los transitorios- y eventuales.

Todo trabajador de base, por ese sólo hecho, dentro de la costumbre que los rige ya que no está plasmado ese derecho en los estatutos, podrá recomendar a un familiar de preferencia hijo o hermano, para que el sindicato lo proponga en las vacantes ante la CFE y vaya generando antigüedad transitoria, no pudiendo al fallecer o jubilar se el de base, que su hijo o hermano herede la última plaza vacante en el escalafón respectivo, si no tiene los derechos plenos para ello.

Lo ya expresado no quiere decir que por intereses muy particulares no existan excepciones dentro de la regla y se violen los derechos de antigüedad de los transi-

torios, ocasionando con ello un retraso en la aplicación de la justicia social laboral.

El cumplimiento del artículo 154 de la Ley Federal del trabajo debe ser total y aún cuando exista el escalafón de trabajadores transitorios dentro de los estatutos del SUTERM, estos en todo tiempo pueden ser modificados en perjuicio de los eventuales, es por ello que el derecho al trabajo debe quedar establecido de tal manera en la ley, que se force a no cometer excepciones que como en el caso que nos ocupa, viole el derecho de los más necesitados.

C A P I T U L O    I I I .

1.b. DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

Siendo el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana el representante del interés profesional y titular de la contratación colectiva en esta gran empresa, es necesario primeramente, recorrer -- los estatutos internos en los capítulos que refieran al -- ingreso de socios y sus facultades dentro de la organización sindical, porque es de suma importancia para entender el funcionamiento de la cláusula de admisión en la -- convención colectiva.

"Ingresos y Reingresos.

Artículo 1.- Para ingresar o reingresar al sindicato, se requiere:

- a).- Ser mexicano.
- b).- Haber cumplido 16 años de edad.
- c).- Saber leer y escribir.

d).- Presentar certificado médico de salud y acta de nacimiento.

e).- Requisar la carta testamentaria de fondos-sindicales.

f).- Presentar en un plazo mayor de noventa días-efectivos a partir del primer servicio bajo pago que pres-te en la empresa a la que haya sido recomendado o debidamente requisitado, carta de solicitud en las formas autorizadas por el Sindicato, firmadas por dos socios activos de la sección que corresponda y que se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

Autorizar expresamente para que se le descuenten los importes de cuotas sindicales de admisión y ordinarias, adeudos a la Cooperativa Unica Ferrocarrilera, S.C.L., y las Primas de Previsión Obrera. La carta solicitud-se acompañará con giro postal a nombre del Secretario Nacional Tesorero del Sindicato, e independientemente deberá pagar la inscripción a la Cooperativa Unica, S.C.L., y Previsión Obrera, en giros postales a los gerentes de estas instituciones; o bien autorizar a las filiales antes-mencionadas, las deducciones parciales en listas de raya.

Si el trabajador no ha satisfecho algunos de los requisitos precedentes, pero le han sido descontadas cuotas en forma continua por más de doce meses, sin reclamación de su parte, ni devolución por parte del Sindicato, se entenderá que existe mutua expresión de voluntad para ingresar a la organización y ser recibido por ésta, en cuyo caso, será considerado como socio. Lo anterior no exonera al trabajador con los requisitos que se establecen en estos Estatutos para considerarlo como socio activo, salvo que los Comités Generales o Nacional de Vigilancia y Fiscalización, encuentren razones para rechazar su ingreso.

g).- El reingresante deberá tener escalafón reconocido o haber prestado servicio en las Empresas Ferrocarrileras, en el Sindicato o en Instituciones patrocinadas o reconocidas por el mismo, siempre que hayan sido propuestas por la Organización.

h).- No ser miembro de Organizaciones que sean antagonicas al Sindicato o que deliberadamente atenten contra la integridad de esta Organización.

i).- No haber cometido faltas de probidad u honradez comprobadas a ninguna Organización obrera, ni haber ocupado - ni desempeñar labores de Agente Especial o puesto de confianza en las Empresas Ferrocarrileras.

j).- Rendir en forma personal y firmar su protesta-- de acatamiento a la Ley y disposiciones legales del Sindicato ante una asamblea General Sindical Ordinaria, presentando toda su documentación como lo establece al principio este artículo, después de 60 días de haber sido aprobada su solicitud. En caso de fuerza mayor debidamente comprobada podrá hacerlo por escrito.

k).- Si el aspirante no satisface algunos de los requisitos precedentes, la solicitud de ingreso será rechazada.

I.- Las solicitudes de reingreso quedarán sujetas a las disposiciones establecidas en los incisos anteriores exceptuando el inciso b).- En estos casos la organización queda facultada para ordenar los descuentos correspondientes de inscripción, tanto al sindicato como a instituciones filiales. - Igual facultad se le otorgará para ordenar los descuentos co-

rrespondientes por adeudos a la Cooperativa Unica Ferrocarrilera, S.C.L., que haya dejado pendientes de cubrir el reingresante.

II.- Las Convenciones de contratación deberán poner especial cuidado, para que en sus pactos contractuales con las empresas, se establezca con claridad que éstas, en los movimientos de ascenso, deberán precisar la calidad de asociado al sindicato del trabajador correspondiente, de preferencia con inscripción del número del registro de la credencial respectiva, e igualmente procurarán establecer, también con claridad, en los respectivos contratos que la línea escalafonaria sólo podrá operar en favor de los trabajadores sindicalizados con el registro relativo de la organización.

Artículo 2o.- Las solicitudes de ingreso o reingreso serán tramitadas por el Comité Ejecutivo General de la Sección correspondiente, en la forma y términos que establece el Capítulo de Obligaciones y Atribuciones de los funcionarios generales, llevándolas a la primera asamblea general sindical ordinaria, para su aprobación o rechazo, dando aviso en todo caso al Secretario de Organización, Educación y Estadís-

tica y a todas las secciones del sistema, las cuales, en un plazo de 60 días, informarán sus determinaciones a la sección que aprobó la solicitud. Si vencido este plazo no lo hacen, se considerarán definitivamente aprobadas.

Artículo 3.- Las secciones no podrán iniciar el trámite ni aceptar solicitudes de ingreso o reingreso, del personal que no pertenezca a su jurisdicción territorial, por lo tanto, serán nulos los ingresos o reingresos que estén en contra de esta disposición o tramitadas al margen de las prevenciones de estos estatutos.

Artículo 4.- Ninguna sección aceptará solicitudes de ingreso o reingreso que hayan sido rechazadas por otras, sin previa reconsideración de las secciones afectadas.

Artículo 5.- Los socios expulsados del sindicato -- por faltas que no sean de probidad u honradez, podrán reincorporarse al mismo, pero sujetándose en todo a los requisitos establecidos en este capítulo y demás disposiciones estatutarias correlativas.

Artículo 6.- La Secretaría Nacional de Organización, Educación y Estadística, extenderá la credencial de socio activo al solicitante que haya cubierto los requisitos de este Capítulo.

Artículo 8.- Cuando las empresas ferrocarrileras del país, soliciten personal de nuevo ingreso por conducto de -- sus departamentos de personal, para cualquiera de las divi-- siones o departamentos que controlen, dirigirán su solici -- tud al Secretario Nacional de Ajustes de la rama correspon -- diente; éste, a su vez, lo hará conocer al Secretario Gene-- ral de Ajustes o Secretario General de la Sección y la Expe-- dición de cartas de recomendación, deberán ser firmadas por-- el Secretario General, Presidente del Comité General de Vi-- gilancia y Fiscalización, Secretario General de Ajustes y Representante General de Ajustes de la especialidad correspon-- diente, pasando copia al Secretario General Tesorero y de Organización, Educación y Estadística, para su conocimiento -- y fines consiguientes.

a).- El Escalafn Unico de Aspirante que formule el-- Ejecutivo General y Vigilancia General de cada sección, ten-

drá una vigencia de tres años a partir de la toma de posesión del Ejecutivo General, como resultado de las elecciones ordinarias que establecen estos estatutos.

Para recibir las solicitudes y documentos de los interesados que se requieran para formar parte del escalafón único de aspirantes, se dispondrá de un plazo de 120 días hábiles.

b).- A partir del plazo que se refiere el párrafo anterior y, en 60 días hábiles improrrogables, El Ejecutivo General y Vigilancia General de cada sección, procederán a formar el escalafón único de aspirantes con todas las solicitudes que oportunamente les hayan sido turnadas por los Secretarios Generales de Ajustes dentro del término establecido, quedando cancelado el actual escalafón único haciendo nuevo registro, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador y que esté regularizado como socio activo del sindicato con número de credencial.

c).- Los Secretarios Generales de las Secciones y los Presidentes del Comité General de Vigilancia y Fiscaliza

ción, lanzaran circular a todos los socios de su sección, notificándoles la fecha de la apertura del registro del escalafón único de aspirantes, así como la fecha en que deberá cerrarse, indicando que dichas solicitudes serán recibidas por los Secretarios Generales de Ajustes de las ramas correspondientes

d).- Las solicitudes para formar parte del escalafón único de aspirantes, serán entregadas a los Secretarios Generales de Ajustes de la Rama correspondiente, quienes estarán obligados a firmar acuse de recibo, y estos invariablemente las turnarán de inmediato al Secretario General para que --- sean incluidas oportunamente en el escalafón único de aspirantes.

... g).- El escalafón único de aspirantes ya formulado, será fijado en lugares visibles del recinto sindical de las secciones, delegaciones, subdelegaciones y tableros de los centros de trabajo, asimismo dado a conocer en asamblea general ordinaria invariablemente.

h).- El orden y requisitos que se observarán para --

la formulación del escalafón único de aspirantes, consecuen-  
temente para el ingreso a las empresas ferrocarrileras, será  
el siguiente:

I.- Trabajadores reducidos, indemnizados y ex-huel-  
guistas a juicio del sindicato, aportando la documentación -  
correspondiente.

II.- Trabajadores de planta o extras de otras espe-  
cialidades que acogiéndose a las estipulaciones contractua -  
les soliciten cambio de especialidad y, ser miembros activos  
del sindicato con su número de credencial, además constancia  
expedida por el departamento de personal o dependencias res-  
pectivas de la empresa, donde presten sus servicios y que --  
conste que están trabajando regularmente.

III.- Empleados del sindicato, Previsión Obrera, Coo-  
perativa Unica Ferrocarrilera, S.C.L., tomando en considera-  
ción la antigüedad del trabajador que solicite y, ser miem-  
bros activos del sindicato con su número de credencial, ade-  
más constancia expedida por el gerente o representante del -  
sector, donde conste que laboran regularmente.

IV.- Huérfanos y viudas de trabajadores que fueron socios del sindicato, siempre que llenen los requisitos con tractuales, aún cuando hayan cambiado de ciudad, podrán solicitar se les incluya en el escalafón único de aspirantes en la nueva residencia, previa identificación, tomando en consideración la antigüedad del extinto trabajador, además la solicitud deberá ser avalada con el nombre y firma de dos socios activos del sindicato, con número de credencial y que les conste ampliamente al familiar del trabajador fallecido.

V.- Hijos legítimos, hijos adoptivos y hermanos con sanguíneos de socios activos del sindicato, con número de credencial, tratándose de hijos adoptivos, sólo se aceptarán si la adopción se realizó antes de cumplir 10 años de edad, debiendo presentar la documentación respectiva, tomando en consideración la antigüedad del padre para señalar el orden correspondiente en el escalafón único de aspirantes, en la misma forma para los hermanos. La solicitud de referencia para ser intercalada en el escalafón único de aspirantes deberá ser avalada con el nombre y firma del padre o hermano del interesado, invariablemente.

a).- Para cumplimentar las fracciones anteriores de este artículo, debe considerarse como edad límite las que se señalan los contratos de trabajo, para ingresar o reingresar a las empresas ferrocarrileras o los reglamentos que rijan las instituciones filiales del sindicato.

b).- La oportunidad de trabajar se dará a los hijos y hermanos de los socios activos del sindicato; pero sólo se aceptará el registro del siguiente hijo o hermano, hasta que hayan transcurrido 3 años después de haber ingresado el primero.

c).- En caso de fallecimiento del hijo o hermano que ya esté registrado, el padre o hermano tendrá derecho a intercalar otro, con el mismo número que le correspondía a aquél, en el escalafón único de aspirantes.

Artículo 9.- Al necesitarse personal en la empresa o instituciones filiales del sindicato, en determinada especialidad, se ofrecerá la oportunidad a los aspirantes. respetando el orden de lineamiento que señala el artículo 8 de estos estatutos y si alguno de ellos no aceptara prestar sus ser-

vicios a dicha especialidad, por cualquier causa, será ofrecido a los siguientes, pero aquél continuará conservando su lugar original en el escalafón único de aspirantes, en espera de ser recomendado a la especialidad que prefiera ingresar.

a).- En aquellas secciones donde se agote totalmente el escalafón único de aspirantes, el Ejecutivo General y Vigilancia General, podrán formular uno nuevo apegado a lo que estipula este Capítulo.

b).- Por lo que se refiere al inciso b) del artículo 8 sólo se dará oportunidad de ingreso a un hijo o hermano en un período de tres años, a partir de la fecha que señala este artículo.

c).- Sólo se dará oportunidad de ingreso a las empresas ferrocarrileras a dos hijos o hermanos, invariablemente. Los que ya tengan 2 hijos o hermanos trabajando, no serán tomados en cuenta.

Forma en que se manejará el escalafón único de aspi-

rantes.

Fracción I.-	----
Fracción II.-	30 %
Fracción III.-	10 %
Fracción IV.-	30 %
Fracción V.-	30 %

d).- No se observará la preferencia de especialidad y sólo se harán los asientos en forma general, respetando -- siempre el número ordinal progresivo.

Artículo 10.- El representante sindical o cualquier otro funcionario de la sección correspondiente, que expida-- cartas de recomendación que no se ajusten a los requisitos - exigidos en los dos artículos precedentes, serán anuladas y los responsables caerán bajo la sanción del capítulo de disciplinas de estos estatutos ...

Artículo 11.- Para ingresar o reingresar al Ferrocarril del pacífico S.A. de C.V.; Chihuahua al pacífico, S.A. de C.V.; Ferrocarriles Unidos del Sureste, S.A. de C.V., Fe-

ferrocarril Sonora-Baja California, S.A. de C.V.; Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A. de C.V.; así como a los demás minoritarios, se procederá de acuerdo con las disposiciones de sus contratos colectivos de trabajo, observando las estipulaciones de este capítulo; pero los Ejecutivos Generales respectivos ofrecerán el personal correspondiente, directamente a la empresa.

a).- Todos los ingresos a las empresas ferrocarrileras, invariablemente, serán con la recomendación del sindicato ...

Artículo 12.- Son derechos de los socios activos, -- los siguientes:

... g).- Ser ayudados por el sindicato, para conseguir trabajo, ocupar vacantes y ascender de categoría en los puestos de base, así como para ocupar puestos de confianza - en las empresas ferrocarrileras, en el sindicato o instituciones filiales al mismo, con preferencia sobre los extraños a la organización.

... t).- Ser ayudado para que ingresen sus familiares en las empresas ferrocarrileras u oficinas del sindicato, Previsión Obrera, Cooperativa Unica Ferrocarrilera, S.C.L., o instituciones filiales; de acuerdo con el articulado y fracciones del capítulo anterior.

Artículo 18.- Los socios jubilados, se rigen por los siguientes derechos, obligaciones, prohibiciones y modalidades:

I.- Son derechos de los socios jubilados:

... d).- Registrar en el término de la fracción V -- del artículo 8, capítulo II..., a sus hijos que reúnan los requisitos exigidos por el estatuto; los hijos y viudas de los socios jubilados fallecidos podran ser registrados de conformidad con la fracción IV del mismo artículo.

Artículo 25.- Son derechos de los socios colaboradores:

... b).- Ser incorporados en los escalafones de las-

empresas ferrocarrileras, cuando la organización logre, a --  
través de convenciones nacionales de contratación, o por conducto  
del Comité Ejecutivo Nacional, las modificaciones necesarias  
a los contratos colectivos de trabajo; en cuyo caso -  
se les protegerá con permiso sindical, previa gestión del --  
Secretario General (Nacional), con el objeto de que sumen --  
derechos en las empresas a las que sean incorporados, consi-  
derandoseles en desempeño de comisión sindical.

... e).- Registrar a sus hijos y hermanos consanguí-  
neos, de conformidad con lo indicado en la fracción V del --  
artículo 8 capítulo II ..., además al ocurrir el falleci --  
miento, sus huérfanos y viudas, podrán ser considerados de -  
acuerdo con lo asentado en la fracción IV del mismo artículo  
8.

Artículo 28.- Son modalidades de los socios colaboradores  
dores:

d).- El control y movimiento de los socios colabora-  
dores del sindicato, así como el fiel cumplimiento de sus o-  
bligaciones, estará a cargo del Secretario Nacional de Orga-

nización, Educación y Estadística ...

... Cuando sea agotado el escalafón de socios colaboradores, recurrirá a cubrir las vacantes con el personal de las empresas ferrocarrileras, Nacionales de México, Pacífico, S.A. de C.V.; ... y demás minoritarios." (67).

Dandonos cuenta que dentro de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, existe una verdadera reglamentación respecto del ingreso a su seno como socios activos, que pueden tener dentro de la empresa el carácter de planta u ocupar puestos en forma transitoria como extras en otra especialidad o rama de la industria; se prevé también el trabajo de sus familiares, de los familiares de los socios comisionados y el trabajo de los llamados socios colaboradores y los familiares de estos; es conveniente ahora señalar lo que indica al respecto el Contrato Colectivo de trabajo celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México.

Esta contratación colectiva está dividida en 5 grandes ramas generales de trabajo, que son:

(67) CONSTITUCION Y ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. XIV -- Convención Nacional Sindical Ordinaria. México 1979. pp. 53, 54, 55 y ss.

- 1.- ALAMBRES.
- 2.- OFICINAS.
- 3.- TALLERES.
- 4.- TRENES.
- 5.- VIA Y CONEXOS.

Las características de cada una de las Ramas están contempladas Primero, en Previsiones Generales que corresponden de manera progresiva hasta la cláusula 415; y Segundo en Previsiones particulares de la especialidad de que se trate a partir de la misma cláusula; así tenemos que a la Rama de Alambres le corresponde de la cláusula 416 a la 831-6; a Oficinas, de la cláusula 832 a la 1387; a la Rama de Talleres de la 1387 a la cláusula 1809-1 y así sucesivamente.

Es necesario para nuestro enfoque, tomar en principio de la cláusula 6, varias definiciones que nos servirán en el propósito, así vemos que:

"Cláusula 6.- DEFINICIONES.- Los términos o vocablos que a continuación se definen, son tecnicismos usados en Ferrocarriles Nacionales de México para expresar conceptos re-

lacionados con el servicio; por lo tanto, aún cuando tengan un significado gramatical o interpretativo diferente del que se emplea en este contrato, para su aplicación solamente tendrá el significado que a cada uno de ellos corresponde y, en consecuencia, se establecen las siguientes definiciones:

... VI. DERECHOS DE ESCALAFON: Los que se computan conforme a este Contrato y a las Previsiones Particulares de cada Especialidad, para ascensos, descensos y movimientos de los trabajadores.

...XII. ESCALAFON: Lista de trabajadores de planta, descendidos, reducidos, extras y privados de puesto de cada Especialidad o Rama de Trabajo, hecha en forma numérico-ordinal, expresando nombres completos, categorías, lugar, derechos de puesto, de División, de Departamento y de Sistema en su caso, o los demás datos que estipulen las Previsiones Particulares de cada Especialidad.

...XIV. INGRESO: Iniciación de los servicios de un trabajador en cualquier actividad de la empresa, con sujeción a este contrato.

... XXII. PUESTO DE PLANTA: Todo puesto permanente - que es necesario para la explotación y desarrollo de la empresa en cualquiera de sus actividades, y que con tal carácter es asignado al trabajador.

XXIII. PUESTOS TEMPORALES: Los que no sean de planta, los de nueva creación que sin contravenir la definición anterior, se convengan entre empresa y sindicato.

XXIV. REDUCIDO: Trabajador que por disminución de personal, supresión de corrida, turno, Oficina, Taller, División, Departamento o fusión en general quede fuera del servicio; pero conservando los derechos que este contrato y la ley le confieren.

XXV. REINGRESO: Regreso de un trabajador miembro del sindicato al servicio, sin derechos de escalafón.

XXXIV. TRABAJADOR EXTRA: El que no tiene puesto o asignación en propiedad y que con tal denominación figura en los escalafones respectivos, de acuerdo con las estipulaciones de las Prevenciones Generales y las Particulares de cada

Especialidad ...". (68).

Ahora bien, en el Capítulo Tercero de las Prevenciones Generales, se encuentran estipulados los requisitos para el Ingreso o Reingreso a la empresa, pero debe aclararse que en otros capítulos hay referencias, que de ser posibles se consignarán. Las cláusulas que interesan son:

"Cláusula 7. La Empresa reconoce a favor del Sindicato, el derecho de contratación exclusivo en sus diversas formas de admisión, ascensos descensos y despidos, de acuerdo con lo que determina este Contrato. En consecuencia, para ingresar al servicio de la Empresa en cualquiera de sus actividades, deberán llenarse previamente los siguientes requisitos:

- I. Ser Mexicano de nacimiento.
- II. Pertenecer al Sindicato o ser recomendado por él
- III. Tener cumplidos 16 años de edad.
- IV. No ser mayor de 34 años.
- V. Comprobar por medio de Certificado, haber terminado la Instrucción Primaria, excepto los reparadores de vía

(68) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y STFRM. 1978-1980. Editado por la Sria. Nal. de Org. Educ. y Estd. México D.F. 1o. de Octubre de 1978. pp. 17 a 22.

y los estibadores de madera de las plantas de impregnación, los cuales deberán saber leer y escribir; éstos para en caso de ascenso necesitarán comprobar que saben las cuatro operaciones fundamentales de la aritmética y para cambiar de especialidad deberán presentar el Certificado de instrucción Primaria.

VI. No padecer enfermedades contagiosas y sustentar satisfactoriamente exámen o reconocimiento médico, de acuerdo con las prevenciones de este Contrato. Cuando por cual -- quier circunstancia un trabajador empiece a prestar servicios sin haber sustentado exámenes médicos, estará obligado a sustentarlos inmediatamente siempre que para ello sea requerido. Si de ésto se desprende que el trabajador tiene algún impedimento, que de acuerdo con este contrato lo incapacite para el servicio, la Empresa puede suspenderlo, mientras el trabajador demuestre que tal impedimento no existe o ha sido corregido, en tales casos será admitido en servicio. Si el trabajador no demuestra dentro de los 80 días siguientes a su suspensión que está capacitado, no será admitido. Tanto en este caso como en el de la suspensión, la empresa no incurrirá en ninguna responsabilidad. Si el trabajador --

se niega a sustentar tales exámenes, será considerado como - prueba de que no reúne los requisitos necesarios para el ingreso o reingreso, y por lo mismo será rechazado también, -- definitivamente, sin responsabilidad para la Empresa.

VII. Sustentar satisfactoriamente los exámenes o reconocimientos de competencia, de acuerdo con lo previsto en las Previsiones Particulares de las Especialidades.

VIII. Deberá cubrir los requisitos de filiación establecidos.

IX. Firmar de su puño y letra la forma de solicitud de ingreso.

X. Presentar la cartilla que acredite, en su caso, - haber cumplido con el servicio Militar Nacional. Los que encuentren antes de la edad que la Ley exige, quedan obligados a presentarla en su oportunidad.

Cláusula 8. Para reingresar al servicio de la Empresa se requiere:

I. Reunir los requisitos señalados en las fracciones I y II de la cláusula 7.

II. Llenar los requisitos de la fracción V de la --- cláusula 7, excepto los trabajadores que al entrar en vigor este Contrato estén en servicio, a quienes no afectará esta fracción, cuando por alguna circunstancia tengan que regresar (reingresar).

III. Sustentar satisfactoriamente los exámenes o reconocimientos de competencia, de acuerdo con lo previsto en las Prevenciones Particulares de las Especialidades.

IV. Firmar de su puño y letra la forma de solicitud de reingreso.

V. No es obstáculo para reingresar al servicio el -- que los trabajadores se encuentren mutilados, lesionados o -- que padezcan alguna enfermedad profesional adquirida en servicio de la empresa. Tampoco es obstáculo que padezcan enfermedades no profesionales y no contagiosas que no los incapaciten para desempeñar el puesto que les corresponda, lo ante-

rior se probará por medio de reconocimiento médico que sustentará y sujeto a las estipulaciones respectivas de las Pre ven ciones Gene rales y Particula res de cada Especialidad.

Cláusula 11. La Empresa no utilizará los servicios de trabajadores que no sean propuestos por el Sindicato, excepto en los casos de libre elección a que este Contrato se refiere y en los siguientes:

I. Cuando el Sindicato no pueda proporcionar en el término de 40 días el personal que le solicite la Empresa, ésta queda en libertad de utilizar provisionalmente los trabajadores que necesite para cubrir el servicio, tomándolos de preferencia de los miembros del Sindicato.

II. En los casos de fuerza mayor, la Empresa podrá utilizar los servicios de los trabajadores que necesite con carácter de emergencia, prefiriendo a los miembros del sindicato, debiendo ser cortados del servicio al terminar la emergencia, o al ser sustituidos durante la misma, por el personal emergente proporcionado por el Sindicato. El emergente no sentará derechos de escalafón ni podrá ser incluido

en los escalafones, bajo ningún supuesto.

III. Los trabajadores que sean ocupados en el caso - a que se refiere la fracción I de esta cláusula, no harán -- ningunos derechos y serán sustituidos a medida que el Sindicato vaya proporcionando el personal que debe cubrir los -- puestos. En caso de que el Sindicato de su conformidad para- que continuen en servicio los trabajadores a que se refiere- la fracción primera de ésta cláusula, éstos dejarán su carác- ter de provisionales y se les reconocerán derechos en los -- términos de este Contrato, siempre que llenen de inmediato - los requisitos de ingreso y no se contravenga lo estipulado- en las Prevenciones particulares de cada especialidad. Para- los efectos consiguientes la empresa se obliga a informar -- al Sindicato inmediatamente y por la vía más rápida, de to-- dos los casos en que se emplee personal con carácter provi-- sional o de emergencia.

Cláusula 12. Para ingresar o reingresar al servicio- son impedimentos:

I. Padecer enfermedades infecto-contagiosas transmi-

sibles como lepra, tracoma, lúes o tuberculosis. El alcoholismo crónico o el uso habitual de drogas herbicas.

II. Para los ingresantes: sufrir padecimientos o tener incapacidad físicas o mentales que les impidan desempeñar el trabajo que solicitan, o se advierta que dichos padecimientos puedan desarrollarse dentro del primer año de servicios, ocasionando perjuicios a la empresa por deficiencias en el trabajo. Padecer cualquier enfermedad profesional.

III. Para los reingresantes: Padecer enfermedades -- no profesionales que los incapaciten para desempeñar el puesto que solicitan. No será impedimento para los reingresantes las enfermedades o incapacidades que sean consecuencia de un riesgo profesional realizado al servicio de la empresa y que no les impidan desempeñar el trabajo que solicitan.

Cláusula 13. No serán aceptados los ingresantes o -- reingresantes cuando tengan cualquier impedimento. En el caso de que el impedimento sea transitorio y corregible y trabajador justifique que ya desapareció el impedimento dentro de los 120 días, contados a partir de la fecha en que se le-

comunique que fue rechazado, debiendo firmar de enterado, a solicitud del sindicato le será practicado un nuevo reconocimiento con los médicos de la empresa, siempre que no haya sido recomendado otro trabajador para el mismo puesto, continuándose el trámite de su solicitud de ingreso o reingreso según sea el caso. Transcurrido dicho plazo, solamente se -- les dará otra oportunidad, cuando ésta se presente, mediante nueva recomendación del sindicato y nuevos exámenes médicos.

Cláusula 14. A los trabajadores recomendados por el sindicato que presten servicios sin haber llenado previamente los requisitos de ingreso establecidos en el Contrato después de 135 días, la empresa no podrá exigirselos y el trabajador se considerará definitivamente en servicio. Si dentro de los 135 días citados, los trabajadores no cumplen con --- los requisitos siempre que les hayan sido requeridos la empresa procederá a separarlos sin responsabilidad.

Cláusula 116. Si alguna especialidad necesita trabajadores de nuevo ingreso por no haber reducidos o extras de la propia especialidad, o porque sea necesario aumentar el personal extra, de acuerdo con lo que se establezca en las -

prevenciones particulares de cada especialidad, la empresa - tomará los que necesite de los extras o reducidos de otras - especialidades, mediante solicitud que los interesados hagan por conducto del sindicato, siendo necesario que reúnan los-requisitos de competencia que señala la fracción VII de la-cláusula 7 de este contrato. Los solicitantes opondrán entre si los derechos con que aparezcan en los escalafones, conse-diéndose la vacante al más antiguo que llene los requisitos-contractuales; comenzarán a contar derechos en la nueva espe-cialidad desde la fecha en que a ella ingresen, conservando-y sumando los derechos de escalafón en la especialidad de -- que salieron. Cuando los trabajadores a que se refiere el pá-rrafo anterior sean llamados al servicio en la especialidad-de donde salieron, resolverán dentro del término de 60 días-a partir de la fecha en que fueron llamados, en cual especia-lidad desean continuar, perdiendo sus derechos de escalafón-en la que desechen, salvo que en las prevenciones particula-res se establezca de otra forma.

Estas disposiciones son aplicables únicamente a los-puestos inferiores de las especialidades que no sean ascenso para otras.

Cláusula 118. El trabajador de planta de cualquier especialidad, miembro del sindicato, tiene derecho a pasar a otra especialidad, como extra para ocupar vacantes en los puestos iniciales, siempre que éstos no sean de ascenso para otra especialidad, debiéndose sujetar a las condiciones que establece esta cláusula y llenando los requisitos que fijen las prevenciones particulares respectivas.

...IX. Los trabajadores extras en la nueva especialidad, están obligados a solicitar todas las vacantes definitivas que en la misma se presenten y se boletinen y ocuparlas en caso de que les sean asignadas en los términos -- que especifiquen las prevenciones de la especialidad a menos que no la ocuparon por una causa plenamente justificable. Los trabajadores que no soliciten estas vacantes definitivas 5 veces dentro del término de 365 días a partir de la fecha del primer boletín al que no hicieron aplicación, serán acreedores a que se les aplique la sanción a que se refiere el inciso b) de la fracción VIII de ésta cláusula.

Cláusula 179. Al crearse nuevos puestos, Oficinas, Talleres, Divisiones, Corridas, Departamentos, etc., los --

puestos se cubrirán con trabajadores miembros del Sindicato, de acuerdo con las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo los puestos de nueva creación en el lugar que les -- corresponda en los escalafones, de acuerdo con la categoría respectiva ...

Cláusula 3. El presente Contrato se aplicará sin distinción alguna a toda clase de actividades que la Empresa -- realice para su mantenimiento, conservación, operación o ampliación del servicio público que tiene encomendado con excepción de: La construcción de edificios, nuevas terminales, sub-terminales, talleres, instalación de aparatos electrónicos y líneas de telecomunicaciones necesarias para la operación, construcción de nuevas centrales electricas o de control de otro tipo, o porque se requiera personal especializado o de otro tipo con que no cuentan los ferrocarriles y se necesita recurrir al personal técnico para que las ejecuten con sus propios elementos;... notificando previamente a la realización de estas obras al Sindicato.

I.- La Empresa encomendará la realización de estos trabajos a contratistas establecidos y responsables en los--

términos de sus instructivos.

II.- En los contratos con los contratistas la Empresa deberá incluir una disposición por virtud de la cual, el contratista debe dar preferencia en igualdad de condiciones en los trabajos encomendados, a los trabajadores ferrocarrileros miembros del sindicato". (69).

Hemos transcrito cláusulas que abarcan ampliamente nuestro tema, pero debemos aclarar que para las múltiples categorías que conforman cada una de las Ramas o Especialidades, dentro de las Prevenciones Particulares, existe un número de requisitos que se adecuan al desarrollo del trabajo y la exigencia del puesto; así en algunos casos se necesita una amplia experiencia del trabajador u operador; en otros el Certificado de Instrucción Secundaria; el Título Profesional que corresponda; en otros más, que no tengan impedimento físico alguno; debiéndose tener en cuenta que los llamados trabajadores extras sindicalizados con todos los demás que integran el Escalafón Unico de Aspirantes, conjugan las modalidades de las exigencias de todos los casos concretos que se presentan y que son boletinados en su oportunidad

(69) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y STFRM. Ob.Cit. pp. 22 a 29, 134, 135 181, 182, 13 y 14.

por la empresa para que se haga efectiva la cláusula de contratación exclusiva por medio de la Recomendación o Proposición sindical.

La reglamentación a que se hizo mención en principio para el ingreso al seno sindical como socios activos y estos para su admisión en el trabajo de Ferrocarriles Nacionales, es muy completa, a diferencia del ejemplo que se anotó primero en el apartado que antecede; pero no exime que haya violaciones en los derechos de los trabajadores, porque siendo -- una empresa que maneja a miles de trabajadores, no faltarán líderes que abusen de su condición así como funcionarios, que actúen ambos en perjuicio de la clase trabajadora, al no -- existir un ordenamiento en la Ley Federal del Trabajo que esté por encima de los Estatutos y Contrato Colectivo en lo -- que se refiere a nuestro Tema; que obligue a esos líderes y funcionarios sindicales o de empresa a no cometer equivocaciones al efectuarse las Recomendaciones de trabajadores para que laboren en la empresa y finalmente consigan su base -- en la misma.

Para terminar con este apartado, se debe considerar-

que deliberadamente incluímos lo que dispone la cláusula 3 - de la Contratación Colectiva, pues efectivamente hay obras a desarrollar que el personal del sindicato ferrocarrilero no puede efectuar, en virtud de que estas obras son de índole - diversa a las pactadas en forma generalizada en la Conven - ción; consistiendo la incapacidad sindical, de no tener to - dos los elementos técnicos y profesionales que se requieren dentro de sus miembros, en una limitación a la cláusula de - admisión o contratación exclusiva, corriendo el riesgo en un momento determinado de que se pueda atentar, en contra de la consolidación del Sindicato, por lo que es necesario que ese Sindicato fomente la superación de sus socios en el campo de la técnica y profesionalidad.

C A P I T U L O    I I I

## 1.c.- DE PETROLEOS MEXICANOS.

La empresa de Petr6leos Mexicanos, tiene celebrada-- su contrataci6n colectiva con el Sindicato de Trabajadores Pe-- troleros de la Rep6blica Mexicana. Al igual que en los apar-- tados anteriores, 6ste Sindicato forma parte de la Historia-- por sus luchas y emancipaci6n en beneficio de sus agremia -- dos; tomando en la actualidad, un lugar preponderante en el-- desarrollo econ6mico del pa6s, haciendose aparecer un orga-- nismo con gran influencia pol6tica a nivel nacional.

Nos corresponde 6nicamente analizar la cl6usula de-- admisi6n que tiene pactada con Petroleos Mexicanos y para -- tal efecto se debe exponer en principio las bases estatuta-- rias de sus socios, la calidad y derechos de los mismos, pa-- ra saber en que condiciones se hace uso de esa contrataci6n-- exclusiva.

"Art6culo 23.- La base fundamental de la estructura-

del Sindicato la forman sus propios socios, los que en virtud de sus características particulares dentro de las actividades de la industria petrolera y su participación especial en la vida de la Organización, se clasifican en socios activos, reducidos o reajustados, supernumerarios, comisionados y jubilados.

Artículo 25.- En cumplimiento de lo dispuesto del artículo 23, a continuación se establecen los requisitos que deben llenar las diversas clases de socios del Sindicato.

a).- Socios activos, designación que corresponde a los trabajadores que prestan sus servicios directamente a la industria petrolera con el carácter de planta.

b).- Socios reducidos o reajustados, designación que corresponde a los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios de planta a la industria, por reducción de puestos o de personal; siempre que continúen perteneciendo a la Organización.

c).- Socios Supernumerarios.- Son los trabajadores--

que careciendo de la categoría de planta, prestan servicios transitorios a la empresa y están inscritos en los registros especiales del Sindicato, siempre que satisfagan los requisitos marcados en los artículos del 26 al 31 inclusive, de los presentes Estatutos.

d).- Socios comisionados, son aquellos trabajadores cuyos servicios son prestados directamente al sindicato en sus oficinas generales o locales con el carácter de planta.

e).- Socios jubilados, son los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios a la industria, de acuerdo con la cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, siempre que continúen perteneciendo a la Organización.

Artículo 26.- Para ingresar al Sindicato, es indispensable la presentación de una solicitud escrita, por duplicado con la firma del interesado y su huella digital y apoyada con la firma de dos socios activos del Sindicato, en pleno goce de sus derechos, que se hagan responsables ante la Organización de la conducta del solicitante. Cuando se trate

de un trabajador de planta, éste deberá anexar una copia de su contrato o nómina definitiva.

Por lo que se refiere a los empleados y profesionistas de confianza, que pasan al régimen sindical, el Sindicato se reserva el derecho de admisión, aún cuando las plazas pertenezcan de hecho y derecho a la organización, en virtud de que algunos empleados y profesionistas de confianza, no están de acuerdo con los objetivos y metas y luchas de la clase trabajadora y además, deben satisfacer los artículos 27, 28, 29, 30 y 31 de los Estatutos.

Artículo 27.- El ingreso queda sujeto además a los siguientes requisitos:

I.- Haber cumplido 16 años de edad.

II.- Saber leer y escribir.

III.- Reunir cualquiera de las características particulares a que se refieren los artículos 23 y 25.

IV.- Justificar antecedentes pro-sindicales y de buena conducta.

lan, previa conformidad de la asamblea. Las Secciones, Delegaciones o Sub-delegaciones podrán extender las tarjetas credenciales por sí mismas, si así lo creyeren conveniente o en su defecto seguir el procedimiento que marca el artículo 30 de los presentes Estatutos.

... Dicha admisión se otorgará a condición de que el solicitante compruebe haber cumplido debidamente y respetado todos los acuerdos de Asamblea Seccional, y además haber demostrado lealtad, solidaridad, colaboración y principalmente militancia sindical activa dentro del S.T.P.R.M

... En todo caso las solicitudes de ingreso deberán además satisfacer lo estipulado por los artículos 26, 27, 29, 30 y 31 de estos Estatutos.

Artículo 29.- Para las solicitudes de ingreso, deberán usarse las formas oficiales del Sindicato.

Artículo 30.- Para que un nuevo socio sea considerado como tal, es indispensable que se observe en todo caso el siguiente procedimiento:

V.- Hacer el depósito de la cuota de inscripción en su oportunidad.

VI.- No haber realizado acciones en perjuicio del Sindicato o en detrimento del buen nombre del mismo.

VII.- No haber sido expulsado de alguna Organización Obrera.

VIII.- Protestar el fiel cumplimiento de los Estatutos del Sindicato.

IX.- A la solicitud de ingreso, se adjuntará certificado médico en que se haga constatar que el solicitante no padece enfermedades infecto-contagiosa y tres fotografías sin retoque, en tamaño credencial.

Artículo 28.- Por cuanto a la admisión de socios-supernumerarios, será facultad de las secciones, delegaciones o sub-delegaciones, decidir hasta qué cantidad se debe admitir de ellos, de acuerdo con sus posibilidades de trabajo de las entidades sindicales que anteriormente se señal

a).- La sección que reciba una solicitud de ingreso, la turnará al Comité Ejecutivo General y acompañará la documentación que compruebe haberse satisfecho plenamente los requisitos señalados en los artículos 26, 27, 28 y 29 del presente Estatuto.

b).- El Comité Ejecutivo General en un plazo de 30 días, que se contará a partir de la fecha en que se haya recibido la solicitud, resolverá en definitiva sobre el caso de acuerdo con el resultado de la revisión y exámen que previamente haya hecho de la solicitud y documentación comprobatoria correspondiente.

c).- Si el Ejecutivo General hallara motivos para objetar la solicitud, lo comunicará a la Sección de origen y al Consejo General de Vigilancia, fundamentando ampliamente la objeción.

d).- El Consejo General de Vigilancia, en posesión de las constancias que fundamenten la objeción, comunicará de inmediato al Comité Ejecutivo General y a la Sección de origen, la suspensión de la expedición de la cre-

dencial y en un término de 10 días, previo estudio del caso o investigación del mismo, resolverá lo que proceda.

e).- Si la resolución del Consejo General de Vigilancia es contraria a la objeción, el Comité Ejecutivo General expedirá desde luego la credencial y si es favorable a la objeción, la expedición de la credencial quedará en suspenso hasta que desaparezcan las causas que dieron origen a la objeción.

f).- Las resoluciones del Consejo General de Vigilancia serán comunicadas al Comité Ejecutivo General y a su Sección de origen.

Artículo 55.- Además de las obligaciones establecidas en el número 52, son obligaciones de los socios supernumerarios:

I.- Permanecer en contacto con las autoridades sindicales de sus respectivas secciones, a efecto de hacer realizable la aplicación de sus derechos.

II.- Abstenerse de gestionar su preferencia en el trabajo frente a mejores derechos de otros socios supernumerarios.

III.- Negarse aceptar la violación de los escalafones de los socios supernumerarios.

IV.- Denunciar ante las autoridades sindicales correspondientes, la conducta de funcionarios que posterguen los derechos de los socios supernumerarios y cualquier acto que implique falta o delito de los propios funcionarios

Artículo 60.- Además de los mencionados en el artículo 59 son derechos de los socios activos:

...XII.- Los trabajadores de planta, miembros del Sindicato, con antigüedad sindical mayor de 10 años, podrán solicitar se inscriba en la Sección, Delegación o Subdelegación correspondiente, a un hijo, hija, hermano, hermana para que labore transitoriamente en la industria, ya sea en algún puesto sindicalizado tradicional o en algún puesto profesional. Por lo que se requiere de los trabaja-

dores que del régimen de confianza pasen al régimen sindical, podrán hacer uso de este derecho, cuando observen una antigüedad sindical mayor de 10 años. Las inscripciones anteriores podrán cambiar a petición escrita del interesado y con autorización del Consejo Local de Vigilancia.

Cuando se trate de hijos adoptivos, este derecho solamente se ejercerá si la adopción legal se ha realizado con 10 años de anterioridad.

Es obligación del trabajador, presentar actas del registro civil correspondiente a los familiares, siendo éste documento solamente válido para efecto de comprobación del parentesco, más no para establecer el derecho a su registro. Esas actas deberán datar cuando menos 10 años anteriores a la fecha en que solicitan el registro.

Asimismo quedan sin efecto y sin valor alguno, -- las cartas familiares y recomendaciones de los socios y -- funcionarios sindicales para procurarles empleo a personas que no reúnan los requisitos legales que establece específicamente el primer párrafo de esta fracción.

XIII.- Ocupar por una sola vez, sin perjuicio de los beneficios que le otorgan los artículos 64 y 65, con algunos de sus hijos o hermanos legalmente registrados,--- las plazas definitivas y de nueva creación que se presenten en la industria y para la tripulación de nuevas instalaciones y una vez corridos los escalafones respectivos de los trabajadores de planta siempre y cuando no existan trabajadores reajustados con derecho para ello, en la siguiente proporción: El 50% de dichas plazas serán ocupadas por los socios supernumerarios del sindicato en función de: -- Primero, su militancia sindical y Segundo, su antigüedad de empresa; y el 50% restante para los familiares transitorios hijos y hermanos de los trabajadores de planta, socios activos del sindicato ejerciendo este derecho con sujeción a: Primero, su militancia sindical y Segundo, su antigüedad de empresa.

Los derechos contenidos en esta fracción serán -- aplicados cuando no se contravengan las disposiciones de los artículos 64 y 65 de los presentes Estatutos....

Artículo 61.- Además de los mencionados en el Ar-

tículo 59 de estos Estatutos, son derechos de los socios--  
reducidos' o reajustados:

... II.- Ser preferido por el Sindicato sobre los socios supernumerarios para ocupar puestos de nueva creación o vacantes definitivas en las empresas, pero sin perjuicio del escalafón de los trabajadores de planta, ni de las disposiciones del artículo 65.

III.- Ser preferido sobre los socios supernumerarios para ocupar puestos de planta en el Sindicato o en -- los organismos auspiciados por el mismo.

IV.- Ser ocupado en aquellos trabajos de carácter temporal o eventual originadas por vacaciones, permisos o enfermedades de los socios activos, después de hechos los movimientos respectivos de acuerdo con el escalafón de cada sección, con excepción de los casos señalados en el artículo 65 ...

Artículo 62.- Son derechos de los socios supernumerarios:

I.- Ser preferido por el sindicato sobre los socios comisionados para cubrir plazas de nueva creación en la industria, una vez corridos los escalafones, en la proporción y términos a que se refiere el artículo 60, fracción XIII con excepción de los casos previstos en los artículos 61, 64 y 65 de los presentes Estatutos.

II.- Ser preferido por el Sindicato sobre los extraños, para ocupar puestos de planta en las distintas dependencias de la Organización u organismos auspiciados por el Sindicato, sin perjuicio de los derechos de los socios-reajustados y familiares de los socios activos de la Organización.

III.- Ser propuesto por la Sección, Delegación o Subdelegación correspondiente, en aquellos trabajos de carácter temporal, después de haberse efectuado el movimiento respectivo, de acuerdo con los escalafones de cada centro de trabajo pero siguiendo la misma norma establecida en la fracción XIII del artículo 60 de estos Estatutos, y exceptuando los casos señalados en los artículos 61 y 65 - fracciones II y III.

IV.- En caso de enfermedad ordinaria de un socio-supernumerario que le impida trabajar en la industria, en dependencias del Sindicato o Instituciones auspiciadas por la Organización, el hijo, hija que designe el trabajador o bien su esposa, podrá laborar de acuerdo con los derechos del propio socio.

V.- Se reconocen solamente como socios supernumerarios del Sindicato los que se encuentren registrados como tales hasta el 22 de noviembre de 1939 y aquellos a que se refiere el artículo 28 de estos Estatutos... También se reconocen como socios supernumerarios del Sindicato a los familiares de los socios a que se refiere el artículo 66..

Artículo 63.- Son derechos de los socios comisionados los siguientes:

... IV.- Ser propuesto por el Sindicato para laborar en la industria con carácter definitivo, en puestos de planta que se presenten, después de haber laborado cuatro años; respetando la preferencia de derechos de los socios-activos reajustados y supernumerarios, sin contravenir lo-

dispuesto en el artículo 65.

V.- En caso de enfermedad de un trabajador comisionado y habiéndose agotado las prestaciones a que tenga derecho, se tomará en cuenta al familiar que él designe, -- que en todo tiempo será su hijo, hija o esposa, para laborar en las oficinas del Sindicato o en las instituciones -- auspiciadas por el mismo sin perjuicio de los derechos de escalafón del personal activo de cada una de las dependencias, con el fin de que la familia del ausente disponga de un ingreso que la ayude a solventar las necesidades del -- hogar.

Artículo 64.- Además de los mencionados en el artículo 59 son derechos de los socios jubilados:

... III.- Al jubilarse un trabajador se correrá -- el escalafón respectivo y el último puesto vacante será -- otorgado al hijo, hija, hijo adoptivo, hermana o hermano -- que tenga registrado o señale en el momento de su jubilación, en los términos de la fracción XII del artículo 60 -- de los presentes Estatutos.

Si el trabajador al jubilarse no tuviera hijos o hermanos, la vacante que resulte de su jubilación una vez corrido el escalafón, será ocupada por un trabajador reajustado y si no lo hubiere la vacante su cubriría con sujeción a las normas establecidas en cada sección ..., bajo la sanción de un acuerdo de Asamblea General.

IV.- Si al jubilarse un trabajador el último puesto que quedará vacante después de corridos los escalafones, resultare incompatible para ser ocupado por su hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana a uno de estos o de aquellos se les considerará como miembro supernumerario del Sindicato. En el caso de que el hijo ... fueren menores de edad en el momento de su jubilación, a uno de aquellos o de estos al llegar a los 16 años se le considerará incorporado al sindicato como socio supernumerario y el Ejecutivo General le expedirá la credencial correspondiente. Tanto en el primer caso como en el segundo, podrá ocupar un puesto permanente que ofrezca compatibilidad o al cumplir los 16 años de edad, de acuerdo con las posibilidades de las Secciones ...

Cuando el jubilado haga uso de los derechos antes mencionados, quedará automáticamente inhabilitado para disfrutar de los beneficios que le concede el artículo 66...

Artículo 65.- Los derechos que los presentes Estatutos conceden a los familiares de los socios activos del Sindicato, son los siguientes:

I.- En el caso de muerte de un trabajador de planta de la industria, miembro del Sindicato, se correrá el escalafón respectivo y el último puesto vacante será otorgado, de acuerdo con el registro o señalamiento que previamente halla hecho en el Sindicato el trabajador fallecido, al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermana o hermano, debidamente acreditados, con el fin de que la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar; en el supuesto de que el trabajador fallecido careciere de hijo, ..., la vacante se cubrirá en los términos del artículo 64 ...

Si el hijo, ... del trabajador fallecido no llegare a ocupar la última plaza como consecuencia del movimiento

to del escalafón originado por la muerte del trabajador, - por razones de incompatibilidad o minoría de edad, las Sec ciones se esforzarán por obtener los convenios que hasta - la fecha se han venido firmando con la institución para -- resolver éstos casos y al no lograrlo, el hijo, ... disfrutará de preferencia uno de ellos para ocupar un puesto permanente que ofrezca compatibilidad o tenga la edad requerí da por la Ley para laborar.

II.- En caso de que un trabajador de planta miembro del Sindicato se ausente del trabajo por causa de riezg o profesional o enfermedad ordinaria y realizado el movimiento escalafonario correspondiente, la última plaza será otorgada al hijo, ... del trabajador ausente de acuerdo -- con la designación que el propio trabajador haga. Si el -- trabajador careciera de hijos, esposa o hermanos, la vacante de que se trate una vez corrido el escalafón, será cubierta en la forma señalada por el segundo párrafo de la - fracción III del artículo 64 ...

Artículo 66.- En caso de muerte de un socio reajustado, el hijo, hija, esposa o hijo adoptivo, reconocido

y registrados en cada Sección, ..., será considerado como socio supernumerario, previa solicitud escrita a la autoridad sindical correspondiente, y por cuanto hace a los trabajadores jubilados, al fallecer se respetarán las normas y costumbres establecidas en cada sección". (70).

Se ha visto como el régimen interno del Sindicato petrolero, tiene una gran inclinación a beneficiar a los hijos, cónyuge o hermanos de los trabajadores de planta, socios activos de la Organización, como se estatuye en el artículo 60 fracción XIII, al otorgar un porcentaje del 50% a los socios supernumerarios que no aglutinan a todos los viejos trabajadores transitorios de la industria, con numerosa antigüedad general de empresa; y otro 50% a los familiares descritos al principio; tomando en consideración en primer lugar una militancia sindical, que no es más que una simple apreciación subjetiva del dirigente sindical en turno, que al no tener una forma de llevar el control y registro de las participaciones sindicales cívicas, políticas y sociales, considera a su libre albedrío quien militó o le sirvió a su persona en forma particular y egoísta, haciendo entrega de manera por demás equivocada -

(70) ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES. SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. México 1980. pp. 35 a 39, 48, 52, 54 a 62

de las plazas definitivas o de nueva creación, a la mayoría de familiares o parientes de los socios de planta y a los - amigos o que tengan cualquier tipo de relación con el mismo líder sindical; acrecentando un problema de tipo económico-social por la inestabilidad en el trabajo de los transito-rios sean o no supernumerarios excluidos.

Además otros artículos del mismo régimen, como el-64 y 65, determinan en favor de los hijos, esposa o herma- nos, que hereden las vacantes definitivas que quedaren des- pués de corrido el escalafón respectivo, ya por jubilación- o fallecimiento del socio activo trabajador de base; cues- - tión ésta a todas luces violatoria flagrantemente del espí- ritu proteccionista del artículo 123 constitucional; aunque en una forma obscura se le da un carácter legal en el artí- culo 154 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segun- do, al decir que, si existe Contrato Colectivo de Trabajo y éste contiene cláusula de admisión la preferencia para ocu- par las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por- lo que disponga el Contrato Colectivo de Trabajo y el Esta- tuto Sindical. Pero la Suprema Corte de Justicia de la Na- ción, vigilante de los intereses de las clases obreras des-

protegidas, ha asentado las tésis bien claras al respecto - restituyendo al trabajador transitorio su derecho por encima de Estatutos sindicales, cualesquiera que sean estos, - ya que considera que las vacantes definitivas que queden - por jubilaciones o fallecimientos de trabajadores de planta, no deben heredarse.

Así tenemos: "PREFERENCIA AL TRABAJO. INAPLICABILIDAD DE LOS PACTOS O DISPOSICIONES ESTATUTARIAS QUE LA -- CONTRARIAN. Si los estatutos de un Sindicato establecen -- que el último puesto que quede vacante con motivo de la ju bilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de és te, tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado servicios con anterioridad al patrón, pues el derecho que otorga a tales trabajadores la fracción I del artículo 111 de la Ley del Trabajo, para ser preferidos por el patrón respecto de --- quienes no le han prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que, - de acuerdo por lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y las normas que la reglamentan, con tenidas en el artículo 15 y 22 fracción IV, de la Ley del-

Trabajo, los pactos que tiendan anular los derechos que la Ley otorga, no pueden tener efecto legal alguno ... Informe 1968. Cuarta Sala. Pág. 18." (71).

"PETROLEROS, PREFERENCIA INOPERANTE DE LOS FAMILIARES DE LOS, EN CASO DE JUBILACION, FRENTE A TRABAJADORES CON SERVICIOS MAS ANTIGUOS.- El artículo 64 fracción III de los estatutos del Sindicato petrolero, que dispone que la jubilarse un trabajador se correrá el Escalafón respectivo y el último puesto vacante debe ser otorgado al hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana que tenga registrado o señale en el momento de su jubilación, tiene carácter privado, pues solamente rige en la vida interna del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; en cambio, el derecho de un trabajador de planta a ocupar una plaza deriva de su antigüedad, se apoya en lo dispuesto por los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se encuentra muy por encima de lo que dispone el Estatuto del Sindicato en cuestión...

PETROLEROS VACANTES, EL ARTICULO 64 DE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO PETROLERO NO ES APLICABLE PARA DETERMI-

(71) SALVADOR CASTRO ZAVALA. LUIS MUÑOZ. Ob.Cit. Tomo IV. p. 274 y 275.

NAR QUE UN FAMILIAR DE UN TRABAJADOR FALLECIDO OCUPE LA.--  
 La vacante originada por movimiento escalafonario surgido por la muerte de un trabajador de planta, no deben asignarse a su familiar por el hecho de que así lo disponga el artículo 64 de los estatutos del Sindicato de Trabajadores - Petroleros de la República Mexicana. Porque sería en perjuicio de los trabajadores que prestaron servicios con anterioridad al patrón y en contra del derecho que otorga a éstos el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, para ser preferidos por el patrón respecto de quienes no le han servido; tales derechos no pueden desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, los pactos que tiendan anular los derechos que la Ley otorga a los trabajadores no deben tener efecto legal alguno ...". (72).

Después de ver lo relacionado a los Estatutos, -- ahora toca saber de que manera hace valer el Sindicato petrolero la cláusula de admisión ante Petróleos Mexicanos.

"Cláusula 4. En los casos de vacantes definitivas

(72) SALVADOR CASTRO ZAVALA. LUIS MUÑOZ.

Ob.Cit. Apéndice 6, 1977 p. 725, 726 y 727.

o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las - vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se - obliga a cubrirlos, en los términos de este contrato, por - conducto del sindicato, a través de las secciones, delega - ciones o subdelegaciones respectivas.

El patrón solicitará por escrito al sindicato por conducto de sus representantes en cada lugar de trabajo es - tablecido, el personal que necesite para cubrir las vacan - tes o puestos de nueva creación definitivos, y el sindica - to estará obligado a proporcionarlo en el lugar de que se - trata dentro de las 72 horas, contadas desde el día si --- guiente al de la notificación oficial hecha al representan - te del sindicato. Si transcurrido el plazo de 72 horas an - tes citado, el sindicato no proporciona el personal reque - rido, el patrón concederá al sindicato un plazo adicional - de 75 días, que podrá modificarse de común acuerdo en aten - ción a las circunstancias especiales del caso; y dentro de este término, el patrón podrá contratar los servicios pro - visionales de cualquier trabajador, si la urgencia del ca - so justifique esta medida; en la inteligencia de que el -- trabajador designado por el sindicato entrará a cubrir la-

la plaza vacante desde el momento en que sea presentado por el mismo, en el lugar en que se requiera. Vencido el plazo de 75 días a que alude esta cláusula o la prórroga que se hubiere convenido sin que el sindicato suministre el personal requerido, el trabajador nombrado por el patrón se considerará de planta.

Cláusula 5. El patrón se obliga a cubrir las vacantes temporales, salvo casos de excepción tomando en cuenta las necesidades del servicio para cuyo caso dichas vacantes se llenarán moviéndose los escalafones según sus reglas y los últimos puestos serán cubiertos de acuerdo con el reglamento respectivo, con el personal que proporcione el sindicato ...

Cláusula 6. Cuando se trate de cubrir las vacantes definitivas o puestos de nueva creación, o las vacantes temporales en los términos de la cláusula anterior, dichas vacantes o puestos serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este contrato, por los trabajadores que tengan derecho a ocuparlo de acuerdo con el Reglamento de Escalafones. Los trabajadores de nuevo ingreso, así como también aque --

llos que encontrándose ya en servicio deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo que se practicará con la intervención de un representante del sindicato. El examen previo será práctico y sobre conocimientos fundamentales del trabajo de -- que se trate. En caso de reprobación, conservarán, no obstante y mediante el mismo procedimiento, su derecho para - futuros movimientos ...

Cláusula 66. Cuando el patrón solicite trabajadores transitorios y el sindicato los proporcione por los -- conductos debidos en el día, lugar y hora previamente fijados por aquél, se considerarán en servicio desde ese momento y se les pagará una jornada completa aunque el patrón - los someta a examen médico; esto es se les pagará desde el momento que sean presentados por el Sindicato, siempre que resulten aptos para el servicio; ...

Cláusula 115. Los trabajadores deberán sujetarse a exámenes médicos en los siguientes casos:

a) Cuando ingresen al servicio de la institución..

## ANEXO NUMERO 3-BIS.

Instructivo General para la aplicación de los exámenes que se señalan en la cláusula 115 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 1. Los exámenes que se refieren en el inciso a) de la cláusula 115, tienen por objeto determinar -- que el trabajador es físicamente apto para el desempeño de las labores y que no padece enfermedades incurables o infecto-contagiosas, en estos dos casos podrá ser rechazado, así como cuando el padecimiento le impida trabajar.

Artículo 2. Cuando el trabajador propuesto padezca una enfermedad incurable no grave o este mutilado, pero pueda trabajar en el puesto será contratado bajo convenio.

Artículo 3. Cuando un trabajador transitorio, con más de 365 días laborados y no tenga una interrupción mayor de 275 días, sea propuesto por el sindicato para ocupar un puesto temporal o de planta y padezca alguna enfermedad que no le impida trabajar, susceptible de tratamiento y por la -

que no haya celebrado anteriormente convenio para ser contratado por primera vez, el patrón lo aceptará y se obliga a proporcionarle servicio médico completo de acuerdo con -- las cláusulas de este contrato.

En el caso de que el trabajador transitorio tuviere convenio, éste subsistirá, pero podrá solicitar en cual -- quier tiempo la revisión de su caso, ...

Cláusula 212. Las vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos a bordo de las embarcaciones (buques) del Golfo, se cubrirán en las terminales de Ciudad Madero o Minatitlán y las embarcaciones (buques) de -- Pacífico en las terminales de Salina Cruz o en el Puerto de Guaymas.

En casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos el capitán solicitará el personal necesario al Jefe de Departamento de Personal de Marina de la Zona en donde se encuentre la embarcación o al Agente -- de Ventas en Puerto de Guaymas, quienes a su vez lo harán a la representación sindical a quien corresponda la vacan-

te... De la solicitud hecha por el Capitán se dará copia - al delegado sindical a bordo en la misma fecha de ésta.

... De acuerdo con la costumbre establecida, las vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos que se presenten en un puerto distinto de las terminales antes mencionadas, se cubrirán temporalmente pero sólo por el tiempo que dure la embarcación en llegar a cualquiera de dichas terminales, sujetandose en todo caso a lo que establece la cláusula 4 de éste contrato.

Las vacantes temporales y los puestos de nueva creación temporales, se cubrirán en el lugar donde se encuentre la embarcación.

... La sección, representante especial de las secciones Uno y Diez, o delegado especial a bordo, en su caso quedan obligados a proporcionar el personal necesario para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación temporales dentro de las 48 horas siguientes, contadas desde el momento en que reciban la petición y dicho personal deberá comprobar su capacidad marinera para el desempeño de su come-

tido, con la libreta de mar respectiva.

Los trabajadores transitorios que proporcionen -- los delegados a bordo, no serán desplazados por los representantes sindicales, hasta en tanto no se realicen las -- condiciones expresamente estipuladas en sus tarjetas de -- trabajo temporales.

Si el sindicato no proporciona el personal requerido dentro de los plazos arriba citados, o si los candidatos que en los mismos plazos presenten no llenan los requisitos expresados, el patrón podrá contratar libremente a cualquier trabajador con el trabajo de interino, aunque no pertenezca al sindicato mientras que el que este presente pueda relevar a bordo al sustituto ...

Cláusula 213. En casos de emergencia, el sindicato proporcionará el personal por conducto de sus representantes respectivos a la mayor brevedad; en la inteligencia de que si no proporcionare el personal necesario cuando menos dos horas antes de zarpar el barco, el capitán podrá; - cubrir dichas vacantes en forma transitoria, hasta que re-

grese el titular del puesto o el sindicato presente a los-  
sustitutos de acuerdo con la cláusula anterior.

Cláusula 37. Los trabajadores se clasifican como-  
sigue de planta, reajustados y transitorios.

a) Son de planta los contratados para trabajos --  
que se ejecuten por administración directa y que, dada su-  
naturaleza se desarrollen en forma normal, regular y perma-  
nente, para la operación y mantenimiento de las instalacio-  
nes y para la realización de las actividades a que se dedi-  
que el patrón, que son objeto de este contrato.

b) Son reajustados los trabajadores que han queda-  
do fuera del servicio por supresión de puestos o reajustes  
de personal.

c) Son transitorios los que ingresen al servicio-  
del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanen-  
te o para ejecutar trabajos temporales o por obra determi-  
nada.

Por cuanto hace al trabajador sindicalizado jubilado, Petroleos Mexicanos se compromete a recibir, por conducto del Sindicato, sus peticiones, las que serán evaluadas y resueltas.

Cláusula 36. El patrón podrá a su elección, efectuar por administración directa o por contrato libre las - obras sociales las de construcción de casas y edificios, - urbanización y saneamiento, de construcción y oleoductos, - gaseoductos y refinerías de transportación por las vías generales de comunicación, de distribución, de exploración y perforación marítima y lacustre. Para ejecutar trabajos de perforación marítima y lacustre los contratistas deberán - utilizar personal de sindicato. Por lo que se refiere a -- obras de construcción y ampliación de sus instalaciones podrán ser ejecutados por administración o por conducto de - contratistas o intermediarios, ...

Cuando estas obras se realicen por contrato libre, el patrón se obliga a comunicar al sindicato los contratos de obra que celebre y estipular con los contratistas que - en la contratación de trabajadores aquéllos deben preferir

en igualdad de condiciones y sin perjuicio de los derechos que conforme a la Ley tengan terceros, al personal que proporcione el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, ... Así mismo, Petróleos Mexicanos se obliga a estipular en los contratos de obra que celebre con los contratistas, que éstos se comprometen a avisar por escrito, al sindicato por conducto de las secciones correspondientes con 15 días de anticipación al inicio de las obras respectivas. El sindicato deberá hacer uso de la preferencia a que se refiere éste párrafo en el término de 15 días a partir de aquél en que reciba el aviso ...

Cuando los trabajadores organicen sociedades la empresa deberá preferirlas, previo concurso y en igualdad de condiciones, para celebrar con ellas los contratos para las obras a que se refiere el párrafo anterior ...". (73).

Dentro de la contratación exclusiva que como Facultad tiene el Sindicato, también existen las limitaciones para proporcionar personal sindicalizado en algunas obras y trabajos que deben efectuarse en la Empresa; y es que Petróleos Mexicanos las puede desarrollar por medio de

(73) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y PETROLEOS MEXICANOS. Petroleos Mexicanos-Gerencia de Personal. Oficina de Servicios y Presupuestos. Sección Máquinas I.B.M. México 1979. pp. 43 a 46, 82, 130, 317, 195 a 198, 63, 61 y 62.

los llamados contratistas, que en la mayoría de los casos no emplean personal sindicalizado, aportando en cambio al S.T.P.R.M. una cantidad de dinero determinada como cuota o pago por derechos para trabajar libremente con Pemex.

A excepción de lo último, éste Sindicato como los anteriores y quizás la mayoría de ellos, al tener plasmada la cláusula de admisión, que es verdaderamente una conquista obrera en su lucha permanente contra el capital, hace uso de la misma, de una manera que si bien es cierto que no se diferencia de otros sindicatos en hacer la propuesta a la empresa o patrón, si existe diversidad en la forma de la misma y esta forma se encuentra plasmada dentro de los Estatutos de cada una de las Organizaciones sindicales; pues mientras unas cumplen con los requisitos legales para efectuar las proposiciones al trabajo, otras organizaciones dentro de sus Estatutos, tienen estipulaciones elitistas que causan graves perjuicios en los derechos constitucionales obreros.

Aún cuando al principio se dijo que no esperamos que los ejemplos descritos en estos apartados, sean una --

norma general que rija en todo tipo de relaciones colectivas patronal-sindical, si nos ilustran para determinar con mayores razonamientos, que no es la facultad o el derecho en sí que tienen los sindicatos en lo que se refiere a hacer valer la cláusula de admisión; sino la forma en que la hacen valer, que es muy diversa entre unos y otros sindicatos; siendo precisamente nuestra intención en éste trabajo que esa forma de que hablamos para hacer valer la cláusula de admisión, sea la regulada en la legislación laboral, de manera clara, sencilla y precisa para que no exista duda alguna en la interpretación que se deba hacer de ella en todo tiempo.

C A P I T U L O    I V .

1. CLAUSULA DE ADMISION MODELO  
TIPO PARA LOS CONTRATOS CO-  
LECTIVOS DE TRABAJO.

Tomando como apoyo el espíritu de protección social en beneficio de los trabajadores del artículo 123 --- Constitucional, particularmente el párrafo primero y las - fracciones XVI y XXVII inciso h); de los que derivamos la - intención en nuestra exposición de ideas, al tratar de --- apreciar el alcance de su Ley Reglamentaria en los artículos 3o. 4o. 154, 155, 156, 157, 358, 371 fracciones VI y - VII, 387 y 395; que de una u otra manera se relacionan con el Derecho al Trabajo y la Libertad a desarrollarlo, cuando se les antepone una Asociación Profesional de Trabajadores que los coarta, con la llamada cláusula de admisión, - de exclusión por admisión o de contratación exclusiva; al incluirla dentro de la convención colectiva de trabajo que regula las relaciones obrero-patronales, dentro de una o - más empresas o establecimientos.

Constitucionalmente, Art. 123 todo mexicano tiene derecho al trabajo y no se le puede impedir solicitar dedi carse a un trabajo determinado, si éste es lícito.

Efectivamente, el aspirante tiene la obligación - legal de solicitar por escrito al patrón o en su caso al-

sindicato titular de la contratación colectiva, cuando sabe que existen vacantes temporales o definitivas en una empresa o establecimiento y su ejecución le acomoda a sus aptitudes.

Cuando se tiene la convicción de que se han violado derechos a los trabajadores, dentro del marco legal existente, en lo que se refiere a la preferencia de éstos ante otros, a ocupar los puestos temporales, definitivos o de nueva creación; haciéndose valer disposiciones estatutarias sindicales y disposiciones contractuales colectivas de trabajo, que aparentemente cumplen las exigencias sociales de los obreros a la sombra de la Ley Laboral.

Tomando en consideración lo anterior, así como lo expresado en otros capítulos sobre el tema que nos ocupa,-- afirmamos que sí es necesario incluir en la Legislación del Trabajo, una Cláusula de Admisión Modelo Tipo que se encargue de regular el ingreso de los trabajadores, que aspiran a la estabilidad y permanencia en un puesto temporal o definitivo por medio de ocupar vacantes o puestos de nueva creación en una empresa o establecimiento, lo que le manifiesta

una seguridad económica y social que satisfará todo tipo -  
de necesidades tanto personales como familiares.

Para tratar de llenar esa laguna legal y darle va  
lor pleno al artículo 123 de nuestra Constitución, así mis  
mo para que se cumplan los postulados del 3o, 4o, 154 y --  
395 de la Ley Reglamentaria, concretamente se proponen ---  
unas modificaciones a ésta misma, que a continuación se ex-  
ponen sin seguir un orden numérico progresivo.

Necesariamente debe mediar en primer lugar por --  
parte del que aspira el puesto vacante o de nueva creación  
una solicitud por escrito, presentada ante la empresa o el  
establecimiento. En ella deberá fundar la petición indican  
do su domicilio, nacionalidad, si tiene a su cargo familia  
quienes dependen económicamente de sus ingresos, si con an  
terioridad prestó o no servicio a esa empresa, porque tiem  
po y de que naturaleza fue el trabajo desarrollado, así co  
mo la denominación del sindicato al que pertenece o si es  
trabajador libre; y será llamado al producirse la vacante;  
o crearse algún puesto.

También podrá presentarse ante la empresa o establecimiento en el momento de ocurrir la vacante o de crear se el puesto, pero deberá en todo momento fundar debidamente requisitando la causa de la solicitud.

Cuando el sindicato titular de la contratación colectiva que rige en esa empresa o establecimiento, ha plazmado y hace valer la cláusula de admisión, por ese sólo hecho el patrón pierde la facultad de contratar libremente - a quien le plazca, pasando esa facultad al sindicato.

El patrón comunicará al sindicato que vacantes o puestos de nueva creación deben cubrirse y éste proporcionará dentro de un término previamente pactado el personal requerido; concluyendo con lo anterior que el aspirante -- deberá efectuar otra solicitud, para dirigirla ahora al -- sindicato.

El problema se presenta cuando el solicitante no es socio de éste sindicato, el que por norma beneficiará - ante el patrón a sus agremiados, de acuerdo a su Ley Interna o Estatutos.

Pero se debe tener en cuenta que no es un sólo aspirante, que son demasiados y las vacantes o puestos que se crean, no satisfacen esa demanda de trabajo, por lo que en consecuencia se van formando determinados intereses por parte de funcionarios patronales o sindicales, al pretender beneficiar a algunos solicitantes, tomando en cuenta únicamente una relación familiar o amistosa, en perjuicio incluso de sus mismos militantes, con mayor razón de los no sindicalizados, quedando al margen de lo que preceptúa la Ley del Trabajo sobre el orden preferencial para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Se podrán presentar en tiempo y forma solicitudes de trabajadores que llenen los requisitos que la Ley exige para el caso, pero si no existe modo legal alguno de comprobar que esas peticiones fueron presentadas, o que violatoria, y deliberadamente no se tomaron en cuenta por parte del sindicato o patrón para cubrir el puesto; los aspirantes nunca dejarán de serlo.

El sindicato podrá argüir que no se presentó solicitud alguna y al no tener obligación de demostrar su di-

dicho, encierra al que pretende el puesto en un estado de indefensión, porque al no sellarse o darse fé pública del documento recibido por la organización, el aspirante tendrá pocos elementos para demostrar su afirmación aún en el juicio laboral.

Creemos entonces que el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo debe decir:

-Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior, y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento y al sindicato titular de la contratación colectiva, indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron, si son miembros de ese sindicato o la denominación del que pertenecen o si no son sindicalizados, a fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento o al sindicato titular al momento de ocurrir la vacante o

de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Si la empresa o establecimiento o el sindicato, se negaren a recibir la solicitud, el trabajador solicitante podrá ocurrir ante la Junta competente y deberá manifestar esa negativa, para que la Junta proceda de acuerdo a los artículos 982 y 983 y haga llegar la solicitud a quien corresponda.—

La modificación dará al trabajador la forma para cumplir legalmente, con un requisito que siendo exigido -- por la Ley Laboral debe ser considerado de procedibilidad en el juicio, tomando el criterio que sobre este punto nos da la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"PREFERENCIA, DERECHO DE. EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION. El artículo 155 de la Ley Federal -- del Trabajo establece que los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo 154, y aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, por reunir los requisitos que

tal precepto se refiere, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; igualmente, la disposición que se comenta agrega que, a falta de la solicitud previa mencionada en primer término, el aspirante puede presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto comprobando la causa en que funde su solicitud. En otra palabra, el artículo 155 da dos posibilidades a fin de que los aspirantes puedan ser llamados y ocupar la vacante: la solicitud en que consten los datos aludidos, que puede presentarse en cualquier tiempo antes de que ocurra la vacante, o bien en el momento que esto último suceda puede presentarse personalmente a solicitarla, aduciendo el fundamento de su pretensión. El cumplimiento de cualquiera de los dos requisitos anteriores debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción consignada en el ar

artículo 157 de la misma Ley Laboral. Esto es así porque, en primer término, la ocupación de las vacantes en la empresa o establecimiento es una necesidad inmediata del patrón -- que debe ser satisfecha por la continuidad normal de las labores, y sin el cumplimiento de los requisitos del artículo 155 el patrón no puede conocer quienes de los trabajadores que están comprendidos dentro de las hipótesis del artículo 154 está en condiciones de prestar los servicios en forma inmediata, así como tampoco puede saber cuál de dichos trabajadores tiene interés en la ocupación de los puestos. Por otra parte, también debe considerarse que si el patrón, al momento en que la vacante debe ser cubierta, no tiene los elementos de información suficientes para la localización de los aspirantes, se encuentra en la imposibilidad jurídica y material para llamarlos. Los anteriores razonamientos llevan a la conclusión de que, si en el juicio correspondiente el patrón se excepciona aduciendo que el actor carece de acción por no haber cumplido los requisitos a que se refiere el artículo 155 en comento, y el reclamante, por su parte, no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y, por lo mismo, -

dicha acción no debe prosperar. Las consideraciones anteriores son igualmente válidas respecto de los trabajadores que se encuentran comprendidos en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo. Es cierto que el legislador distinguió con toda claridad, a los trabajadores que están comprendidos en el artículo 154 de la Ley, señalando los casos que constituyen los requisitos materiales que determinan su preferencia, respecto de los trabajadores comprendidos en el numeral 156. En cuanto a lo primero, debe decirse que el artículo 154 conserva la idea contenida en el artículo 111 fracción I de la abrogada Ley Federal del Trabajo de 1931, mientras que los trabajadores aludidos en el 156 son objeto de una disposición nueva, a los que se refiere la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes: "En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes temporales y transitorias o ejecutando trabajo extraordinario o para obra determinada que no constituyen una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas (de preferencia) que se acaban de -

mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación del trabajo y para cubrir las vacantes que ocurran". Respecto de estos últimos trabajadores es así mismo aplicable el criterio -- mencionado anteriormente en esta ejecutoria, en el sentido de que, para ejercitar la acción de reclamación para el otorgamiento de un puesto vacante o de nueva creación, es necesario el cumplimiento de los requisitos consignados en el artículo 155, ya que, en igual forma, si en el momento en que la vacante ocurra o deba ser cubierta el patrón no conoce el interés de dichos trabajadores para ocupar con el carácter de planta dichos puestos y tampoco cuenta con los elementos necesarios para la localización de los trabajadores aspirantes, es claro que éstos no podrán reclamar la postergación que aleguen en el juicio si no comprueban haber dado cumplimiento a los requisitos tantas veces mencionados. Lo considerado hasta aquí parte de la hipótesis de que en la empresa o establecimiento no exista sindicato que existiendo éste no exista contrato colectivo, o de que existiendo éste último no contenga la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo I del artículo 395 de la Ley, pero si existe sindicato titular de un contrato colectivo-

en el que se haya estipulado dicha cláusula de admisión, de manera que las vacantes en los puestos de planta ya existentes o en los de nueva creación no pueden ser cubiertos libremente por designación del patrón, sino que éste se encuentra obligado a admitir solamente a los trabajadores -- propuestos por el sindicato u organismo sindical titular -- del contrato colectivo, resulta igualmente aplicable el -- criterio que se sostiene, en el sentido de que los trabajadores aspirantes a ocupar dichos puestos deben cumplir los requisitos que ya se han examinado y que se encuentran consignados en el artículo 155. En otras palabras a fin de -- que el organismo sindical pueda hacer proposiciones correspondientes deberá tener las solicitudes respectivas a fin de estar en condiciones de señalar el o los candidatos que tengan el derecho a ser preferidos en la contratación, por lo que la falta de cumplimiento de dichos requisitos invalida la acción ejercitada. De lo que antecede se desprende que los requisitos a que se refiere el artículo 155 deben ser cumplidos no solamente ante el patrón sino también ante el organismo sindical titular cuando sea éste el que -- tenga la facultad exclusiva para hacer las proposiciones -- de trabajadores para ocupar las vacantes que ocurran en --

los puestos de planta o los puestos nuevos que creen con esta misma característica. Por lo anteriormente expuesto esta Sala considera improcedente la acción intentada por los trabajadores comprendidos en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, cuando pretendiendo ocupar un puesto-vacante o de nueva creación, no presenten antes que la vacante ocurra o en el momento que tenga lugar, la solicitud a que se refiere el artículo 155 de dicho ordenamiento a la Empresa, cuando no exista el sindicato, o si existe éste, falta contrato colectivo o que existiendo no contenga la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo I del artículo 395 de la Ley de la Materia; o al sindicato titular del Contrato Colectivo cuando se establezca en el mismo dicha cláusula, esto es, los requisitos exigidos por el citado artículo 155, deben ser cumplidos no solamente ante el patrón, sino también ante el organismo sindical titular del Contrato Colectivo, cuando el mismo contenga la cláusula de admisión. La falta de solicitud comentada, no impide que se haga una posterior para reclamar los puestos vacantes o de nueva creación que puedan ocurrir en el futuro".

(75).

(75) SALVADOR CASTRO ZAVALETA. LUIS MUÑOZ. Ob.Cit. ---  
Apéndice 6. pp. 728, 729, 730 y 731.

Después de esta amplia interpretación de la Corte que coincide con nuestra inquietud, es necesario enfocarnos al segundo párrafo del artículo 154 de la Ley, indicándonos que la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se regirá por lo que disponga la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo si existe, y por el Estatuto sindical.

Ahora bien, en esta otra hipótesis, es necesario recurrir al artículo 371 de la Ley Laboral, que se refiere al estatuto sindical; porque será de acuerdo a la forma en que se encuentren organizados los miembros de un sindicato, como harán valer sus derechos y los derechos de los aspirantes a un puesto vacante o de nueva creación, cuando ese sindicato es titular del Contrato Colectivo y tiene plasmada la cláusula de admisión; porque de acuerdo a nuestra modificación al artículo 155, la organización sindical será receptora también de las solicitudes que los trabajadores le presenten, sean o no sindicados.

Como se denota en diverso Capítulo, los estatutos sindicales en lo que se refieren al ingreso de socios y a-

los derechos de éstos al trabajo, no son uniformes y precisos, existiendo una gran variedad entre los requisitos, lo que da por resultado infinidad de violaciones en perjuicio de aspirantes al trabajo, sean considerados o no como socios.

El artículo 371 por otra parte en su fracción VII reglamenta otra cláusula de consolidación sindical, que es la de exclusión y que consiste en expulsar al socio o miembro del seno sindical. Nos preguntamos ¿porque la Ley no - reglamenta también la cláusula de admisión?; esto lo puede hacer en dos etapas.

Una en el estatuto sindical y otra en el contrato colectivo, de tal manera que el sindicato titular siga con la facultad de proponer al personal que el patrón requiere pero teniendo en cuenta algunos requisitos, que de ninguna manera causarían perjuicios en los fines sociales que persigue al no afectarse la consolidación sindical.

Sabemos que puede existir estatuto sindical, pero entre las relaciones obrero-patronales no existir contrato

lectivo o éste no contener cláusula de admisión, entonces se aplicará el artículo 155 de acuerdo a nuestra modificación.

¿Que actitud deberá tomar el sindicato titular del contrato colectivo, cuando se le presente una solicitud?.

a) Puede darse el supuesto de que el trabajador solicitante sea socio activo y trabajador de base, y, prefiera cambiar de puesto en la empresa, claramente tendrá que ocupar el último puesto que quede vacante una vez corrido el escalafón; o de acuerdo a su antigüedad general de empresa y sindical, pretender uno de nueva creación.

b) Que el trabajador solicitante sea socio transitorio o como se le denomine, entonces el sindicato deberá tener en cuenta si prestó o no, porque tiempo y de que naturaleza, servicios en la empresa o establecimiento de las que es titular del contrato colectivo, y si tiene familia a su cargo; y comparará con las solicitudes de otros trabajadores, debiendo proponer al que tenga mejores derechos.

En algunos sindicatos existen escalafones de trabajadores transitorios, lo que facilita lo anterior, pero otros sindicatos no toman en cuenta a estos compañeros, -- los que se encuentran desorganizados para hacer valer sus derechos.

c) Que el trabajador solicitante no sea considerado socio, pero que haya prestado servicios con anterioridad a la empresa o establecimiento, donde es titular ese sindicato y que incluso se le hayan descontado cuotas sindicales.

La organización sindical deberá tener en cuenta la petición del trabajador e incluso compararla con las de los trabajadores del inciso que antecede y si tiene mejores derechos aunque no se le considere socio sindical, la organización deberá preferirlo ante los demás y proponerlo ante el patrón para ocupar el puesto requerido.

d) Que el solicitante no sea socio del sindicato titular, ni que haya prestado servicios con anterioridad a esa empresa o establecimiento.

En este caso, su solicitud toma dos caracteres:

1.- Deberá solicitar su ingreso al sindicato, para que éste posteriormente lo proponga ante la patrón y empiece a generar derechos de antigüedad.

2.- Que estando en las mismas condiciones otros -- trabajadores, tendrá prioridad la solicitud que se haya presentado primero en tiempo y si el sindicato no tiene entre sus agremiados el personal requerido, tomará en cuenta a éstos trabajadores; o que teniendo el personal, este no se encuentre capacitado a desarrollar las labores de la vacante-- o puesto de nueva creación, teniendo que recurrir forzosa-- mente a solicitudes de trabajadores no sindicalizados.

Es sumamente importante entonces, la solicitud que se presenta ante el sindicato, porque de la actuación del-- mismo dependerá la actitud del trabajador, si la organiza-- ción no toma en cuenta sus derechos de preferencia. Aquí -- consideramos que el sindicato, sí debiera tener la obliga -- ción legal de fundar su negativa, ya sea con los requisitos de ingreso a su seno o cualquier otra razón que consigne;--

es decir, que si un trabajador cumplió con los requisitos exigidos para el ingreso al sindicato y esta es la puerta para ser propuesto al trabajo, la negativa de no admitir una solicitud o de no tomarla en cuenta, debiera estar fundada en la falta de esos mismos requisitos si es que no se cumplieron, al igual que la negativa a la solicitud del -- trabajador que aspira a un puesto en la empresa o establecimiento.

Esa negativa del patrón en su caso, o del sindicato titular deberá darse por escrito, donde se funden las causas del rechazo del trabajador, para en el primer caso no ingresar al seno sindical, y en el segundo, el porqué -- si ya forma parte de ese gremio no es propuesto a ocupar el puesto en cuestión que se encuentra vacante.

Los requisitos en que se debe fundar la negativa -- serán sindicales y contractuales.

Dentro de los primeros, adquiere una importancia -- relevante, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo -- que dice:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un -- sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo-- anterior se tendrá por no puesta." (76).

Ahora tomaremos como ejemplos los requisitos de ingreso que se encuentran en el estatuto del Sindicato Unco de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana-- en el artículo 90 y del estatuto del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en los artículos -- 26, 27 y 28, que a la letra dicen:

"Artículo 90.- Para ingresar al sindicato se requiere:

a) Tener 16 años de edad y saber leer y escribir:

b) Presentar solicitud por escrito a la sección -- sindical correspondiente;

(76) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. p. 171.

c) Protestar acatar el estatuto y los acuerdos --  
sindicales;

d) No haber sido expulsado de alguna organización  
obrera ni tener otros antecedentes que menoscaben su condi-  
ción moral de trabajador;

e) Ser aceptado por la mayoría de los socios de -  
la sección o delegación respectiva, constituida en asam --  
blea general;

f) Acatar los acuerdos relativos que tome la sec-  
ción o delegación; y

g) Rendir protesta ante la asamblea general, de -  
subordinación y lealtad al sindicato." (77).

"Artículo 26.- Para ingresar al sindicato es in-  
dispensable la presentación de una solicitud escrita, por-  
duplicado, con la firma del interesado y su huella digital  
y apoyada con la firma de dos socios activos del sindica-  
to... Cuando se trate de un trabajador de planta éste debe

(77) ESTATUTOS DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ---  
ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA. Ob.Cit. -  
pp. 75 y 76.

rá anexar una copia de su contrato o nómina definitiva ...

Artículo 27.- El ingreso queda sujeto además a --  
los siguientes requisitos:

I.- Haber cumplido 16 años de edad.

II.- Saber leer y escribir.

III.- Reunir cualquiera de las características --  
particulares a que se refieren los artículos 23 y 25.

IV.- Justificar antecedentes prosindicales y de -  
buena conducta.

V.- Hacer el depósito de la cuota de inscripción,  
en su oportunidad.

VI.- No haber realizado acciones en perjuicio del  
sindicato o en detrimento del buen nombre del mismo.

VII.- No haber sido expulsado de alguna organiza-  
ción obrera.

VIII.- Protestar el fiel cumplimiento de los estatutos del sindicato.

IX.- A la solicitud de ingreso se adjuntará certificado médico en que se haga constatar que el solicitante no padece enfermedad infecto contagiosa y tres fotografías sin retoque en tamaño credencial.

Artículo 28.- Por cuanto a la admisión de socios-supernumerarios, será facultad de las secciones, delegaciones o subdelegaciones, decidir hasta que cantidad se deba admitir de ellos, de acuerdo con las posibilidades del trabajo en las entidades sindicales que anteriormente se señalan, previa conformidad de la asamblea ...

... Dicha admisión se otorgará a condición de que el solicitante compruebe haber cumplido debidamente y respetado todos los acuerdos de asamblea seccional, y además haber demostrado lealtad, solidaridad, colaboración y principalmente militancia sindical activa del S.T.P.R.M.". (78).

Procedemos a concretar nuestra idea, de la manera

(78) ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES. SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. Ob.Cit. pp. 36 y 37.

guiente:

Se recibe la solicitud y el sindicato si hay negativa deberá fundarla, por ejemplo de que el solicitante no cumplió con los siguientes requisitos:

... que fue expulsado de una organización obrera, por su comportamiento, teniendo antecedentes suficientes - que menoscaban su condición de trabajador.

... que no fue aceptado por la mayoría de los socios de la sección, constituidos en asamblea general y que las constancias del acta levantada podrán serle exhibidas - a petición suya.

... que no sabe leer y escribir.

... que el solicitante realizó acciones en perjuicio del sindicato consistiendo en tales hechos ... trayendo como consecuencia el detrimento del buen nombre del miembro.

... Que padece una enfermedad infecto-contagiosa.

Argumentos no faltarían, y se cumpliría con una formalidad para el trabajador rechazado, que consciente de sus actos actuaría de acuerdo a sus intereses.

Los requisitos contractuales donde se fundara la negativa, podrán ser estos mismos incluidos en el contrato colectivo a petición sindical; o los que el patrón considere que se constriñen esencialmente en tres.

... que no ha sido propuesto por la organización sindical.

... que no tiene la aptitud y capacidad para desarrollar los trabajos requeridos, según el examen practicado.

... que tiene una incapacidad física que no le permite el desarrollo del trabajo requerido, de acuerdo al dictamen médico que se anexa.

... que se encuentra afectado por una enfermedad infecto contagiosa de acuerdo al dictamen médico que se --

anexa.

Por lo anterior, es que proponemos la siguiente mo  
 dificación al artículo 371 de la Ley de la Materia, en sus-  
 fracciones V y VI de la manera siguiente. Dice el artículo:

"Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos con  
 tendrán:

... V. Condiciones de admisión de miembros.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados ..."-

(79).

Deberá decir:

—Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos con-  
 tendrán:

... V. Condiciones de admisión de miembros siempre  
 tomando en cuenta lo que disponen los artículos 155 y 358.

(79) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA  
 Ob.Cit. p. 175.

En el caso de negar una solicitud de admisión, el sindicato deberá fundarla y comunicarla por escrito al trabajador.

VI. Las obligaciones y derechos de los asociados, bajo el orden preferencial de que hablan los artículos 154, 156 y 159.—

Por otra parte, si existe contrato colectivo y en él se encuentra la cláusula de admisión, ésta se reglamentará de la siguiente manera. Dice el artículo 395 de la L. F.T. en su primer párrafo:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras ...". (80).

Deberá decir en su primera parte el párrafo:

—En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes

(80) ALBERTO TRUEBA URBINA. JORGE TRUEBA BARRERA.  
Ob.Cit. p. 184.

nes sean miembros del sindicato contratante, el que deberá cumplir con los requisitos de las fracciones V y VI del -- artículo 371. Esta cláusula y cualesquiera otras ... --

No corresponde al patrón más que aceptar al candi dato que propone el sindicato titular de la convención colectiva, cuando existe la cláusula de admisión; ya que el primero como se sabe, en estos casos pierde la facultad de selección de personal (aunque lo condiciona una vez pro -- puesto a la aptitud intelectual y médica); y sobre el segun do recae la obligación de hacer buen uso de esa facultad, - en favor de los trabajadores sean agremiados o no, que soliciten una plaza.

Por eso es que al cumplirse todas las modificacio nes que hemos propuesto a los artículos 155, 371 y 395 de nuestra Ley Laboral, no es necesario que la cláusula de ad misión plasmada, en sí, contenga toda la reglamentación; - porque nuestro propósito es considerar a esta cláusula como una institución dentro del Derecho del Trabajo, a propo sición de los mismos trabajadores, a través de sus sindica tos, que consecuentemente debe beneficiar también a traba-

trabajadores. Así habrá requisitos que señalamos como sindicales o estatutarios que no tendrían que ocupar un lugar en el contrato colectivo, aunque algunos contratantes sí lo preferían como es el caso de las cláusulas 38 y 39 de Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, ya señaladas con anterioridad.

Se quiere decir que el patrón no podría exigirle al sindicato que propusiera al personal de acuerdo a los términos del 154 y 156 de la Ley del Trabajo, pero sí indirectamente podría hacerse al insertar se cumpla lo que previene el primer punto del párrafo primero del artículo 395 de la misma Ley.

Imaginando nuestra idea, el ejemplo quedaría:

-En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se obliga a cubrirlos, en los términos de este contrato, por conducto del sindicato, a través de las secciones, delegaciones o subde

legaciones respectivas, de acuerdo a lo previsto por el --  
primer punto, del párrafo primero, del artículo 395 de la --  
Ley Federal del Trabajo ... -

Lo anterior se refiere a la cláusula cuatro del --  
contrato colectivo de trabajo celebrado entre Petroleos --  
Mexicanos y el S.T.P.R.M. que originalmente dice:

"Cláusula 4. En los casos de vacantes definitivas  
o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las --  
vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se --  
obliga a cubrirlos, en los términos de este contrato, por --  
conducto del sindicato, a través de las secciones, delega --  
ciones o subdelegaciones.

El patrón solicitará por escrito al sindicato..."

(81).

Se podían incluir más ejemplos, pero sabemos que --  
la idea sea captado, por lo que no consideramos necesario --  
echar mano a otros contratos colectivos de trabajo que ten --  
gan su cláusula de admisión.

(81) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. SINDICATO DE TRABA --  
JADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y PE --  
TROLEOS MEXICANOS. Ob.Cit. p. 43 y 44.

Después de toda nuestra exposición debe entenderse que la única intención, fue tratar de llenar en poco, - los vacios que pueden existir en nuestra Ley Federal del-- Trabajo; siempre se tuvo en cuenta que el trabajador transitorio en su mayoría vive en un estado de inseguridad social y económica; que el transitorio forma parte de una inmensa mayoría de trabajadores que como mexicanos de una u otra forma, aspiran a su seguridad en el trabajo y al bienestar de sus familias, trayendo consecuentemente la superación en todos los niveles de su actuación.

Estoy consciente que es difícil más no imposible, tomar en cuenta estas pequeñas ideas, para tratar de resolver el desequilibrio económico y social existente entre -- las masas obreras de nuestro país y que quizás alguna vez, nuestros conceptos sirvan de base en favor de esas clases, sobre las que descansa parte de nuestro futuro.

No pretendo coartar la libertad del sindicato, por que es la expresión y voz más grande que existe de los ---- trabajadores y mientras más se consolide en sus derechos - y libertades, cumplirá fielmente con sus obligaciones, has

a conseguir como persona moral, la satisfacción del fin y objeto por el que fue creado.

Al contrario se pretende reglamentar una facultad que la Ley le ha concedido, para que haga de ella siempre un buen uso en favor de la clase que representa; porque como seres humanos los que toman las decisiones sindicales, - en algún momento de debilidad por un interés particular, - provocarán violaciones y perjuicios contra los derechos -- constitucionales de sus representados; Porque el sindicato como ente que es, no representa únicamente a sus agremiados, sino el interés de toda la clase obrerista, que se organiza en él para luchar contra otros intereses del poder-económico, que se contraponen a sus fines y conquistas sociales.

Se tuvo en cuenta lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpreta como el espíritu de protección que emana del artículo 123 Constitucional sobre los - Trabajadores y tratamos de que no sea ésta Autoridad Laboral, la que al final decida como entender un precepto de - la Ley Reglamentaria Laboral, cuando se le viola un dere--

cho al trabajador y a quien se debe proteger siempre. Se considera que esa Ley Reglamentaria debe ya contener las interpretaciones Jurisprudenciales, que complementan a la misma, porque datan de muchos años y se sigue cayendo como en el caso, en error de alargar los juicios laborales.

Es cierto que los conceptos pueden estar equivocados; es cierto que al concretar una idea y concluir modificando a nuestra manera un artículo de la Ley, carecimos de la capacidad y técnica necesaria en su redacción, así como de otros elementos que de tenerlos a la mano agrandarían nuestro pequeño panorama.

Por último manifiesto que simplemente traté de vertir una inquietud y que ojalá beneficie a mi clase.

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

I.- Desde su origen y hasta nuestros días la única actividad esencial que ha desarrollado la humanidad a través de las diferentes épocas históricas para satisfacer sus necesidades, es el trabajo.

El trabajo, es todo esfuerzo físico o intelectual que se basa en la actitud consciente o inconsciente del hombre, no importando el hecho de quien lo ejecute o por qué.

Las etapas de la historia, únicamente han servido para medir la evolución social del ser humano, que se ha integrado en una estructura, en forma de interrelación con sus semejantes, a la que denomina sociedad.

Dentro de esa evolución social, la economía y la política han determinado también el engrandecimiento o decadencia de los pueblos, en los que necesariamente el hombre es la parte vital.

No cuenta en que era, siglo, año, pueblo o nación si es esclavo, plebeyo o siervo; ni tampoco si la economía

es capitalista o no; lo que cuenta es esa actividad que el hombre desarrolla en beneficio de otro, que se denomina -- trabajo y que ha visto la necesidad de reglamentar de --- acuerdo a sus propias conveniencias, que marcan su evolución histórica como hombre, como pueblo o como Estado.

Precisamente al darse cuenta de la explotación injusta del hombre por el hombre, ha delegado al Estado una facultad para que legisle el Trabajo en beneficio de la sociedad, otorgando derechos y obligaciones a quien presta-- el servicio y a quien lo recibe, al explotado y al explotador, al trabajador y al patrón.

II.- Fue nuestro país el primer Estado que a ni-- vel constitucional otorgó derechos a los trabajadores en - los artículos 5o. y 123 de la Constitución del año de 1917 dando paso a nuestro Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social.

Nuestro Derecho del Trabajo, toma en cuenta el devenir histórico funesto de la clase obrera y persigue la - protección de esa clase desde el punto de vista social en-

su más amplio sentido, al tratar de reivindicarles sus derechos en el ejercicio de cualquier trabajo, ante un patrón que no conocía esos derechos porque no estaban plasmados en la Ley y si los conocía, no existía forma alguna de forzarlo a respetarlos en favor de los trabajadores.

Así mismo, pretende el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital, tomando en cuenta el interés-social y colectivo del mismo Estado, para su estabilidad política-económica.

El Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social persigue dentro de sus principios, normas e instituciones, dos fines, uno inmediato y otro mediato.

El fin inmediato, consiste en lograr y mantener la armonía en las relaciones entre los trabajadores, y entre éstos que viven de su esfuerzo y los patronos dueños del Capital, siempre bajo la tutela y protección del Estado.

El mediato, es la meta final y en sí el único propósito que es el de socializar las actividades del trabajo de todos los mexicanos y conseguir el bienestar de los mismos en la totalidad de los aspectos y consideraciones vitales, satisfaciendo por siempre sus necesidades como hombre dentro del régimen político en que se desenvuelva.

III.- Dentro del Derecho Mexicano del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo es una fuente dinámica de derechos y obligaciones entre el Trabajo y el Capital.

Por medio de esta forma de contratación, con las modalidades que la Ley Laboral le otorga, la clase obrera aspira conseguir de acuerdo a las circunstancias reales -- que se presenten, la reivindicación de la manera más rápida de sus derechos.

Los trabajadores necesariamente organizados como sindicatos, han convertido las Convenciones Colectivas en un instrumento efectivo de lucha, regulando las relaciones y las condiciones mínimas del Trabajo de ellos, con el patrón, patronos o sindicatos patronales, que se presentan -

dentro de una o más empresas o establecimientos.

Así los detentadores del Capital de las empresas, han tenido que ceder beneficios sociales y económicos, ante el empuje legal de la clase trabajadora, en bien de un interés común que protege el Estado.

IV.- La Cláusula de Admisión es una disposición legal, esencial y obligatoria para los contratantes, desde el momento en que pasa a formar parte de la Convención Colectiva de Trabajo, como una imposición del sindicato obrero; por medio de la cual, el patrono se obliga a contratar únicamente a los trabajadores recomendados o propuestos -- por el sindicato titular del interés profesional.

En consecuencia, el patrono pierde la facultad de contratar libremente e influir en forma determinante en -- las ideologías de los obreros, aglutinados con un sólo fin de lucha solidaria dentro de su sindicato.

La contratación exclusiva, es una conquista obrerista ante el patrón y el Estado, concedida por éste últi-

o como facultad y derecho sindical, que por ningún motivo debe desaparecer de los Contratos Colectivos, porque con su aplicación toda asociación profesional de trabajadores pretende su Consolidación; pero debe reconocerse que si es necesario reglamentarla debidamente en la Ley Laboral, para que todos los que aspiren al trabajo, tengan una oportunidad.

V.- Ante la negativa del patrón a la solicitud -- del sindicato titular, de incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo la Cláusula de Admisión, la organización sindical deberá recurrir a la Huelga, para forzar al representante patronal y abreviar tiempo en conseguir su preten -- sión, fundandose en las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; aunque podrá optar si lo -- considera conveniente por el Procedimiento Ordinario, se -- guido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que ri -- ge la tramitación y resolución de los conflictos colecti -- vos de naturaleza jurídica, previsto en el articulado del -- 870 al 891 de la misma Ley.

VI.- Hay determinadas labores a desarrollar den --

tro de una empresa o establecimiento, que el personal sindicado no puede efectuar, en virtud de que estas obras son de índole diversa a las pactadas en la Convención Colectiva, convirtiéndose en una incapacidad del sindicato, al no contar con los elementos técnicos y profesionales que se requieren, dentro de sus miembros, traduciendo en una limitación a la cláusula de admisión, corriendo el riesgo de que el patrón atente en contra de la consolidación de la organización.

VII.- De un caos que existía en los criterios que partían de las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los patrones y de los sindicatos de trabajadores, en relación a la interpretación de la cláusula de admisión y el artículo 154 de la Ley Reglamentaria Laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aún cuando ha dado marcha atrás en algunas tesis o cambiado el sentido de las mismas, ha determinado implícitamente en sus ejecutorias la reglamentación a su forma y campo jurídico de aplicación, reconociendo el abuso que sobre el derecho de admisión o ingreso, han hecho patrones y sindicatos obreros titulares del contrato colectivo, en perjuicio de los llamados trabau

adores eventuales, temporales y transitorios con mejores derechos proferentes para ocupar una vacante definitiva o puesto de nueva creación en una empresa o establecimiento.

VIII.- Es necesario que de acuerdo a las normas del trabajo, se armonice el interés que persigue una asociación profesional de trabajadores con la llamada autonomía sindical, plasmada en la misma Ley Laboral y los estatutos, con el derecho que tienen los viejos trabajadores temporales, eventuales y transitorios excluidos del trabajo a la fecha; y que no sea siempre la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que determine quién violó el derecho de preferencia y en perjuicio de quién se violó.

Esas violaciones que afectan a los trabajadores aspirantes al trabajo, cuando la cláusula de admisión los excluye, no estriban en el derecho o facultad que en sí tienen los sindicatos obreros para hacer uso de ella, sino, en la forma en que la aplican, que es muy diversa entre unos y otros; es decir, no existe una verdadera uniformidad dentro de los contratos colectivos para la aplicabilidad de la cláusula de contratación exclusiva, ni tampoco

los requisitos de admisión de socios y calidad de los --  
ismos dentro de los estatutos sindicales, lo que en conse  
uencia da lugar a la inclusión de verdaderas estipulacio  
es elitistas de carácter subjetivo, por algunas organiza  
ciones, dando motivos para una mala aplicación de la cláu  
sula por parte de los dirigentes y funcionarios sindicales  
provocando un sin número de perjuicios a los derechos cons  
titucionales obreros.

IX.- El Sindicato como ente moral, no representa  
únicamente a sus agremiados, sino el interés de toda la --  
clase obrerista, que se organiza en él, contra otros inte  
reses del poder económico que se contraponen a sus fines -  
y conquistas sociales.

No pretendo coartar la libertad y autonomía sindi  
cal, porque es la expresión mas grande y fuerte que existe  
de los trabajadores contra el Capital, y mientras más se--  
consolide en sus derechos y libertades, cumplirá fielmente  
con sus obligaciones, hasta conseguir la satisfacción del  
objetivo por el que fue creado.

Pero el trabajador transitorio vive en un estado de inseguridad económica y social, y forma parte de la inmensa mayoría de trabajadores que como mexicanos desean su seguridad en el trabajo, para conseguir la superación en todos los niveles de su actuación como ser humano.

Por tanto, es necesario insertar en la Legislación de Trabajo una Cláusula de Admisión Modelo Tipo, que se encargue de regular adecuadamente el ingreso de los trabajadores que buscan la estabilidad y permanencia en un puesto vacante o de nueva creación, en una empresa o establecimiento, para poder proporcionarse la seguridad económico-social que le falta y que satisfará sus necesidades tanto personales como familiares.

X.- La cláusula de admisión debe considerarse como la Institución de lucha que es, dentro del Derecho del Trabajo, y por tanto no es necesario que la misma en sí contenga en un sólo artículo o postulado toda su reglamentación, sino que puede abarcar varios artículos de la Ley, pues lo importante es que cumpla con su cometido social, tanto con la intención del sindicato que la hace valer pa-

ra salvaguardar sus derechos, como la de proteger a todos los aspirantes al trabajo sean o no sindicalizados; ya que si fue creada como una conquista de las masas obreras a -- través de sus sindicatos, justo es que debe beneficiar también a todos los trabajadores, con las excepciones debidamente fundamentadas, cumpliendo así con las pautas emanadas del artículo 123 Constitucional.

XI.- Para cumplir con el objetivo social que dió origen a la cláusula sindical de contratación exclusiva -- y fundamentar la nueva Cláusula de Admisión modelo Tipo -- que proponemos como necesaria, en primer término el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser reformado -- a la manera siguiente:

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior, y que aspiren a un --- puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento y al sindicato titular de la contratación colectiva, indicando su domicilio y nacionalidad si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio --

on anterioridad y porqué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron, si son miembros de ese sindicato o la denominación del que pertenecen o si no son sindicalizados, a fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento o al sindicato titular al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Si la empresa o establecimiento, o el sindicato, se negaren a recibir la solicitud, el trabajador solicitante podrá ocurrir ante la Junta competente y deberá manifestar esa negativa, para que la Junta proceda de acuerdo a los artículos 982 y 983, y haga llegar la solicitud a quien corresponda.

XII.- Además es necesario que el artículo 371 de la misma Ley sea modificado en las fracciones V y VI, para el mismo propósito.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

... V. Condiciones de admisión de miembros, siempre tomando en cuenta lo que disponen los artículos 155 y 158.

En el caso de negar una solicitud de admisión el sindicato deberá fundarla y comunicarla por escrito al trabajador.

VI. Las obligaciones y derechos de los socios, bajo el orden preferencial de que hablan los artículos 154, 156 y 159.

XIII.- Para completar el funcionamiento de la --- Cláusula de Admisión Modelo Tipo, es imprescindible también que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que le da vida, sea adicionado en la primera parte de su párrafo primero, de la forma que sigue:

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, el que deberá cumplir con los requisitos de las fracciones

V y VI del artículo 371 ...

XIV. La aplicación de la Cláusula de Admisión Modelo Tipo que se propone para que rija en favor de todos los trabajadores que aspiren al trabajo, quedaría plasmada a manera de ejemplo en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, así:

Cláusula 4. En los casos de vacantes definitivas-- o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se obliga a cubrirlos, en los términos de este contrato, por -- conducto del sindicato, a través de las secciones, delegacioneso subdelegaciones respectivas, de acuerdo a lo previsto por el primer punto del párrafo primero, del artículo -- 395 de la Ley Federal del Trabajo ...

XV.- Con las reformas propuestas a la Ley Laboral, la admisión al trabajo de los viejos trabajadores excluidos, ya no se verá interrumpida, porque tendrán a la mano -- la manera de hacer valer adecuadamente sus derechos, aun --

ante las argucias de los más poderosos sindicatos, lo que será un paso más a la socialización del Trabajo, fin primordial del artículo 123 Constitucional, que se hace realidad por conducto de las disposiciones que emanan de su --- Ley Reglamentaria y la aplicación de uno y otra constituyen el Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social.

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

A.-

1. ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1980.
2. ARBALAEZ HURTADO GUSTAVO. Ley Federal del Trabajo de 1931. Revista Capital y Trabajo. Año II. Tomo V. Número 41 y 42. Editorial Prop. Gustavo Arbaláez H. México 1931.

C.-

3. CABANELLAS GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral. Bibliográfica OMEBA. Editores Libreros. Edición 1960. Volúmen I. Buenos Aires Argentina.
4. CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresora S.A. Sexta Edición. México 1973.
5. CASTRO ZAVALA SALVADOR. MUÑOZ LUIS. 55 años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados

de Circuito. Tomo IV. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1975.

6. CASTRO ZA VALETA SALVADOR. MUÑOZ LUIS. Ob.Cit. Apéndice 2. 1973. Cuarta Sala.
7. CASTRO ZA VALETA SALVADOR. MUÑOZ LUIS. Ob.Cit. Apéndice 4. 1975. Cuarta Sala.
8. CASTRO ZA VALETA SALVADOR. MUÑOZ LUIS. Ob.Cit. Apéndice 5. 1976. Cuarta Sala.
9. CASTRO ZA VALETA SALVADOR. MUÑOZ LUIS. Ob.Cit. Apéndice 6. 1977. Cuarta Sala. Primera Edición.
10. CAVAZOS FLORES BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial JUS, S.A. México 1972.
11. CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Editorial Trillo. Sexta Edición - México 1979.

12. CONSTITUCION Y ESTATUTOS. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. XIV Convención Nacional Ordinaria. Edit. por la Srfa. Nal. de Org. Educ. y Estd. del S.T.F.R.M. México-1979.
13. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Leyes y Códigos de México. Colección Porrúa. Editorial Porrúa S.A. Quincuagésima Edición México 1972.
14. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Comisión Federal de Electricidad. Sindicato Unico de Trabajadores- Electricistas de la República Mexicana. 1980-1982 América Cía. Impresora y Editora de Periódicos, Libros y Revistas S.A. México 1980.
15. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Ferrocarriles Nacionales de México. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 1978-1980 Editado por la Srfa. Nal. de Org. Educ. y Estd. del S.T.F.R.M. México 1978.

16. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Petroleos Mexicanos. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Gerencia de Personal. Oficina de Servicios y Presupuestos. Sección Máquinas --- I.B.M. México 1979.

D. -

17. DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. - Editorial Porrúa S.A. Tercera Edición. México -- 1979.
18. DE BUEN L. NESTOR. Ob.Cit. Tomo II.
19. DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México -- 1979.

E. -

20. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo I. Editorial Bibliográfica Argentina S.R.L. Edición 1967. Buenos Aires Argentina.

21. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Ob.Cit. Tomo III.
22. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Ob.Cit. Tomo IV.
23. ESCRICHE. Diccionario Razonado de Legislación y -  
Jurisprudencia. Tomo I. Cárdenas Editor y Distri-  
buidor. Primera Edición. México 1979.
24. ESTATUTOS. Sindicato Unico de Trabajadores Elec-  
tricistas de la República Mexicana. Cuarto Congre-  
so General Ordinario. México 1976.

G.-

25. GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa S.A. Octava Edición. México 1976

J.-

26. JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO. Extractos de las Prin-  
cipales Resoluciones de la Suprema Corte de Justi-  
cia de la Nación, correspondientes a los años ---  
1937, 1938, 1939 y 1940. México 1941.

27. JURISPRUDENCIA DEL TRABAJO. Ob.Cit. Años 1941, --  
1942 y 1943. México 1944.

A.-

28. MENDIETA ALATORRE ANGELES. Tesis Profesionales. -  
Editorial Porrúa S.A. Decimotercera Edición. México  
1979.

P.-

29.- PAVON FLORES MARIO. La Cláusula de Admisión. Edici  
ciones Fidel. México 1945.

30.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Diccionario. Francia  
1964.

31.- PORTES GIL EMILIO. Proyecto de Código Federal de  
Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México-  
1929.

32. PORRAS LOPEZ ARMANDO. Derecho Mexicano del Traba-  
jo. Manuel Porrúa S.A. México 1979.

33. PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría - de Industria, Comercio y del Trabajo. Talleres -- Gráficos de la Nación. Edición Oficial. México -- 1931.

R. -

34. RAMOS EUSEBIO. Derecho Sindical Mexicano y las -- Instituciones que Genera. Cárdenas Editor y Dis- tribuidor. México 1978.

35. REYES ALFONSO. Código de Hammurabí. Por Fernando- Flores García. Revista de la Facultad de Derecho- de México. U.N.A.M. Tomo XXVIII. Número 110. Ta- lleres de Litografía Cultural Mexicana S.A. Pri- mera Edición. México 1978.

S. -

36. SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones de Dere - cho Mexicano del Trabajo. Primer Tomo. Volúmen I. México 1967.

T.-

37. TAPIA ARANDA ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo Editorial Velux S.A. Sexta Edición. México 1978.

38. TRUEBA URBINA ALBERTO. TRUEBA BARRERA JORGE. Ley-- Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980. Edi- torial Porrúa S.A. Cuadragésima. TERCERA EDICION.- México 1980.

39. TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo.- Teoría Integral. Editorial Porrúa S.A. Quinta Edi- ción. México 1980.

U.-

40. URBINA SALVADOR. Informe Rendido a la Suprema Cor- te de Justicia de la Nación, por el Presidente -- Lic. Salvador Urbina, al terminar el año de 1949.- Cuarta Sala. Antigua Imprenta Murguía S.A. México- 1949.