

8.81309



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

2
2e

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
NUMERO DE INCORPORACION 8813 - 09

**LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
COMO INSTRUMENTO DE PODER
DEL SINDICALISMO EN MEXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA :
MARCO POLO BERNALDEZ REYES

DIRECTOR DE LA TESIS : LIC. JUAN MANUEL SALAS MORENO
REVISOR DE LA TESIS : LIC. ABEL GARCIA SANCHEZ

TESIS CON
FALTA DE
1992



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 está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPÍTULO I

Antecedentes Históricos del Derecho de Asociación Profesional y Modelos semejantes.	1
1.- La organización Gremial en la Edad Media.	3
2.- Los Primeros Movimientos Obreros como Clase Social Definida.	6
3.- Pensadores que Influyen en la Formación del Movimiento Obrero.	8
4.- Los Primeros Movimientos de los Trabajadores Organizados.	10

CAPITULO II

Evolución del Derecho de Asociación Profesional en México.	19
1.- Nueva España.	19
2.- México Independiente.	21
3.- México Porfiriano.	23
4.- México Revolucionario.	25
5.- Panorama Actual de las Organizaciones Sindicales Mexicanas.	31
6.- Finalidad y Objetivos de los Sindicatos.	43
7.- Tipos de Sindicatos.	46
a).- Requisitos para Constituir un Sindicato.	49
b).- Requisitos Legales.	50
c).- Cancelación del Registro.	52

d). - Contenido de los Estatutos.	52
e). - Personalidad de los Sindicatos.	53
f). - Obligaciones de los Sindicatos.	54
g). - Actividades Prohibidas a los Sindicatos.	55
h). - Disolución de los Sindicatos.	55

CAPITULO III

Lineamientos Generales del Contrato Colectivo.	56
1.- Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo.	56
2.- Características del Contrato Colectivo.	60
a). - Elementos Esenciales.	61
b). - Los Presupuestos de Validez.	66
c). - Requisitos de Eficacia.	68
3.- Contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo.	69

CAPITULO IV

Las Cláusulas de Exclusión y su Efectividad.	72
1.- Antecedentes.	72
2.- Análisis de las Cláusulas en Estudio.	77
3.- La Cláusula de Exclusión de Ingreso, su Regulación y Efectos.	79
4.- La Cláusula de Exclusión por Separación, Regulación y Efectos.	81

CAPITULO V

La Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión.	
---	--

1.- Planteamiento.	89
--------------------	----

2.- La Cláusula de Exclusión de Ingreso y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.	95
3.- La Cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.	101
Conclusiones.	113
Bibliografía	118

INTRODUCCION

Comenzaré a dar un breve bosquejo del por qué mi interés para desarrollar este trabajo, que creo ha dado origen desde su existencia hasta en presente a enconadas polémicas; y de ahí mi principal interés en poner a su consideración mi opinión y el análisis detallado de los estudios hechos por los doctrinarios y hombres interesados en esta figura jurídica y quienes lo han estudiado y propuesto.

Pero para podernos adentrar a dicha figura, es necesario comenzar por estudiar los antecedentes históricos de las Asociaciones en general, en México y en particular la de la clase trabajadora y las conquistas que estos han logrado a través del tiempo.

Aristóteles dijo que "el hombre es un ente social, y que no es posible concebir su existencia aislado, ajeno a toda relación con sus semejantes".

Señalada la necesidad de la vida en sociedad para el común de la gente, estudiaremos en particular a la Asociación de un determinado sector de la humanidad que constituye además, uno de los sostenes de todo el edificio social: la clase obrera o que trabaja.

Desprendiéndose de lo anterior diré que la clase obrera necesita ante todo de la unión porque solo así logrará fortalecerse en contra, claro esta a lo que sostenían las doctrinas liberales e individualistas, quienes basados en la idea de igualdad de los individuos, excluyen el asociacionismo propugnando la libertad ante todo y sobre todo. Sin embargo, la crisis del derecho individual y la democracia capitalista exhibieron el desajuste reinante en la sociedad entre el hombre poderoso económicamente y el grupo desvalido de los obreros, lo que hacían una falacia el equilibrio proveniente de la igualdad ante la ley.

Como se sabe, la asociación profesional en un principio fué duramente combatida tanto por los hombres de empresa como por el Estado, y aunque atravesó épocas difíciles en su existencia, posteriormente fué tolerada y ya en nuestros días se encuentra reconocida oficialmente, como la titular del interés profesional de sus agremiados, presentándose como un fenómeno social del cual no se duda su importancia.

Reconocidas por el Estado, las asociaciones profesionales pronto estuvieron en la posibilidad de hacer valer ante los empresarios sus principios y finalidades por los cuales fueron formadas y para adquirir esa fuerza, la cual era necesaria para hacer frente a las presiones, las maniobras y la falta de conciencia del sistema individualista, era necesario que dentro

del contenido de los contratos colectivos de trabajo celebrados con los patrones se excluyeran las figuras de las cláusulas de exclusión, mismas que a la vez que establecen un derecho en favor del sindicato, estatuyen así mismo derechos y deberes de los trabajadores agremiados hacia la asociación.

Tales cláusulas además de constituir una forma de colocación de los trabajadores, han permitido consolidar la institución de la asociación profesional o sindicato obrero.

Estas cláusulas que son el fondo del presente estudio, han recibido diferentes denominaciones, tales como cláusulas de consolidación sindical, cláusulas de admisión y cláusulas de despido, cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación. Atendiendo la primera al fin último que persiguen es decir a la consolidación del sindicato y las últimas atendiendo a los efectos de las mismas.

Las denominaciones de cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación, son las más aceptadas por ser además de tradicionales dentro de la nomenclatura del derecho del trabajo, las más expresivas en cuanto a su contenido.

Por la riqueza de esta institución, y por sus contradicciones que ha originado en el transcurso de su existencia es que me inclinaron a elegir como tema de mi tesis profesional, al estudio de la misma.

CAPITULO I

Antecedentes históricos del Derecho de Asociación Profesional.

Autores hay como el Dr. Mario de la Cueva, que nos dice "que el Derecho del Trabajo es resultado de la división honda que en el siglo pasado se produjo entre los hombres del régimen individualista y liberal, no quiere decir con esto que en otras épocas no haya existido un derecho de trabajo; pero estas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo".¹

Se señalan, sin embargo, como antecedentes de nuestro derecho del trabajo algunas, instituciones del derecho romano, aunque si bien no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, sí debemos la distinción entre la Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operanu, figuras que tanta influencia han ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo. De la Cueva nos señala que: "debemos considerar al régimen corporativo de la edad media la que mas influyó en nuestro derecho de trabajo y nos explica que las corporaciones de aquella

¹Derecho Mexicano del Trabajo I, Pág. 8

época, lo que podría llamarse derecho del trabajo de la edad media, difiere esencialmente del problema social contemporáneo, ya que aquél enfoca el problema desde el punto de vista de los productores y sacrifica en aras de su bienestar a la persona de los trabajadores; el actual por el contrario, trata de elevar al asalariado, ya no como individuo sino como clase, y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador".²

El derecho del trabajo nace en el siglo XIX merced al encuentro de dos fuerzas renovadoras por un lado, la intervención del Estado para terminar con la explotación de que eran víctimas las clases laborantes, en particular las mujeres y los niños, y por otro, y principalmente, debido a la pretensión imperiosa del proletariado de mejorar sus condiciones de vida, ya que este derecho desde la Edad Media es producto de la clase que dominaba la situación económica, consecuentemente detentaba los instrumentos de producción, pero cosa curiosa, una clase débil en la actualidad, en aquella época, los artesanos, era la clase dominante.

²Derecho Mexicano del Trabajo I, Pág. 9

1.- La organización gremial en la Edad Media.

Es difícil establecer con precisión el origen de los colegios y corporaciones de oficios. La historia está llena de incertidumbre, sin embargo, es la Edad Media, el periodo de transición, en la época de los grandes feudos, la producción y el consumo, se realizaba en la misma unidad sociológica en lo que se llamó economía familiar, la actividad comercial estaba restringida debido a la falta de comunicación, las rencillas feudales y la desconfianza mutua impedía la libre concurrencia tanto en el comercio como en el trabajo. La formación de las ciudades aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras hizo que los comerciantes y artesanos encerrados en un principio, buscaran nuevas fuentes para mejorar su economía, originándose con esto, la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. Ya en esta etapa, la ciudad, como defensa natural, procuró bastarse asimismo y es entonces cuando se forma el régimen corporativo, sistema por el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios y corporaciones. Estas corporaciones aparecieron después del periodo de las invasiones, las que en un principio cumplieron con fines mutualistas, religiosos y profesionales; ya que fomentaron la producción y el bienestar, pero pasado un cierto tiempo, constituyeron verdaderos monopolios de carácter personalista que

impedía que gente ajena a ellos obtuvieran el grado de maestros, que se llegó a conceder por herencia o favoritismo.

Esta situación ocasionó la rebeldía de los oficiales que proclamaron el monopolio del trabajo implantando el boicot contra los maestros, estas corporaciones de estructura liberal crecen desmesuradamente, pero para el siglo XV, se forman ya corporaciones que se consideran entidades capitalistas que ejercen cierto monopolio, no solo en orden a la producción, sino que existe ya concentración de obreros, apareciendo, dentro de la misma corporación, maestros que son patronos poderosos frente a la gran masa de asalariados miserables.

Evoluciona la sociedad y como consecuencia, tuvo que desaparecer este sistema económico, dando paso al sistema capitalista, que obedeció según el Maestro de la Cueva, a ciertas condiciones históricas que determinaron la ruina del Corporativismo. La producción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los hombres y de los pueblos; el aumento de las relaciones entre los Estados, el comercio creciente, las nuevas rutas, el progreso de la técnica, el desarrollo del capital, pusieron de manifiesto la contradicción con el ordenamiento corporativo, al que, a la postre, hicieron saltar. La manufactura, fue la primera brecha en el régimen.

Independientemente de la presión que iban sintiendo los artesanos por el fenómeno de la competencia con otros artesanos de otros lugares, a través del comerciante ya que producían para él, dejan pues de ocuparse de la venta de sus artículos; pasa a paso se van convirtiendo en verdaderos trabajadores a domicilio, lo que origina, que esta presión la ejerzan a su vez, sobre el compañero y el aprendiz. Unos y otros se organizan según su interés, originándose franca y abierta una lucha entre ambos, ya que la burguesía necesitaba manos libres en su lucha con la nobleza, dando como resultado, por razón lógica, el principio opuesto, la libertad de trabajo y la prohibición de asociarse dirigida a patrones y obreros, asegurándose contra cualquier intento de restaurar la corporación.³

El Asociacionismo Obrero soportó la intolerancia y represión por parte del Estado, principia en Francia el edicto de Turgot que suprime los gremios, aunque en este edicto se afirma el derecho del hombre al trabajo y se señala la libertad de trabajar en la profesión y el comercio que libremente guste al trabajador; las causas de este mal se deben precisamente a las facultades concedidas a los artesanos de cada oficio a formar grupos.

³Derecho Obrero, Pág. 23

2.- Los primeros movimientos obreros como clase social definida.

Los primeros movimientos obreros tendientes a formar asociaciones profesionales ya con características definidas, los encontramos en los países que comenzaron a industrializarse, como Francia, Inglaterra y Alemania. En Francia, la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano no estableció ninguna protección para los trabajadores, sino que por el contrario y con el pretexto de que las reuniones y asociaciones eran contrarias a los principios de libertad, suprimió los gremios y proclamó la libertad de trabajo prohibiendo la asociación de personas de un mismo oficio, de un mismo estado social o profesional; por decreto de junio de 1791 (Ley de Chapelier) se suprimieron las corporaciones, este decreto dice "Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado". En la exposición de motivos, declaraba: "No hay más interés que el particular de cada individuo y el general de la colectividad". Consignaba además: "No puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación", continuaba diciendo: "Que si contra los principios de la libertad y la Constitución, los individuos, ligados por las mismas profesiones, artes u oficios efectuaban

deliberaciones, hacían entre sí convenciones tendientes a rehusar una fijación en sus salarios que no fuera apropiada a sus trabajos, deberían ser consideradas como anticonstitucionales y atentatorias a la libertad y a los derechos del hombre".⁴

La finalidad de esta ley consistía en evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos, a la clase burguesa. Esta prohibición para tener mayor fuerza y la clase burguesa estuviera mas apoyada, fué complementada en 1810 por el Código Penal de Napoleón, que consignó como delitos, la asociación profesional y la huelga; estas disposiciones repercutieron en los demás países y así fué como Inglaterra prohibió las asociaciones mediante la ley de 1799.⁵

Prohibidas por el Estado y los patronos apoyano a éste, las asociaciones profesionales tuvieron que luchar porque fueran autorizadas por la ley y reconocidas por los patronos, además de luchar y en casos necesarios, de hacer uso de la coacción y aún de la violencia para obligar a los trabajadores a agruparse, para poder hacer presión en contra de las leyes prohibitivas de las asociaciones profesionales, para que dichas leyes fueran

⁴Derecho sindical y corporativo, Pág. 74

⁵Derecho Mexicano y Corporativo, Pág. 74

derogadas.

3. - Pensadores que influyen en la formación del movimiento obrero.

La explicación Rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres, señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos. Marx vió el problema con mayor claridad y pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin tierras consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. Así se perfiló la concepción dialéctica general del marxismo; la prehistoria es la tesis y la historia es la antítesis. Y la síntesis será el mundo del mañana. La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases por la reivindicación de los valores humanos y por la liberación y dignificación del trabajo, la burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito que tratara de regular las relaciones entre el trabajo y el capital, teniendo que luchar el derecho del trabajo para romper el pensamiento individualista y liberal que operaba.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de

la lucha, uno de ellos fué el tránsito del taller a la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros, ante un número limitado de compañeros u oficiales, fué en esas grandes aglomeraciones, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, así como los accidentes que se originaban por causa de las máquinas, originó que volviera a la memoria la idea de la unión de los hombres. Otro de los factores es la aparición cada día mas fuerte del movimiento obrero. Como lo afirma Marx, "era una época en la que el proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía, consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida de lujo y de la ostentación." En oposición a esta ostentación surge un tercer factor en la lucha, lo que se le llama la rebelión del pensamiento, los que coincidían en la idea de que era imprescindible modificar el sistema de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

Una primera corriente, era la de los Saint-simonianos, quienes apelaban a los hombres de ciencia para la creación de una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano. Roberto Owen, llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase obrera, eran consecuencia de su miseria, de donde la urgencia que él mismo practicó, de elevar sus condiciones de vida; ideas que contribuyeron al desarrollo del movimiento cooperativo y

al del trade-unionismo. Charles Fournier, pugnó porque el trabajo se hiciera agradable a los hombres, a cuyo efecto debían organizarse como unidades libres de trabajadores. Sismonde de Sismondi, quien criticó el liberalismo económico, afirmando que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, propuso medidas concretas para una regulación de las relaciones de trabajo, como la protección de los niños, limitación de la jornada, pensiones de vejez e invalidéz y libertad de coalición. Louis Auguste Blanqui, contrario a los utópicos, era partidario de la acción revolucionaria, creía que el tránsito a la sociedad nueva, era a través de la dictadura del proletariado. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fué en ese país, donde se conquistaron las libertades colectivas; Francis Place logró en el año de 1824, que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. Poco después, el movimiento obrero solicita del parlamento en lo que se llamó la Guerra Cartista, una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna e inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres, fué disuelta cruelmente por la policía y el ejército.

4.- Los primeros movimientos de los trabajadores organizados.

En la década de los 50's (1848), se produjeron dos grandes acontecimientos, la entrada del Marxismo a la lucha de clases como

el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados de siglo. En 1848, se publicó en Londres, el Manifiesto Comunista, en el que se destaca entre otros principios, la Teoría de la Revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella, podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo. Concluyendo este manifiesto con la invitación: "proletarios de todos los pueblos unidos", lo que era un llamado en favor de la acción sindical.

A principios de 1848, se estableció la República Francesa y gracias a que en el gobierno figuraron representantes obreros, se luchó por una legislación del trabajo que propugnaba entre otras cosas, por la jornada de diez horas en París y once en las provincias, el reconocimiento de derecho de asociación y de huelga, mostrándose favorable la República Francesa a los derechos de los trabajadores; para junio de 1848, ocurrieron disturbios por la calusura de los talleres nacionales, y por primera vez, del 23 al 28 de junio se dió la primera gran batalla entre las dos clases sociales. Estos acontecimientos, provocaron la caída del gobierno y al ascenso de Luis Napoleón Bonaparte; se suprimieron todas las conquistas obreras, manteniéndose el carácter delictuoso de la coalición, aunque en la legislación de 1848, se castigaba lo mismo la coalición obrera que la patronal, dicha igualdad sólo era aparente, ya que la represión perjudicaba mas a los obreros que a

los patrones, debido a que aquéllos agrupaban mayor número de personas y no por partidismo, sino por las amenazas de que eran objeto los obreros por parte del patrón, viéndose imposibilitados a no realizar la huelga a pesar de las situaciones lamentables a que estuvieran sujetos en su trabajo. Por esta situación de hechos fué decayendo poco a poco y el esfuerzo de los obreros se fué imponiendo pues la Ley Francesa de 1884, derogó las disposiciones represivas del Código Penal, y aunque no se reconocía legalmente a la asociación profesional, se le toleró y se consideró lícita. Sin embargo, esa tolerancia y licitud, no se le daban la personalidad legal, consecuentemente los patrones se negaban a tratar con ella sin que se les pudiera obligar. Por eso siguieron en pie de lucha para obtener el reconocimiento, lo que lograron en Francia en 1884, lo que dió ocasión a que surgieran los sindicatos con la debida protección, tanto de obreros como de patrones.

En Inglaterra en 1741, los cortadores de lana se unieron en una especie de corporación con fines mutualistas y para impedir que ningún patrón empleara trabajadores que no fueran de su grupo, advertido de boicotearlo y no trabajar para él, llegándose, además, a la acción directa en contra de los no agremiados, lo que viene a constituir un antecedente de la Clausula de Exclusión.

En 1771 se formó la Federación Nacional de Sombrereros, quien exigió empleo exclusivo de sus miembros, mas fué corta la vida de

esta federación, pues a petición de los patrones, fué declarada ilegal por el parlamento.

La historia del sindicalismo inglés se confunde con la historia del socialismo, considerándose a Owen como el fundador de ambos y alentador de los Trade Union y de las reformas de las leyes laborales. Fué él quien hizo los preparativos para los cambios en la lucha por la asociación sindical. Diversos autores consideran que en la primera época de sindicalismo inglés llamada revolucionaria, se formó en el año de 1834 una gran agrupación de trabajadores conocida como "Gran National Consolidated Trade Union" que era un poco más de medio millón de trabajadores y que agrupó a las débiles uniones locales dando así al movimiento sindical inglés una poderosa organización.

Con base a ello, el Maestro Mario de la Cueva dice: "El sindicalismo se preparó para la transformación social, el primero de marzo de 1834 se pidió la jornada de ocho horas para todos los trabajadores y se anunció una huelga, que se emplazó para el dos de junio y más tarde para el primero de septiembre, pero ya para esa fecha, el movimiento obrero había fracasado por muchas razones; la más poderosa es que los empresarios se aliaron y contestaron la amenaza de huelga general con varios paros; una parte de la sociedad asimismo reprobaba la actitud de los obreros, los trabajadores cometieron muchos errores, Roberto Owen, a última

hora, reprobó el movimiento. Aplicando por estas causas, los jueces de Inglaterra la ley llamada "Amo y Servidor", que permitía castigar al obrero que rompía su contrato de trabajo y las leyes.

Los directores de una Trade Union de Dorchester fueron condenados a siete años de reclusión en Australia, por haber recibido, frente a una imagen de la muerte el juramento de nuevos socios; el proceso produjo gran indignación, se celebraron mítines, se publicaron folletos y se efectuó una gran manifestación pero ya el movimiento obrero se había hundido y no tuvo apoyo, apagándose poco a poco y para 1842 se vuelve hacia un interés particular.

Surge una segunda época del sindicalismo inglés con el año de 1842, pero ya no con el escrito revolucionario iniciado por Roberto Owen, sino que se nota cierta tendencia a reunirse en cooperativas y círculos cerrados y egoístas, que reclaman el monopolio del trabajo y excluyen a los obreros sin título y a los que no pagaban las cuotas.

A partir de 1860 se inició un tercer período conocido como del renacimiento del sindicalismo, y se produjo gracias a la competencia comercial de Alemania, Francia y Estados Unidos, que obligaron a los patrones Ingleses a no conceder mejores condiciones de trabajo; por el contrario se pretendió, bajar los

salarios, lo que ocasionó el estallido de varias huelgas. Este movimiento logró que se dictara en Inglaterra la Ley de Trade Unions de 1871, a partir de la cual, el sindicalismo se afianza. El Maestro Mario de la Cueva señala en esta etapa del sindicalismo un origen doble: Material consistente en la baja de los salarios; e ideológico, fomentado por el movimiento socialista creado por la Primera Internacional que se celebró en Londres; este acontecimiento propagó entre los trabajadores el pensamiento de Marx, aunque como afirma el Maestro, el sindicalismo inglés está convencido en la necesidad de sustituir el capitalismo, pero sin tomar actitudes radicales; el proletariado de Inglaterra aceptará la crítica de Marx al capitalismo, pero rechazará la visión de la Sociedad comunista, ya que es un pueblo individualista el cual no podrá aceptar la pérdida de sus libertades".⁶

Alemania ha dado también a la clase trabajadora, pensadores, que han hecho posible el reconocimiento por el Estado de que la justicia social debe ser protegida.

A partir de Bismarck el Derecho del Trabajo adquiere importancia. Se decretó el descanso semanal, la jornada máxima, se concedió la asistencia médica y la protección a las mujeres y a los niños, se estableció el Seguro Social. Posteriormente en julio

⁶Derecho Mexicano del Trabajo II. Pág. 295

de 1890 se creó una jurisdicción especial, la cual se encargaba de resolver los conflictos individuales de trabajo.

Estudiando a las asociaciones profesionales de Alemania, Rodolfo Cepeda Villarreal explica que son las únicas asociaciones reguladas en esta época en dicho País. Fueron las corporaciones de oficios formadas en las pequeñas industrias las que no tenían el carácter monopolístico, debido a que se amoldaron a las nuevas condiciones y exigencia que traía consigo el desarrollo industrial alcanzado en Alemania; "Tales corporaciones estaban obligadas a presentar sus estatutos a la suprema autoridad administrativa de la región, cuya aprobación les daba plena capacidad jurídica, aunque quedaban sometidas a la estrecha vigilancia de la autoridad, que de oficio, podía disolver una corporación cuando no llenaba los fines establecidos por la ley, o perseguía fines ilegales, o causaba perjuicios al bien jurídico".

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

aptitudes para el trabajo".⁷

Con motivo de la primera guerra mundial se suspende por decreto el 4 de agosto de 1914, la vigencia de la legislación del trabajo lo que ocasionó el descontento de los trabajadores, por lo que el Gobierno se vió obligado a levantar la prohibición de formar asociaciones y se permitía la presión para evitar la coalición; hasta que por ley del 19 de abril de 1916 y sus reformas se permitió la plena libertad de asociación de trabajadores y empleados exigiéndose como requisito el formar un comité y elaborar sus estatutos en idioma alemán.

Lo más importante en la evolución de las asociaciones en este país es la promulgación de la Constitución del 11 de agosto de 1919, que se conoce como Constitución de Weimar y que con posterioridad a la Constitución Mexicana de 1917, estableció: jornada máxima de ocho horas, ayuda a los desocupados, comités de trabajadores y empleados, nuevo procedimiento de coalición, reglamentación del contrato colectivo de trabajo y reglamentación del trabajo en el campo. Constitución que originó un cambio en la política económica alemana, al surgir el intervencionismo del Estado.

⁷ Apuntes del 2o. curso de Derecho del Trabajo, Pág. 13

Esta Constitución además reconoció la huelga y el paro como instituciones jurídicas en su artículo 159, que acepta además la existencia de un interés profesional. En el Artículo 165 se consagra la asociación profesional y se establece también que los trabajadores y empresarios deberán fijar, en igualdad de condiciones, el monto de los salarios y la manera de realizar los trabajos.⁸

⁸Apuntes del 2o. curso de Derecho de Trabajo.

CAPITULO II

Evolución del Derecho de Asociación Profesional en México.

En nuestro país podemos considerar como antecedentes de la legislación del trabajo en general y de la asociación profesional en particular, los siguientes:

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

A partir de la conquista, son diversas las disposiciones que se dictan en la Nueva España en materia laboral; sin embargo, es lógico suponer que los españoles trasladaron a México las ideas y

disposiciones que en la época tenían vigencia en España; y que dictaron leyes especiales debido a la situación de conquistadores con respecto a los aborígenes que encontraron en nuestras tierras; así, Cortés dictó ciertas disposiciones, que denominó Ordenanzas, y por medio de las cuales organizó la encomienda, la tasa y el monopolio y reguló las relaciones de los vendedores.

La industria en esta época se estructuró con base en los gremios; había un juez que se encargaba de vigilar el cumplimiento de las ordenanzas dictadas para cada uno de ellos. Tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos y el primero fué el de las bordadoras, que data de la época del Virrey Antonio de Mendoza.

Como dato peculiar, cabe consignar que los gremios se implantaron cuando ya en Europa estaban en plena decadencia, y que solo desaparecieron cuando se constituyeron los monopolios del tabaco, la sal, etc. En la Nueva España, los gremios eran órganos del Estado, a diferencia de Europa en que funcionaban independientemente y sin estar bajo ninguna autcridad; la razón de de esta subordinación al Estado se debía precisamente al monopolio de la producción y del comercio, que evitaba la libre concurrencia y que prohibía la creación de industrias en el país, hasta cierto grado.

Durante la colonia, los gremios desaparecieron merced a

diversas ordenanzas, unas, los transformaron en cajas de ahorros y de socorros; y otros establecieron la libertad de trabajo sin más formalidad que la comprobación de la competencia del trabajador.

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

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

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

Con posterioridad a aquellas asociaciones, se establecieron otras durante la vigencia de la Constitución de 1857, aunque en ésta no se consignó el derecho de asociación profesional. Los sindicatos eran posibles pero no factibles, los trabajadores se veían precisados a dar a sus sindicatos apariencia de asociaciones

de tipo distinto.

El Maestro de la Cueva nos dice: "que el México anterior a la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero; todo debido a que no existían industrias, salvo la minería y la incipiente de hilados y tejidos, es por eso que no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después de 1857, las admitió como situaciones de hecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la constitución."⁹

Liberales del constituyente de 1857, con más entusiasmo por su causa política que por los problemas económicos que afectaban al país, dejaron abandonados a su suerte a los trabajadores y al campesino, quienes se empezaron a unificar apareciendo organizaciones con objetos cooperativos en la Ciudad de México y en varias entidades federativas. Según la obra "El movimiento obrero de México", del licenciado Alfonso López Aparicio, nació en 1872 el "Círculo de Obreros de México", que sustentó como base, el cooperativismo. Esta agrupación celebró un congreso en el que se trató el tema: "Mi libertad y mi derecho". Se preocupó principalmente:

⁹ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 253

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

Ya para 1876 surge, la primera Confederación de Trabajadores de México, que en abril del mismo año lanza un manifiesto obrero, que entre otros conceptos señalaba los siguientes: Fijación del tipo de salario en todos los Estados de la República, según las circunstancias de la localidad y el ramo; atención preferente a las huelgas y procurar hasta donde sea posible el mejoramiento de las condiciones de la mujer obrera".¹⁰

3.- México Porfiriano.- Al llegar al poder el Presidente Díaz no obstante que encubrió durante su dictadura al País con obras materiales, social y económicamente negó los derechos de las mayorías. La dictadura del General Díaz no vió con buenos ojos los adelantos de esas asociaciones y en confabulación con el capitalismo extranjero se iniciaron persecuciones judiciales para amedrentar a los trabajadores. A pesar de ellas, el movimiento

¹⁰El movimiento obrero en México, Pág. 70

obrero siguió luchando hasta lograr en 1905 la creación del "Partido Liberal Mexicano", cuyo fundamental programa contuvo una aspiración hacia el fomento de la revolución social, así como la exigencia de una legislación que reglamentara las relaciones entre el capital y el trabajo.

En 1906 brota en la "Cananea Copper Company", del Estado de Sonora, una huelga de varios miles de trabajadores, que proclamaban alza de salarios, la igualdad de trato para nacionales y extranjeros, y de modo principal, un buen tratamiento de parte de los llamados capataces extranjeros. Esta huelga fué reprimida con presteza por medio de las armas, siendo obligados los promovedores a reanudar sus labores. Poco después, con grave alarma nacional brotó la huelga de "Rio Blanco", en el Estado de Veracruz, que fué también reprimida con la fuerza armada.

El Maestro Cepeda Villarreal dice que la primera forma de organización obrera libre que se conoce es la que en el año de 1907 se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", que exigió de los patrones determinadas mejoras; se terminó esta situación al acudirse al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, quien después de oír a ambas partes, con fecha 5 de enero de 1907 pronunció laudo en que por una parte, se aceptaban los derechos de huelga y de asociación profesional para los trabajadores, y por otra, el paro de las actividades de los

patrones; además se recomendaba a los trabajadores que guardaran el orden en las empresas y respetaran la jerarquía que dentro de ellas debía existir, así como la subordinación al patrón, en tanto que a éste se le recomendaba que tratara bien al obrero; se recomendaba que se estudiaran sistemas y que se formularan proyectos tendientes a mejorar los salarios, según las diversas categorías de los trabajos; también prohibió la admisión en el trabajo, de menores de siete años, y respecto de los menores de edad que fueran mayores de siete años, podían ingresar siempre que mediara el consentimiento de sus padres o tutores. Como vemos, el "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", de 1907, tuvo como finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores.

4.- México Revolucionario.- Triunfante la revolución de 1910, comenzaron a tener éxito las exigencias de los trabajadores que se habían agrupado en diferentes asociaciones, entre ellas, la "Confederación Tipográfica de México" y la "Unión de Canteros y Albañiles de México", que unidas en el año de 1912, formaron la "Casa del Obrero Mundial"; ésta se propuso promover la organización sindical de los trabajadores, y merced a su acción surgieron diversas organizaciones sindicales, entre las que cabe mencionar la "Unión Minera Mexicana", los "Alijadores de Tampico", la "Confederación de Obreros del Estado de Veracruz" y la "Confederación del Trabajo de Torreón"; mucha importancia tuvo la

"Casa del Obrero Mundial", toda vez que fundó una escuela en la que se preparaba a los trabajadores.

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

Merced a pactos que hizo con el Gobierno Constitucionalista, éste se comprometió a legislar en materia de trabajo, y la "Casa del Obrero Mundial" proporcionó obreros para que pelearan por la causa Constitucionalista; se constituyeron los "Batallones Rojos", formados por obreros. Fué esta organización la que propició y organizó el "Congreso Obrero de Veracruz", en este congreso se aceptó al sindicato como órgano de lucha, y se creó la "Confederación del Trabajo de la Región Mexicana".

Al convocarse por Carranza el Congreso Constituyente, muchos obreros y campesinos concurren como diputados; y corresponde a este sector el logro de la inserción en el texto Constitucional producto de esta asamblea, de las normas reguladoras de la Relación Laboral. Uno de los diputados constituyentes, el Sr. Ingeniero Pastor Rouaix, en su libro "La Génesis de los Artículos 27 y 123 Constitucionales", dice "El proyecto de constitución presentado por el Primer Jefe del Ejército, para su discusión por

el Congreso de Querétaro, no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana."¹¹

Uno de sus artículos; el 50. del proyecto que se menciona estaba en los mismos términos de la Constitución de 1857, reformada el 10 de junio de 1859. Pasado a la comisión respectiva para discutirse este punto, se produjo un dictamen favorable y se intercalaron algunas adiciones; y ya al discutirse el dictamen, los diputados Jara, Aguilar y Góngora presentaron una iniciativa que es considerada como el origen del artículo 123; en la misma se proponía, entre otras cosas, la creación de comités de mediación, conciliación y arbitraje. Proponían además conforme a su iniciativa que el artículo 50 Constitucional se redactara en los siguientes términos: prohibía trabajo nocturno, establecía descanso dominical, derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, jornada máxima de ocho horas; además de que todo mexicano tiene el deber de trabajar, etc.

La comisión opinó que el contenido de esta iniciativa se justificaba toda vez que la libertad de trabajo debe tener un

¹¹ La Génesis de los Artículos 27 y 123 Constitucionales, Pág. 51

límite marcado por el derecho de las generaciones futuras, ya que no debe permitirse que el hombre se agote en el trabajo, pues aparece así el peligro de que hombre agotado deje una progenie falta de vigor.

El Artículo 50 Constitucional, dada la índole social de su contenido dió origen a enconadas controversias y a discusiones acaloradas, a pesar de que no se emitieron opiniones contrarias a las garantías del trabajador.

En defensa del proyecto habló el diputado Jara, individuo aseasonado en las luchas sociales, expuso lo siguiente: "Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias, en general, en materia de legislación, probablemente encuentran, hasta ridícula esta proposición", o sea, se proponía jornada máxima de ocho horas, lo que creó la polémica en el constituyente, ya que para muchos esto debía de ser materia de la legislación ordinaria y no en la Constitución.

El Diputado Victoria, Representante Obrero por Yucatán, fué otro de los que más se distinguieron en la discusión, sosteniendo la necesidad de que se formulara las bases Constitucionales, acerca de las cuales debían legislar los Estados en Materia de Trabajo. Se declaró en contra de que fuera el Congreso de la Unión el que tuviera la exclusiva facultad de legislar en materia de

trabajo.

Pero fué el diputado Manjarrés, quien siguiendo las ideas de Jara y Cravioto, plantea la necesidad en forma más clara de incluir en la Constitución un capítulo que tratara de esta materia, decía: "A mi no me importa que esta Constitución este o no dentro de los moldes que previenen los jurisperitos, a mi lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores".¹²

El Licenciado Cravioto concretamente pide a la comisión retire del artículo 50 todo lo que se refiere a las cuestiones obreras para que con toda amplitud, afirma, presentemos un artículo especial que sería el mas glorioso de todos nuestros trabajos.

La discusión en estos debates termina con la intervención del Licenciado Macías quien presenta un proyecto el cual se convirtió, con ligeras modificaciones, en el artículo 123 de nuestra Constitución vigente, que fué aprobado el 23 de enero de 1917.

Al entrar en vigor nuestra actual Constitución en 1917, se puede decir que comenzó el auge del movimiento obrero en nuestro

¹²Diario de los Debates, Pág. 689

país, ya que comenzaron a surgir con actividad y fuerza gremial diversas asociaciones de trabajadores, con el propósito de actuar en defensa de sus intereses. Consagrando además nuestra Constitución en su artículo 90. Los derechos de reunión y asociación; y en su artículo 123 fracción XVI reconoce que obreros y patronos tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La justificación del derecho de asociación y reunión que consagra nuestro ordenamiento Constitucional, se encuentra en la propia naturaleza humana, ya que el hombre tiende a la vida social y no se le puede concebir aislado de toda relación con sus semejantes, tanto espiritual como materialmente necesita del grupo.

Fué esta Constitución la que sancionó no solamente la asociación general sino también la asociación profesional y dió a ambas su objeto preciso. El 13 de octubre de 1917, en Tampico, Tamps. se celebra una asamblea a la que concurren representantes de los sindicatos y agrupaciones obreras de toda la República. En esta asamblea se trazó un plan de labores basado en la difusión del Asociacionismo con la invitación para la formación de un nuevo Congreso Obrero.

El Gobernador de Coahuila, en 1918, hizo un llamado a los obreros de toda la República con el fin de organizar un Congreso en la Ciudad de Saltillo, el cual se llevó a cabo y del que surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana.

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su tratado "Evolución de la Huelga" nos señala que en el estado de Yucatán se celebraron dos importantes Congresos Obreros; el de Motul de marzo de 1918, y el de Izamal, en agosto de 1921. Surgiendo en el primero el "Partido Socialista del Sureste" siendo su líder más sobresaliente, Felipe Carrillo Puerto, asesinado el 3 de enero de 1924.

Paralelamente también se desarrollan las asociaciones patronales, después de la Constitución de 1917, se reforman los estatutos de la Confederación de Cámaras de Comercio y obtiene personalidad jurídica. En 1918 se crea la Confederación de Cámaras Industriales y en 1923 se constituye la Cámara de la Industria Minera.

5.- Panorama Actual de las Organizaciones Sindicales Mexicanas.- Al comienzo de la Revolución de 1910, escasas y sin importancia eran las organizaciones obreras ya que estaban prohibidas las organizaciones de trabajadores y las huelgas eran consideradas como delito; a pesar de ello, la clase trabajadora hace sentir su influencia en la vida de la nación, al grado de que la represión

de la huelgas de Cananea y Rio Blanco es precursora del movimiento Revolucionario.

Nuestra Revolución que tuvo como principal apoyo en la lucha armada al contingente campesino, no deja de contar con la participación activa de la clase obrera, que aunque menos numerosa, tenía mayor capacidad de organización y una conciencia de clase más clara y completa. Esta clase ejerció una influencia preponderante, ya que los obreros se orientaron al logro de una ideología precisa al grado de que, como ya hemos tratado con anterioridad, diputados constituyentes procedentes del sector obrero participan en la creación del artículo 123 Constitucional.

Considero que la aprobación del artículo 123 debe atribuirse a la intención de Venustiano Carranza de contener y hasta cierto punto halagar a la clase obrera, para asegurarse su apoyo en el conflicto con los contingentes pertenecientes al Villismo. Públicos y notorios fueron los debates que motivaron los diversos proyectos relativos a las normas laborales; entre todos esos proyectos triunfó el que enconadamente defendieron los representantes obreros entre quienes se encontraron los diputados Jara, Victoria, Mujica, Manjarréz y Cravioto.

Si bien el logro y aprobación del artículo 123 se debió a que coincidió en los momentos de la votación, con la noticia de la

toma de la Ciudad de Torreón por la División del Norte, es claro que los primeros triunfos del movimiento obrero se deben al apoyo que el constitucionalismo necesitó en la lucha que por el poder libró con la facción convencionalista de Aguascalientes y es, justamente el defecto de origen del movimiento obrero mexicano: haberse dejado utilizar por la facción que frenaba la Revolución, como arma en contra de quienes buscaban llevarla hasta sus últimas consecuencias; las conquistas de la clase obrera en efecto resultan de su apoyo al poder público. Así, vemos que don Venustiano Carranza reprimió en diversas ocasiones las huelgas utilizando la violencia y aplicando la ley conocida con el nombre de Ley Juárez que data del año de 1882, el Gobierno del Presidente Carranza tuvo estos conflictos con los obreros como consecuencia del apego a la letra de la Ley que caracterizó la vida política del Varón de Cuatro Ciénegas, que pecó por exceso en su aplicación. Quien lo sucedió como Presidente de la República, el General Obregón, con mejor visión política alternó el halago con la mano dura, e hizo concesiones a los trabajadores y logró así el apoyo de estos en su política; sin embargo, aunque individualmente los trabajadores respaldaron la obra revolucionaria, las diversas organizaciones obreras conservaron su independencia con respecto al Gobierno hasta el año en que ya en el poder el General Plutarco Elias Calles se convierte en uno de los pilares del Callismo y en pieza de la maquinaria burocrática del Estado; sus principales líderes son miembros del grupo dominante.

La corrupción general de la burocracia Callista alcanzó también al movimiento obrero y la CROM llegó a ser un obstáculo para las luchas de la clase obrera. Otra central importante, la Confederación General de Trabajadores, dirigida por un pequeño grupo de ideología anarquista, representó por entonces la oposición de la izquierda, pero sus mismas limitaciones ideológicas y su compromiso con la revolución de De la Huerta la impidieron desarrollarse.

Al concluir la tercera década del siglo, la decadencia de la CROM, ya irremediable, coincide con un nuevo auge revolucionario en México y con la difusión de la doctrina del socialismo científico. El "Maximato" Callista encuentra sus peores enemigos en los militantes proletarios, de ideología marxista, cuya actividad es notoria en las filas de la propia CROM. Pierde ésta en 1930 a los obreros de artes gráficas, que forman su propia federación; a los ferrocarrileros y a un gran número de sindicatos textiles. Por otra parte dentro de la CROM y entre sus dirigentes, cobran impulso las corrientes genuinamente revolucionarias.

La CROM se originó a partir del congreso de trabajadores celebrado en la Ciudad de Veracruz en 1916, en que surgió la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que devino en Confederación Regional Obrero Mexicana; en el año de 1932,

divergencias entre sus dirigentes Vicente Lombardo y Luis N. Morones, dan por resultado que sea fundada por el primero una nueva CROM a la que así denominaron, y de la cual se expulsa a Morones y a sus adictos. El 26 de octubre de 1933 se convoca a un Congreso Obrero y Campesino con el resultado de que desaparece la CROM "depurada" y de la formación de la Confederación General de Obreros y Campesinos, cuyo secretario general resultó el mismo Vicente Lombardo Toledano.

La CROM está ligada íntimamente a la personalidad de Luis N. Morones; éste y su grupo, a juicio del Maestro López Aparicio en su obra "Movimiento Obrero en México" iniciaron en México la época del "Liderismo", que consiste en desvirtuar el impulso inicial y espontáneo del movimiento obrero en la búsqueda de sus legítimos derechos, conduciéndolo por caminos desviados de la meta original; el "liderismo ha sido en nuestro medio el aprovechamiento innoble de la gran fuerza virgen de la sindicación, para aplicarla al logro de los particulares y aviesos fines de los dirigentes obreros, por lo general hombres sin escrúpulos, ni sinceridad, en inconfesable contubernio con las autoridades, que con ello han asegurado el monopolio del poder público"¹³

Igualmente, el mismo autor hace destacar que la CROM inició

¹³ Movimiento Obrero en México, Pág.187

la época de las luchas intergremiales, con lo que el movimiento obrero perdía en espontaneidad trocándose en un simple apéndice de la actividad estatal; al grado tal que el 26 de febrero de 1936 se reúne el Congreso Nacional de Unificación Obrera, auspiciado y propiciado por el gobierno; en él se crea la Confederación de Trabajadores de México, que unificó las siguientes organizaciones: Confederación Nacional Obrera y Campesina de México, Confederación Sindical Unitaria de México, Cámara Nacional del Trabajo, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, Sindicato Mexicano de Electricistas, Alianza de Uniones y Sindicato de Artes Gráficas, Alianza de Obreros de la Compañía de Tranvías, y diversas organizaciones sindicales de los Estados.

El Comité ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de México, estuvo formado por Vicente Lombardo Toledano, Secretario General; Juan Gutierrez, Secretario de Trabajo y Conflictos; Fidel Velázquez, Secretario de Organización y Propaganda; Carlos Samaniego, Secretario de Finanzas; Francisco A. Morales, Secretario de Acción Campesina; Francisco Zamora, Secretario de Previsión Social y Estudios Técnicos; Miguel A. Velasco, Secretario de Educación y Problemas Culturales; y una comisión encargada de los asuntos internacionales, al frente de la cual estuvieron los licenciados Víctor Manuel Villaseñor y Alejandro Carrillo.

Siguiendo la política de la CROM, la C.T.M. ha variado conforme el modo de actuar de cada uno de los gobiernos; y así en la época Cardenista, en que se fundó, adoptó como lema "Por una Sociedad sin Clases" y en la actualidad, con nueva orientación política en el gobierno, el lema se transformó en "por la emancipación de México".

El programa inicial de la C.T.M. estuvo orientado a la lucha contra la guerra, contra el imperialismo; hacia la implantación del Seguro Social y del pleno derecho de huelga. Pero no fué capaz de mantener su independencia del poder público y renació el viejo defecto del movimiento obrero-mexicano. En su cuarto congreso nacional, los síntomas de corrupción eran ya notorios en algunos de los dirigentes, y continuas violaciones a la democracia sindical. Los comunistas que habían desempeñado importantísimo papel en la formación de la CTM, apoyaron a poderosos sindicatos que abandonaron la central como protesta por esas irregularidades, la poderosa CTM, que había contado un millón de afiliados de los sindicatos más importantes del país, sufrió graves pérdidas: los ferrocarrileros, la cámara unitaria del trabajo, los obreros electricistas, los trabajadores al servicio del Estado, y otros que salieron de sus filas. Los comunistas fueron expulsados de la CTM.

La división del movimiento obrero y sus ligas con el poder

público, fomentaron la corrupción y la debilidad. Grandes sindicatos Nacionales, como el de Petroleos, que tuvo tan importante papel en la expropiación petrolera, sufrieron sistemática corrupción por parte del gobierno, especialmente en el sexenio del licenciado Miguel Alemán. Los sindicatos que no se sometían, eran reducidos a la impotencia, por la fuerza, como ocurrió durante la huelga petrolera de 1947; y durante el famoso "charrazo" contra los ferrocarrileros, realizado por organismos policiacos. La independencia sindical se convirtió en un mito. El sistema de dar puestos políticos de elección popular y jugosas canonjías a los dirigentes sindicales, unido a la protección policiaca que se les ha dado para evitar su disposición por los trabajadores, puso al movimiento obrero en manos del gobierno en turno, el cual, por otra parte, calificaba las huelgas a su antojo, violando la ley en muchos casos. El Alemanismo fué el verdugo del movimiento obrero mexicano.

El Presidente Ruiz Cortínez mantuvo esa situación durante casi todo su sexenio. Pero en 1958, la desesperación de la clase obrera, que llevaba trece años de virtual congelación de salarios se manifestó en los movimientos sucesivos de telegrafistas, maestros, ferrocarrileros. Estos movimientos tenían un doble carácter: buscaban por un lado, objetivos económicos; y por otro, la depuración de los sindicatos y el respeto al voto de sus afiliados.

En vísperas de elecciones presidenciales, el gobierno del señor Ruiz Cortínez se vió obligado a resistir y contemporizar, alternando los golpes al movimiento con las concesiones. Otón Salazar y otros dirigentes del magisterio fueron presos y procesados por disolución social; pero los ferrocarrileros, encabezados por Demetrio Vallejo, lograron un aumento de salarios y la deposición de los líderes "charros", que fueron reemplazados por los elegidos democráticamente. La insurgencia obrera en algunos sindicatos, canalizó las esperanzas de la clase obrera, la cual, por otra parte, no dejó de considerar las promesas del candidato presidencial, Lic. Adolfo López Mateos, en el sentido de que se representaría escrupulosamente la independencia de los sindicatos. Sin el apoyo del poder público, los líderes vanales estaban perdidos; y los últimos meses de 1958 fueron de grandes esperanzas, que se vieron acrecentadas cuando el nuevo Presidente puso en libertad a los dirigentes presos por Ruiz Cortínez. Ese fué uno de sus primeros actos de su gobierno. Sin embargo, la fé en las promesas del mandatario duró poco, no solo fué retirada la protección oficial a los dirigentes "charros", sino que en marzo y abril de 1959 fué reprimida con lujo de violencia la huelga ferrocarrilera, sufriendo el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros la imposición del líder Alfredo A. Fabela y otros líderes vanales, y con la sistemática persecución, encarcelamiento, despido y hasta asesinatos.

Como se ve, en el sindicalismo en nuestro país, se está apartando de ese ideal por el cual se formó que es una labor eminentemente constructiva en el orden social a la vez que está obligado a preocuparse exclusivamente por el interés profesional para alcanzar sus altos fines, internándose, movido unas veces por tortuosas ideologías sociales y otras por ambiciones políticas, alejándose de sus propias finalidades.

La condición de los obreros nos dice Nestor de Buen, en el último tercio del siglo XX, "se ha elevado sin lugar a dudas y que las condiciones de trabajo: jornada, salubridad, seguridad industrial, descansos, vacaciones; son mejores de lo que conocieron los fundadores del socialismo utópico, del marxismo, difícilmente podría ser de otra manera. Las legislaciones nacionales, las recomendaciones de la O.I.T., el progreso de la técnica, la conciencia social, se ha reflejado en una mejoría del nivel de trabajo, inclusive en los países en desarrollo todo claro desde un punto de vista general".¹⁴

En países como el nuestro, la reivindicación económica sigue siendo importante y los problemas que angustian a la clase obrera es sin duda inquietante. El cual ha sido estudiado y replanteado ante la evidencia de que los movimientos sociales no solo han

¹⁴ Derecho del Trabajo, Pág. 557

perdido fuerza, sino que cada vez de manera más evidente se hacen presentes. En Europa, Francia, Italia, Alemania y en España, la tensión social y el progreso de los partidos radicales, el comunista en el lugar más destacado, son indiscutibles y la lucha de clases se acentúa en sus niveles político e ideológico.

En México no ha pasado desapercibido el mismo fenómeno. La tranquilidad relativa se empieza a quebrar ante la presencia de ese movimiento obrero independiente, sumamente politizado, y por lo tanto con una definida conciencia de clase que hace su aparición en la vida social en nuestro país y logra conquistas importantes a costa del movimiento obrero. Esta lucha de clase se está desarrollando por circunstancias tan graves como aquellas de los inicios del movimiento obrero. Algunas son producto de las inevitables crisis capitalista; otras obedecen a razones demográficas pero todas inciden sobre la vida de los trabajadores con resultados paralelos. André Gorz las clasifica como sigue: "la inseguridad del empleo y del desempleo; la concentración técnica y geográfica de la industria que origina la desvalorización del capital profesional, por la esterilización por cierres de empresas no sustituidas por otras; pero el retiro forzoso y anticipado; por el abandono o la decadencia de regiones enteras de energía humanas y de riquezas potenciales; los desplazamientos de poblaciones; el atascamiento de las regiones de inmigración, que están ya en general, subequipadas, el embotellamiento de servicios públicos y

de equipos colectivos en los centros industriales insuficiencia de alojamiento social, de los transportes colectivos, del equipo cultural y sanitario, del urbanismo, etc., embotellamiento que encarece el costo de la vida contribuye a la fatiga del trabajo y se traduce en el deterioro de la condición de los trabajadores aún cuando los salarios reales aumenten.¹⁵

La realidad pues de la vida de los obreros al iniciarse la última cuarta parte del siglo, no parece halagueña. Se ha hablado últimamente de un sindicalismo de CONGESTION, en México por la falta de visión de los capitalistas mexicanos, ante cualquier asomo de participación obrera en la gestión de las empresas, ponen todo tipo de barreras cuando la realidad es otra, ya que esta figura nos dice el Maestro Nestos de Buen L. "que es uno de los medios mas eficaces de defensa del capital en contra del fenómeno de la lucha de clases."¹⁶

En México el sindicalismo sigue operando con la eficacia que el Estado requiere, para el mantenimiento de la "paz social", pero a su vez, recibe del Estado todo el apoyo necesario para que los problemas internos no destruyan la organización. Las siglas tradicionales de México: C.T.M., C.R.O.M, C.G.T., F.O.R., C.O.R. y

¹⁵ La Sociedad Industrial Contemporánea, Pág. 109

¹⁶ Derecho del Trabajo, Pág. 585

otras parecidas continúan representando a la fecha, a pesar de todo, un sindicalismo controlado, subordinado al interés estatal. Sin embargo aunque muy esporádicamente, surgen ciertos grupos con tendencia radicales que hacen pensar en una posible modificación de las cosas. entre otras cosas debido a que sus dirigentes principales en los últimos cuarenta años, han envejecido o de plano han fallecido. este fenómeno ha provocado ya algunas crisis. la más grave durante el año de 1974. se desvinculó de la C.T.M. a un grupo visiblemente encabezado por Leopoldo López. todo, debido al nombramiento de Gamboa Pascoe como sucesor de Jesús Yuren. la C.T.M. no se puede negar que constituye un modelo excepcional del sindicalismo político nacional y que culaquier fisura en su seno repercutiría grandemente en la vida sindical obrera de México, por eso es que se pone como modelo el plantear sus problemas como los propios del sistema.

B.- Finalidad y Objetivos de los Sindicatos.- La tendencia de las ideas sociales hicieron desaparecer el individualismo y el liberalismo. Demostrada su falsedad aunada con la crisis del derecho natural. el Estado cambió de posición ante la veradad de que la libertad no existe sino para el fuerte, nunca para el débil y que tampoco era exacto para la organización de la producción fuese un asunto de solo intereses particulares puesto que el Estado estaba en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad de

desenvolver plenamente todas sus facultades, y finalmente, conforme a todas estas ideas aceptó la legitimidad de las asociaciones profesionales las cuales eran excluidas por las ideas Jusnaturalistas, que propugnaban la identificación del hombre con su propia y distinta personalidad.

Reconocidas las asociaciones obtienen consecuentemente su personalidad jurídica, lo que sucede en nuestro País con los sindicatos de trabajadores, organismos permanentes de acción obrera que al igual que el de los patrones es reconocido Constitucionalmente en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, inciso "A".

De acuerdo con lo anterior, en los sindicatos de trabajadores cuya finalidad es la protección del trabajador aislado y el desarrollo de su personalidad, se han de cumplir tareas de integración otorgándole derechos en razón del carácter representativo que revistan y por ello cierta restricción a la libertad individual del obrero es acertable y hasta necesario. Pero no se puede admitir la dictadura sindical ni tampoco la anarquía del grupo; en suma la organización interna de un sindicato debe ser una especie de democracia si se le puede llamar así por un lado reconoce una esfera de derechos de sus miembros y por otro, actúa en defensa de los derechos y de los intereses comunes.

La Asociación Profesional como ya hemos sentado en páginas atrás fué la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo; en un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana. La Revolución Francesa proclamó la idea de igualdad pero hacia falta realizarla y solo podría llevarse a cabo únicamente con la unión de los trabajadores para que fuera capaz de producirse. La miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la asociación profesional.

El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjo en la segunda mitad del siglo pasado, lo que se conoce con el nombre de sindicalismo; el cual se propuso junto con la doctrina, lograr la transformación de la sociedad y del Estado y aunque su objetivo es igual al de las ideas actuales, o sea el lograr mejores condiciones de trabajo así como mejores prestaciones, sin embargo el actual tiende a ver el problema desde un punto de vista Nacional y no local.

El Maestro Mario de la Cueva dice "que los sindicatos tienen dos fines: INMEDIATO que es el buscar mejores condiciones de prestaciones de los servicios en un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo. Y el fin MEDIATO que pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construída sobre los pilares de la justicia social, es una

finalidad de carácter político.¹⁷

7.- Tipos de Sindicatos.- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 396, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Así pues, la Ley establece la posibilidad de la existencia del sindicato, tanto de trabajadores como de patronos; aunque como expresa el Maestro Castorena, parece que el legislador pensó que los trabajadores, de manera exclusiva ejercitarían el derecho de asociación profesional, ya que son numerosos los casos en que los trabajadores hacen uso de ese derecho y en cambio los patronos escasamente constituyen sindicatos, y cuando los han formado estos han tenido una vida precaria. Esta idea la fundamenta el Maestro estableciendo que el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patronos ya que el problema laboral es uno de tantos dentro del complejo de problemas económicos que toda empresa trae consigo.

La Ley enumera diversos tipos de sindicatos de trabajadores:

¹⁷ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 289

- A.- Gremiales, los formados por individuos de varias profesiones, oficio o especialidad.
- B.- De Empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- C.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- D.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- E.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

De lo anterior, se deduce que, la Ley, al hacer la clasificación, toma en cuenta la profesión, oficio, especialidad, la empresa o empresas en que presten sus servicios los trabajadores, ya que, por ejemplo, determina que los sindicatos de empresa pueden constituirse por individuos de diversas profesiones, oficios o especialidades que laboran en una misma empresa; y que los de industria serán denominados así, cuando sean varias las empresas industriales en que se preste el servicio.

LOS SINDICATOS DE PATRONES PUEDEN SER:

- I.- Los formados por, patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Reconocido por la Ley el derecho de formar sindicatos, no existe necesidad de una autorización previa para su constitución; como tampoco se puede obligar a alguien a formar o no formar parte de un sindicato. Esta libertad se encuentra no obstante, notablemente limitada por la presencia de la cláusula de exclusión, de la cual trataremos más adelante.

En principio, todos los trabajadores pueden formar parte de los sindicatos, exceptuando aquéllos a quienes la Ley o los reglamentos impiden asociarse; también, para los efectos del contrato colectivo de trabajo, no se admitirá en los sindicatos de los trabajadores de una empresa a los representantes del patrón, como son, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco; y en general, a las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección y de administración.

a) REQUISITOS PARA CONSTITUIR UN SINDICATO.

El mínimo para constituir un sindicato de trabajadores es de veinte; y cuando se trata de constituir un sindicato patronal, se exige como mínimo la asociación de tres patrones de la misma rama industrial.

Cuando en una empresa no exista sindicato y se trata de constituirlo, a fin de determinar si se reúne el mínimo de trabajadores antes señalado, también se tomarán en cuenta, para este sólo efecto, aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

También como requisito para poder ingresar a un sindicato, se establece que los mayores de catorce años pueden hacerlo, pero para intervenir en su dirección y administración, se necesita una edad mínima de dieciséis años.

Los extranjeros pueden ser miembros de sindicatos, pero les está prohibido desempeñar puestos directivos en los mismos, se considera que esta prohibición tiene razón de ser, evitar que los no mexicanos intervengan en la vida política del país. Pero si la

Ley prohibiera al extranjero formar parte de un sindicato, esta disposición sería violatoria de las garantías consignadas en los artículos 1o., 4o., 5o., 9o., 14o., y 18o., Constitucionales.

b) REQUISITOS LEGALES.

Artículo 365. - Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. Para ese efecto, deberán remitirse por duplicado a dichas autoridades:

- I. - Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; constitutiva.
- II. - Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. - Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. - Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Debiendo ser autorizada la documentación por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en

los estatutos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Cuando de trate de materia federal) Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 366.- Satisfechos los requisitos que se señalan en el artículo anterior, además del que señala el 356 de la Ley de la materia para el registro del sindicato; ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

El registro del sindicato y de su Directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

c) CANCELACION DEL REGISTRO

Artículo 369.

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

La Ley no establece procedimiento para resolver sobre la cancelación del registro de un sindicato, por lo que creo debe seguirse al procedimiento ordinario.

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. Sino a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos ordinarios.

d) CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contentarán:

I.- Denominación que le distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá

constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de Admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

Los miembros del Sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

XI.- Normas para la Administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio social; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

e) PERSONALIDAD DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- Adquirir bienes muebles;

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva salvo disposición especial de los estatutos.

f) OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

g) ACTIVIDADES PROHIBIDAS A LOS SINDICATOS.

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Intervenir en asuntos religiosos; y
- II.- Ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro.

h) DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran; y
- II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

CAPITULO III

Lineamientos Generales del Contrato Colectivo.

1.- Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo.- Son muchos autores que ubican como antecedentes históricos del contrato colectivo a las corporaciones romanas, las gildas germanas y a los gremios medievales; El Maestro Néstor de Buen L., al decir de Manuel Alonso García y del cual el Maestro mexicano está de acuerdo que "el origen de los pactos o convenios es forzoso referirlo a época histórica bien reciente. Se sitúa en el siglo XIX, ya que estos son en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada entre el elemento patronal de una parte y las organizaciones profesionales obreras de otra".¹⁸

Existe otro grupo de autores, según menciona el Maestro de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo II, página 472), como Hueck, Nipperdey y Hemala; que señalan ciertos pactos celebrados entre los compañeros y los maestros de taller; Hueck y Nipperdey hablan, de dos contratos colectivos celebrados, uno en el año de 1363 para tejedores de Estrasburgo y otro en 1437, de los herreros de Thor. Franz Hemala señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich.

¹⁸ Derecho del Trabajo, pág. 655

En Francia no hacen mención sus autores, sino que solamente al periodo inmediato posterior a la Revolución de 1789, Bouvier-Ajam dice que a principios del siglo XIX, se acusa el deseo de reglamentar administrativamente las profesiones pero no hay antecedentes.

En España tampoco se encuentra antecedente alguno. Diego A. Santillán ubica los primeros intentos a partir de 1868; esto es ya entrado en Europa l espíritu del obrerismo.

Estamos de acuerdo con el Maestro Néstor de Buen, al sostener que el contrato colectivo de trabajo presume la existencia de organizaciones sindicales. Ya que siendo este un concepto moderno, también debe serlo su instrumento, sin aquéllas éste carecería de sentido.

Refiriéndose a los antecedentes inmediatos afirma el Maestro de la Cueva que el contrato colectivo de trabajo nace en el derecho privado, ya que el Código Civil Holandés de febrero de 1909 lo reglamenta, y posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las obligaciones, el primer párrafo del artículo 322 dispone lo siguiente: "La convención colectiva de trabajo es el contrato mediante el cual unos empleados o asociaciones de empleadores, de un lado, y asociaciones de trabajadores del otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto a la conclusión,

contenido y extincion de contratos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores interesados.

Cabanellas señala a otros países que han creado ordenamientos específicos para los convenios colectivos: Alemania en la ordenanza de Diciembre de 1918 y la Ley de 1923; Austria con la Ley de Diciembre de 1919; Grecia con la Ley 2053, de abril de 1952 y Portugal, cuyo estatuto de trabajo nacional definió la función de los contratos colectivos.¹⁹

En Francia los contratos colectivos aparecen antes de su regulación legal como lo mencionan Capitant y Cuhe, quienes señalan tres periodos: el primero va de fines del siglo pasado hasta la Ley de Marzo de 1919, el segundo va de esta última Ley, a la de 24 de Junio de 1936 y el último de la Ley de 1936 a la Ley del 11 de Febrero de 1950.

En España afirma Alonso García, que desde antes de 1936 el convenio colectivo constituyó una de las fuentes normativas de las condiciones de trabajo. En Italia de hecho conoce el contrato colectivo ya que no está regulado legalmente.

En el Derecho Mexicano, el contrato colectivo tiene

¹⁹ Derecho Normativo Laboral, Pág. 48 y 49

importantes antecedentes. El Maestro de la Cueva nos dice que en razón de no estar prohibidas las libertades de coalición y de asociación profesional, la celebración del contrato colectivo siempre fue lícita. Menciona como antecedentes a los Reglamentos de Trabajo, siendo el más conocido el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla", de 20 de noviembre de 1906.²⁰

Como consecuencia de la revolución, ésta trajo consigo una proliferación de leyes sociales y de proyectos, de los cuales el presentado por Rafael Zubarán Company a Venustiano Carranza en abril de 1915 es el más importante por tener todo un Capítulo dedicado al contrato colectivo de trabajo; la ley de asociaciones profesionales de Cándido Aguilar para Veracruz, quien repite lo señalado por Millán.

En el artículo 123 Constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo, pero el preámbulo señala que las leyes sobre trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

²⁰ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 478

De aquí en adelante las legislaciones posteriores al artículo 123 mencionan ya en forma constante al contrato colectivo. También lo incluyeron los proyectos de Ley laboral para el Distrito y Territorios de 1919 y la de 1925, el Proyecto de Portes Gil y el Proyecto de Secretaría de Industria, que sirvió de base a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.- Características del Contrato Colectivo.- Tradicionalmente en el acto jurídico se encuentran tres elementos: Esenciales, de Validez y de Eficacia; en materia laboral el pacto normativo de condiciones de trabajo también tiene los tres elementos, ahora bien es importante advertir que en un contrato colectivo al que, inclusive, se le pueda calificar de inexistente por falta de un elemento esencial, puede de todas maneras surtir efectos entre las partes, generando nuevas situaciones económicas y jurídicas irreversibles.

En realidad la falta de un elemento esencial determinará que el documento carezca de valor como tal contrato, en cuanto a posibles intromisiones de otros organismos sindicales, pero será válido en cuanto contenga un conjunto de derechos en favor de los trabajadores.

Ahora bien, en que consisten dichos elementos y como

participan en la adecuada integración del pacto normativo de condiciones de trabajo.

a) ELEMENTOS ESENCIALES.

El Consentimiento.- Como en todo contrato la voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral, dentro del cual los sujetos deben estar bien determinados; siendo una de las partes el patrón que adquiere así una especial connotación económica, vinculada a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de la materia, apeándose además a lo que la ley dispone en el sentido de que se celebre con los titulares de establecimientos o empresas.

Por otro lado la parte trabajadora, en un contrato colectivo de trabajo debe, necesariamente, estar constituida en sindicato. En consecuencia la coalición accidental de los trabajadores o cualquiera otra figura que constituyan no serán suficientes, por sí mismas, para celebrar contratos colectivos de trabajo. Pertenece el derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos a los sindicatos, constituidos y registrados.

El Objeto.- En un contrato en general lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido

patrimonial, pero lo esencial en el contrato de trabajo es plasmar un sistema de normas que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa, este elemento normativo está previsto en la Ley en el artículo 391.

Respecto al objeto, la doctrina mexicana y en concreto el Maestro de la Cueva, sostiene que el contrato colectivo de trabajo comprende las partes siguientes:

La Envoltura.- Que son las disposiciones que atienden a la vida e imperio de la institución, este elemento se descompone al decir del Maestro citado en dos partes, "normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo": Las primeras, señaladas por Lotmar, Kaskel y Hueck-Nipperdey, se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo. Las segundas comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea, la empresa o empresas en que habra de regir, o los departamentos de las empresas cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial, o sea son normas que forman la parte externa de la institución.²¹

El Elemento Obligatorio.- De acuerdo a las ideas de Hueck Nipperdey y de la O.I.T. "Esta formado por las normas que tratan

²¹ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 597

de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo". Este elemento se desenvuelve en dos grados: Las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquélla. Dentro del primer grupo se comprenden normas tales como las que prevén la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical: todas estas cláusulas son la garantía de efectividad del contrato colectivo. Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren las partes del contrato, ejemplo, ciertas prestaciones a que se puede obligar el patrono.

La denominación de este elemento ha sido controvertido. Cavazos Flores nos dice al respecto lo siguiente: "En lo concerniente al llamado elemento obligatorio, que es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo puede fácilmente conducir a suponer que todos los demás elementos del contrato no son "obligatorios", siendo que todas las

cláusulas que lo integran, bien sean de la envoltura o del elemento normativo, son de suyo obligatorias para las partes que lo han celebrado. Por lo tanto proponemos que de seguirse esta clasificación de filiación alemana, y atendiendo a la finalidad de este elemento, se le denomine compulsorio en lugar de obligatorio.²²

Por su parte el Maestro Néstor de Buen considera el argumento de Cavazos como infundado, toda vez que lo obligatorio implica el nacimiento de derechos subjetivos entre las partes; lo normativo son las bases para que se creen derechos subjetivos y las "obligaciones correlativas, respecto de terceros. La norma general que se incluye en un contrato colectivo de trabajo no produce obligaciones individuales, sino en cuanto nace, al margen del contrato colectivo, una relación individual. Por ello es evidente la procedencia de ambos conceptos, que ponen de relieve la función principal de cada grupo de normas".²³

El Elemento Normativo.- En este elemento los contratos colectivos comprende dos series de cláusulas que pueden denominarse respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios y condiciones colectivas para la

²² Derecho del Trabajo en la Teoría, Pág. 422

²³ Derecho del trabajo, Pág. 677

prestación de los servicios. Las dos series de cláusulas persiguen la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero son sin embargo, distintas: La primera según de la Cueva siguiendo a Kaskel "pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo", son normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos, vacaciones, los salarios y en general las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y, naturalmente, las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrón.

La segunda serie podría considerarse como aquellas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores, ejemplo, hospitales, campos deportivos, centros recreativos, etc.²⁴

Existen dentro de los contratos colectivos de trabajo otros tipos de cláusulas como son: las eventuales, ocasionales o accesorias, - que son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo pero en realidad no forman parte de él. A este respecto el Maestro de Buen opina: que se incluyen en los contratos no obstante de ser ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos, debido a que su redacción se hace en ocasiones por líderes sindicales y por patrones, sin un adecuado

²⁴ Derecho mexicano del Trabajo II. Pág. 598

asesoramiento, cuyas normas son propias de los reglamentos interiores de trabajo, ejemplo, medidas disciplinarias, horarios, medidas para prevenir riesgos, etc.

b) LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

La Constitución y la ley autoriza a las representaciones profesionales de trabajadores y patronos para celebrar los contratos colectivos de trabajo y crear el derecho del trabajo de las empresas, pero han de satisfacer los requisitos que la propia ley señala para la actuación de las partes en el contrato colectivo, o sea, han de ser sujetos aptos y actuar dentro del orden jurídico. Esto es, que deben estar apegados a los requisitos que se señalan para la validez del contrato.

En los contratos de trabajo individuales, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma. En la celebración del contrato colectivo de trabajo el libre albedrío, esto es, la voluntad no viciada, no es condición Sine Qua Non, ya que la voluntad patronal, en primer término no tiene la alternativa de negarse a celebrar el contrato colectivo; en segundo término es legítimo que lo haga bajo amenaza, o sea, advertida de que si no accede a lo solicitado, podrá estallar una huelga.

Por otra parte la capacidad está regulada por sistemas jurídicos distintos, ya que respecto de los sindicatos debe de estarse a la ley laboral, en tanto que la capacidad patronal puede estar sujeta a disposiciones civiles, mercantiles o administrativas, y tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años (Art. 848 C.C.) y señala sus límites el (430 del C.C.). Si se trata de personas jurico-colectivas, el problema ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar a lo ordenado en el artículo 709 de la ley de la materia.

Por lo que respecta a los representantes sindicales deberán tener, por lo menos dieciseis años de edad (Art. 23 y 372-I a contrario sensu) y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (Art. 709-II).

Respecto a la licitud en el objeto en los contratos colectivos sólo puede tener un objeto; establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. No afectaría a la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento, sin embargo podría ocurrir que determinados aspectos del contrato como por ejemplo la descripción de puestos, consignaran conductas

ilícitas, éstas no tendrían validéz, consecuentemente serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios establecidos en los artículos 3o. y 4o. de la Ley Laboral vigente que exigen la licitud de la actividad.

La forma: la ley exige la forma escrita para la validéz del contrato colectivo.

c) REQUISITOS DE EFICACIA

Esto es que los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros, los que son pactados por las partes y se les llama modalidades. lo mismo puede suceder en materia laboral, nuestra Ley Laboral señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que se trata de una condición suspensiva.

Cavazos Flores sustenta la tésis, de que el depósito constituye al contrato colectivo de trabajo pudiéndose pensar que si el documento no se deposita no estaríamos frente a un contrato colectivo, sin embargo, acepta, que el pacto sería obligatorio para las partes, pero no se trataría de obligaciones derivadas de

un contrato colectivo.²⁵

Castorena llega a afirmar, que se trata de un acto formal y que se rige en tales circunstancias, en solemne y que el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato como para su existencia es la de la formalidad.

El contrato colectivo debe pensarse, así lo consideramos, que existe desde su celebración, pero que carecería de efectos si no se depositara.

3. - CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. - La Ley Federal del trabajo en su Artículo 390, nos señala ciertos requisitos de forma que deben contener todo contrato y estos son: Que deberá celebrarse por escrito, se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

²⁵Comentario al Art. 390 Nueva Ley del Trabajo Tematizada, Pág. 411

El artículo 391, nos señala que contendrá: Los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; y las demás estipulaciones que convengan las partes.

El artículo 393, nos señala los requisitos de fondo que debe tener todo contrato colectivo como son: Que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios.

El Artículo 394 ordena que los contratos colectivos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

El artículo 395 señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, se limita esta disposición a lo que indica

el Artículo 184 de la propia ley. Esta señala a la vez que los contratos colectivos serán revisables total o parcialmente.

siempre y cuando sea la mayoría que lo pida, la cual deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato tiene una duración mayor; del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Si ninguna de las partes solicitó la revisión, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

CAPITULO IV

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

En páginas anteriores dejamos asentado qu el contrato colectivo de trabajo, es un pacto que celebran por un lado el patrón y por el otro los trabajadores o más bien el sindicato que forma esa agrupación de trabajadores, mismo que está integrado por cláusulas que de común acuerdo las partes se imponen; ahora bien, dentro de esas disposiciones se encuentran las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación, una de las figuras más controvertidas de la ley y que aparece consignada en el artículo 395, toda vez que consagra el derecho de los sindicatos a convenir en los contratos colectivos que el patrón admitirá únicamente como trabajadores a sus miembros y el de exigir, si así fué acordado, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados. Dicha disposición tiene su antecedente en los artículos 49 y 236 de la de la Ley de 1931.

1.- ANTECEDENTES: Los antecedentes de estas cláusulas en México no son claros; el Maestro de la Cueva señala que, al parecer fué incluida en el contrato colectivo de trabajo que en

1918 firmó la Confederación Regional Obrera Mexicana y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, dato que confirma Mario Pavón Flores, quien agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante, en los contratos colectivos celebrados entre: "La Convención Textil con la Industria Textil".²⁶

En su Artículo 12 establece primeramente, la cláusula de exclusión de ingreso en beneficio de los sindicatos de cada fábrica y en su parte final, se contiene lo que pudiéramos llamar cláusula de exclusión por renuncia al sindicato, con la salvedad de que tal renuncia debería en todo caso ser en perjuicio del propio sindicato, además de que solo daba derecho a ejercitar una acción de despido. En el artículo de referencia se exigía al trabajador que deseara ocupar un puesto de planta, llenar tres requisitos: Primero, presentar examen médico; Segundo, quedar a prueba por treinta días y Tercero, que era lo más importante, consistía en tener en su poder el comprobante "de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, y no sería admitido aunque llenara los otros requisitos, si no presentaba este comprobante".

De esta reglamentación contractual se desprende que la obligación impuesta al patrón y trabajador beneficiaba

²⁶ La Cláusula de Exclusión, Pág. 15

exclusivamente al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Posteriormente a esta reglamentación contractual de la cláusula de exclusión de ingreso nos encontramos que la primera disposición legal que sanciona dicha cláusula, es la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo de Noviembre de 1928, "aunque bien pudiera interpretarse como un principio de cláusula de exclusión de preferencia sindical" como lo señala el Maestro de la Cueva que en su artículo 38 dice: "Cuando determinado trabajador se separe de su trabajo, los representantes sindicales podrán proponer desde luego sustituto, de acuerdo con su reglamentación interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrón dar preferencia en igualdad de circunstancias a los sindicalizados".²⁷

Con la reglamentación de la cláusula de exclusión de ingreso, nació la necesidad de preservar la integridad de las asociaciones profesionales, con esa finalidad se luchó por la reglamentación de la cláusula que se conoce como cláusula de exclusión por separación.

En el proyecto de Ley Laboral de la Secretaría de Industria, artículo 48, aparecía la siguiente disposición: "La cláusula por

²⁷ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 374

virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes" las organizaciones obreras atacaron ante el Congreso Federal la redacción del artículo del proyecto de referencia, ya que opinaban que conforme a esos términos la cláusula quedaba a la voluntad del patrón, por lo que, el Congreso en la reglamentación que se hizo en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se suprimió el término voluntariamente, con lo que dejó el camino abierto a los trabajadores para coaccionar al patrón y obligarlo a la inclusión de la cláusula de exclusión de ingreso ó de admisión en los contratos colectivos.

Asimismo, en el proyecto mencionado, no se incluía la cláusula de exclusión por separación, lo que motivó que los trabajadores señalaran que la de admisión sería inútil si no se complementaba con la separación, dando origen al artículo 236, de la Ley Federal del Trabajo antes mencionada, que decía: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando en el contrato respectivo existe la cláusula de exclusión".

Fué así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en sus

artículos 49 y 236 (Art. 395 de la Ley de la materia en vigor) es en donde ya aparecen en los términos que nos son conocidos.

Con la inclusión de la cláusula de exclusión por separación en el derecho positivo mexicano, se estableció una protección más completa a la integridad de la asociación profesional de trabajadores.

Tocó en suerte a las autoridades del trabajo del régimen presidencial del General Abelardo L. Rodríguez imponer el criterio obrero, ya que en todos los conflictos ante aquellas planteadas se resolvió que si era obligación de los patrones la de aceptar en los contratos colectivos de trabajo ambas cláusulas de exclusión.

En un laudo que el propio Presidente dictó el 10 de diciembre de 1933, en ocasión del conflicto suscitado entre la "Unión de Trabajadores de líneas de camiones del D.F." y el "Sindicato de Propietarios de la línea de camiones México-Atzacapotzalco, Tlalnepantla y Anexas", se concluye que la cláusula de exclusión de ingreso debía figurar en los contratos colectivos de trabajo, y en laudo de 9 de junio de 1934 por conflicto promovido por los trabajadores petroleros en contra de la "Compañía Mexicana de Petróleos El Aguila, S.A." señaló para el caso de que los trabajadores fueran separados o renunciaran del seno del sindicato, éste tenía derecho de pedir su separación a la empresa.

El Maestro Pavón Flores considera entre otros doctrinarios, que "desde entonces fué consagrada, dicha cláusula en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo".²⁸

Inicialmente las cláusulas no tuvieron una aceptación unánime dentro del movimiento obrero, como nos señala Mario Pavón Flores en su ya citada obra, ya que los integrantes del "Partido Comunista de México" y la "Confederación Sindical Unitaria de México", se opusieron en virtud de que la consideraban como una arma de dos filos, debido a que temían que la misma se aplicara, no a los traidores sino a los militantes que se distinguieran por su actividad combativa en contra de los empresarios y por su lucha en contra de la corrupción del movimiento obrero, temores que fueron ciertos y que el legislador posteriormente se vió precisado a hacer ciertas modificaciones, pues no se limitó a consignarlas como un derecho sino que impuso la obligación de que en los estatutos de los sindicatos y en la propia ley laboral se establecieran los procedimientos de expulsión para que se respetaran las garantías de legalidad y de audiencia.

2.- ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE ESTUDIO: Del concepto expresado en el inciso anterior con respecto a las cláusulas de

²⁸ La cláusula de Exclusión, PP. 15-18

exclusión, salta a la vista que las mismas pueden ser clasificadas en: Cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación.

La primera consiste en el pacto por virtud del cual el patrón se obliga a admitir únicamente a trabajadores sindicalizados, propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo. La segunda será también el pacto, contenido en el contrato colectivo de trabajo, por el cual el patrón está obligado a separar del empleo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato.

Naturaleza.- Antes de continuar con el estudio de las cláusulas de exclusión en sus dos formas, estudiaremos su naturaleza.

Dentro del estudio que hicimos de los elementos que forman el contrato colectivo, vimos que "el objeto" uno de los elementos esenciales consta de tres partes: La envoltura, el elemento obligatorio y el elemento normativo.

Las cláusulas en estudio forman parte del segundo elemento enunciado, es decir del elemento obligatorio; ya que la cláusula de exclusión por separación aunque tiene una influencia real sobre las relaciones individuales de trabajo, en cuanto les pone fin, pero no es una condición de trabajo, porque no se refiere a las

relaciones entre el trabajador y su patrono. Más bien son las de otorgar un derecho al sindicato contratante, además de mantener la integridad de dicha asociación profesional. Respecto a la cláusula de exclusión de ingreso en si misma, no es una condición de trabajo, sino un pacto que celebran el sindicato y el patrono para la selección del personal. De este pacto deriva un derecho en favor del sindicato y una obligación del empresario para con el sindocato. No forma parte de la cláusula del elemento normativo, pues no sirve para integrar el contenido de las relaciones 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.

3.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO, SU REGULACION Y EFECTOS: El Maestro Mario de la Cueva nos dice: "que la cláusula de exclusión de ingreso es una cláusula del contrato colectivo en virtud de la cual, se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicalizados, bien a los miembros de una agrupación determinada".²⁹

Consideramos más bien que se trata de una cláusula incluida

²⁹ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 651

en los contratos colectivos, por medio de la cual el patrón se obliga a utilizar en forma exclusiva a trabajadores pertenecientes al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Con la nueva reglamentación contenida en la Ley de 1970, no existe el caso de una doble interpretación como ocurría con el texto del artículo 49 de la Ley de 1931, que a la letra decía: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes 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". La doble interpretación consistía en que podía ser instrumento para privar de sus puestos a quienes ya eran trabajadores en el momento de celebrarse el contrato colectivo y ello se incluyera en dicha cláusula, cosa que no es cierto ya que la cláusula regula la admisión en el trabajo y no la permanencia en el mismo, más bien esta segunda parte se debe de interpretar en el sentido de afirmar el derecho de aquellos trabajadores que ya estaban laborando al celebrarse el contrato.

Actualmente la inclusión de la cláusula que nos ocupa en los contratos colectivos es un elemento indispensable para las

organizaciones obreras, pues a la vez que establece una obligación para el empresario de utilizar trabajadores pertenecientes al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, esto, fortalece a la agrupación en cuanto evita el ingreso de trabajadores que no pertenezcan a ella y preserva la mayoría de trabajadores del Sindicato en la negociación, empresa o centro de trabajo.

¿Qué amplitud tiene dicha cláusula?.- Además de la que resulta de la literalidad del texto del artículo 398 parte primera de la Ley vigente y siguiendo al Maestro Mario de la Cueva, estamos de acuerdo que una de las consecuencias que acarrea la violación de esta cláusula, es la de ejercer la acción colectiva, para exigir el cumplimiento de lo pactado; con base en lo dispuesto por el artículo 450 fracción IV de la Ley vigente.

En segundo lugar significa que el tradicional derecho patronal de seleccionar libremente a sus trabajadores, ha quedado completamente restringido ya que esa selección la ha de ejercer dentro del conjunto de los miembros que forman el sindicato.

4.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, REGULACION Y EFECTOS: También encontramos que la Ley Federal del Trabajo en vigor la regula en su artículo 395, último párrafo que dice:

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

Es esta cláusula, la que por sus repercusiones y hondo significado, ha sido durante su existencia fuente de los más apasionados debates, tanto por las partes en el proceso de la producción como de las personas avocadas al estudio de los problemas sociales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 236, disponía: "Los sindicatos de trabajadores tienen el derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". De esa definición se desprende que se hace mención al término "despido". El artículo de la Ley en vigor que se ocupa de esta figura, prescinde de este término, y creemos fué una medida atinada ya que resulta más apropiado el uso del término "expulsión" por ser mas propio para señalar la facultad que la Ley concede a los sindicatos, ya que el término "despido" se ha vinculado a una decisión del patrón y consiste en el acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave del cumplimiento imputable al trabajador. Pero esta decisión no termina por si misma, ya que estará supeditada a la

confirmación de su validez por los tribunales laborales, hay pues, una condicionante procesal.

También es importante hacer notar que el despido en la Ley vigente es catalogado como la forma de rescisión de la relación laboral por el patrón en su artículo 48 establece que: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". A este respecto el Maestro Trueba Urbina sugiere, y con quien estamos de acuerdo, que debería llamarse "despido" a la rescisión patronal y "retiro" a lo que hace valer el trabajador.

En la nueva definición de la "cláusula de exclusión" consideramos que no hay lugar a encontrar una doble interpretación, en el sentido de que se aplique a todos los trabajadores, como se interpretaba en la Ley de 1931, esto se desvirtúa, con las tesis ya establecidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que esta cláusula no puede aplicarse sino a los trabajadores que forman parte del sindicato contratante. (Ejecutoria del 15 de octubre de 1936, foja 3043/36/2a. Alberto Sánchez de la Vega).

Para que a un trabajador se le aplique la cláusula de exclusión por separación debe existir la renuncia al sindicato o

bien la expulsión por haber incurrido en falta grave catalogada en los estatutos del sindicato, los que además deben señalar los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias como lo ordena el artículo 371, fracción VII de la Ley en vigor.

La disposición citada señala primeramente que la asamblea se reúna con el solo objeto de conocer de la expulsión del trabajador. Pensamos que esto lo hizo el legislador con la finalidad de que la asamblea no debe distraer su atención, a efecto de que se adentre sobre la absoluta legitimidad de dicha expulsión.

Establece además que el trabajador sea oído en defensa, de conformidad a lo establecido en los estatutos, esto seguro se estableció para asegurar la garantía de audiencia como establece la Constitución que nos rige.

Además de otros requisitos que ordena observar la fracción en estudio está la que nos señala que en caso de que el sindicato conste de varias secciones, el procedimiento se siga en la que corresponda, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato, misma que deberá ser por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; y, que

sea decretada únicamente en las situaciones expresamente señaladas en los estatutos sindicales y exactamente aplicables al caso. En otros términos, la Ley sólo exige en garantía de los trabajadores, que la expulsión sea acordada por un mínimo de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Se ha interpretado respecto a este punto, en el sentido de que las secciones son autónomas, esto es, con personalidad jurídica propia señalando los que así lo consideran que tanto la exposición de motivos, como el legislador al hacer mención de las secciones fué con la única finalidad de darles esa autonomía; en la práctica ante los tribunales laborales se han dado casos en que les reconocen esa personalidad basados tal vez en el inciso b) fracción VII del artículo 371, ó en la última parte de la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato ó de la sección", aquí la preposición (ó) está dando margen a esa interpretación, lo que consideramos indebido, toda vez que no se está planteando en este inciso sobre la autonomía de las secciones sino de un procedimiento especial que debe seguirse y que es ajeno completamente a la personalidad de las secciones.

Los alcances inmediatos de la cláusula consisten: en que el empresario que sea parte del contrato, queda obligado, mediante

solicitud sindical a separar a los obreros que dejan de ser miembros del sindicato contratante.

Dos problemas nos plantea el funcionamiento de esta cláusula: La primera hipótesis o sea la renuncia al sindicato por parte de un trabajador, consiste en el acto de voluntad del trabajador y de la cual consideramos irrelevante como problema, pues en tal caso, el obrero ha querido su separación a sabiendas de que ésta será la causa que le traerá como consecuencia el despido de su empleo.

En la segunda hipótesis en la que fundamentalmente funciona la libertad general o mayoría de la Asociación, generalmente frente a la oposición del afectado, aquí es donde se presentan ciertas interrogantes.

Nuestra Ley laboral nos dice en su artículo 371: Los estatutos de los sindicatos contendrán: fracción VII, los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: Inciso f), que sea aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato y g) la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

De lo anterior podríamos preguntarnos: ¿Se pueden consignar libremente los estatutos como causas de expulsión lo que en gana venga?, ya que la Ley es omisa en ese sentido; o bien deben estar sujetas a determinadas limitaciones o ¿es ilimitado el derecho ante la naturaleza de los hechos que puedan dar lugar a la sanción de expulsión?

Pensamos que si bien la sanción es un acto de carácter interno de la asociación, ésta debe estar sin embargo sujeta a ciertos principios que las necesidades imponen.

La asociación, como toda organización colectiva, tiene finalidades comunes, se crea para fines generales y no individuales, partiendo de lo anterior es necesario que ésta se imponga así misma y por ende a sus miembros, reglas de conducta necesarias para alcanzar esas finalidades.

Estas reglas de conducta indispensables para el logro de esos fines, constituyen el derecho interno de la agrupación o sea los estatutos sindicales; como dice Duguit son "una verdadera Ley materia del nuevo grupo".

En resumen tenemos: por un lado que toda organización colectiva tiene como razón de ser determinadas finalidades que podrían ser inalcanzables aisladamente, y para alcanzarlas es

necesaria la observancia de ciertas formas de conducta, que se fundan en la necesidad de reconocer al grupo por medio de sus órganos correspondientes, el ejercer cierta autoridad para encauzar la actividad de sus componentes hacia el fin común. En segundo lugar que el ejercicio de esta facultad (la disciplinaria) debe estar limitada, no puede extenderse a todos los actos de la vida de los socios sino únicamente aquellos que estén ligados a la vida y a los fines de la asociación, debe estar limitado a las relaciones de trabajo, fuera de estos casos, la asociaciones sindicales no deben tener ingerencia en la vida de los socios.

CAPITULO V

La Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión.

1.- Planteamiento: Planteados de una manera superficial los antecedentes, regulación y efectos de las Cláusulas de Exclusión, es bueno abordarlas desde el punto de vista de su constitucionalidad o inconstitucionalidad, a la luz del derecho que consigna el artículo 123 Constitucional apartado "A", fracción XVI, y sus disposiciones reglamentarias.

Las cláusulas de exclusión han sido atacadas por inconstitucionalidad, ya que se sostiene en primer término, que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre y por que atacan las libertades de trabajo y de asociación. Se agrega además que las Cláusulas en cuestión son, además, contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa, en especial, con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros.

Este argumento lo contestan quienes las defienden tomando en cuenta las finalidades apuntadas para las Cláusulas de Exclusión, o sea son una defensa del grupo contra los empresarios, impidiendo que las maniobras de éstos puedan desintegrar a la asociación

profesional; buscando además fortalecerlas. Sostienen que no es su propósito restringir la libertad de trabajo ni obligar a los trabajadores a sindicalizarse, sino que toman en cuenta el espíritu de Derecho del Trabajo que es un derecho social y que muchas de sus disposiciones están inspiradas en la necesidad de proteger a un grupo social frente a otro más poderoso social y económico y negar esta característica sería negar la esencia del derecho del trabajo.

Otros tratadistas objetan este punto de vista diciendo que el Derecho del Trabajo no es teórico sino práctico y desde este punto de vista se demuestra que las cláusulas de exclusión contradicen los principios de libertad de trabajo y asociación ya que por virtud de estas se cierran a los trabajadores las puertas de las empresas y se despide del trabajo a quien no quiere continuar en la asociación o se expulsa de ella.

La posición individualista sostiene y con razón al decir que los derechos que no puede desconocer el Estado deben respetarse también por los particulares y aunque reconocen que los trabajadores lucharon por conseguir la libertad de Asociación Profesional frente al Estado y los empresarios, sin embargo esta lucha no perseguía la renuncia de la libertad en favor de los grupos sociales.

Nosotros creemos que todo derecho y toda libertad son limitaciones, o bien, son relativos y nunca absolutos: esto es que las libertades humanas tienen límites, que son los derechos y las libertades de los demás, que un individualismo exagerado debe desecharse, pues la realidad de los grupos sociales limita, necesariamente, la libertad humana. En consecuencia los derechos del hombre no son absolutos y por tanto no lo es la libertad de trabajo, ni la libertad de asociación profesional, positiva o negativa; estas libertades han de respetarse pero en la medida en que sean compatibles con los derechos y las libertades de los grupos.

Es posible que las Cláusulas de Exclusión consideradas como medio de defensa y fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores limitan, indirectamente las libertades de trabajo y asociación profesional, pero serán, en todo caso límites impuestos por la convivencia social; por lo tanto el problema consiste en decidir la medida de las limitaciones, con vista de los principios del orden jurídico positivo.

Asimismo debemos tomar en cuenta que las disposiciones que establecieron el derecho de asociación de los trabajadores se dieron en favor de una clase social frente a otra considerada mucho más poderosa, la que intentó y ha intentado destruir las asociaciones obreras. Si estas tentativas no existieran y si en

las relaciones obrero-patronales reinara la buena fe nadie reclamaría la aplicación de las cláusulas de exclusión. Pero la realidad es otra: en donde la solidaridad entre las clases sociales no existe y es un hecho que en todos los países, y particularmente en México, se han esforzado los empresarios por destruir o minar la fuerza de las uniones obreras; es por eso que debemos considerar a las cláusulas de exclusión como una defensa frente a la posición histórica de los patronos.

Para tratar de interpretar la constitucionalidad de un precepto legal, es necesario ubicarse a la realidad de la cual surgió. Por qué ésto? porque el derecho positivo que norma la convivencia de un pueblo ha de ir vinculado a sus necesidades presentes y a sus deseos de superación.

La Constitución vigente supera sin duda alguna el carácter individualista de la de 1857. Ya que al introducir nuevos preceptos que protegen a la clase trabajadora, tuvo como finalidad orientarse hacia la consolidación de la asociación profesional reconociendo el derecho a su existencia.

Ahora bien, esos preceptos en materia de derecho social, deben interpretarse a la luz de una realidad que cada día se transforma que influye sobre las reglas que la ciencia del derecho establece, así como por las acciones que modifican a esa

comunidad como podría ser su estructura económica, que cambia sus formas de organización, el crecimiento de la población la falta de fuentes de trabajo, etc.

Nuestra ley contiene preceptos contradictorios; el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931, consagraba el principio de libertad sindical estableciéndose en el artículo 234, lo siguiente: "se reconoce a los patronos 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". Y en el siguiente artículo, 235, el Legislador consideró de tanta importancia el respeto a lo ordenado en el artículo ya transcrito que estableció: "Cualquiera 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". Debiendo hacerse la aclaración que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda negativa.

A pesar de lo anterior, se adicionó otro artículo, el 236, que anula el principio de libertad sindical, pues establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o

sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

En la Ley actual se dejaron íntegramente los preceptos del anterior Ordenamiento pues el artículo 357 nos dice: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa". El 358 ordena: "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".

Sin embargo, el artículo 395 autoriza la existencia de las Cláusulas de Exclusión de ingreso y de separación, ya que textualmente dice: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la

inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Sin duda que el artículo 398 de nuestra Ley pretende asegurar las libertades positiva y negativa de asociación profesional, pero la contradicción estriba en que prohíbe cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo la libertad de separarse del grupo como lo señala el artículo 395 de la Ley vigente, se ha considerado que el legislador creyó que autorizar a los sindicatos a imponer multas a sus afiliados era violar la libertad profesional e ir en contra de la Constitución que no permite imponer sanciones, sin embargo autorizó en la misma ley reglamentaria al artículo 123 Constitucional, fuertes sanciones, ya que prohibió la multa pero acepta una sanción mayor como lo es el despido, originando con esto una de las presiones más duras que pueda ejercerse sobre los obreros.

2.- La Cláusula de Exclusión de Ingreso y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 123.- Fracción XVI "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

De esta disposición se deduce que se consagra el derecho de los trabajadores para asociarse; tal libertad comprende la positiva o sea la facultad de ingresar a un sindicato y, la negativa o sea la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional y la de segregarse del grupo al que hubiera pertenecido.

La Constitucionalidad de la cláusula en estudio se tilda en el sentido de que produce en efecto final, limitar la libertad negativa de asociación profesional, además de ser contraria a la libertad positiva toda vez que se considera como un medio para obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada ya que se requiere que, para que un trabajador pueda ingresar a una empresa en cuyo contrato colectivo figura la cláusula, éste debe previamente agremiarse al sindicato titular del mismo.

El Maestro Mario de la Cueva opina que: "La Cláusula, es ligitima, en virtud de que es un pacto entre una asociación profesional y un empresario cuyo efecto es obligar al patrono a seleccionar su personal de entre los trabajadores sindicalizados, su objetivo no consiste en limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono y frente a otros sindicatos, no existiendo por lo tanto violación de

los artículos 4o., 5o., 9o., y fracción XVI del 123, en los que se consagró la libertad de trabajo y libertad de asociación; robustece su opinión de la legitimidad de la cláusula, y que no viola la fracción XVI, diciendo que para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa: Entre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que exista una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres.³⁰

Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie pueda afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, a lo que es lo mismo, que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa.

El Maestro Euquerio Guerrero, opina que: "esta argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de

³⁰ Derecho Mexicano del Trabajo II, Pág. 384

acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer".³¹

Continúa argumentando sobre la inconstitucionalidad de la cláusula y de la cual estamos de acuerdo sosteniendo que puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional.

Existe otro grupo de opositores que opinan que si para hacer factible el ingreso a una empresa es condición para el trabajador la sindicalización, es claro que el consentimiento no ha sido por una expresión pura de su voluntad, sino más bien una actitud forzada.

Este razonamiento para muchos es falso ya que el acto mediante el cual el trabajador manifiesta su voluntad de ingresar a un sindicato, debe considerarse aislado y no unido a factores

³¹ Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 269

externos en el que el trabajador de un modo u otro lo lleven al convencimiento de que debe emitir su consentimiento en determinado sentido.

Para nosotros este razonamiento es por demás convincente pero existe una pequeña disyuntiva: si un obrero desea trabajar debe agremiarse, si no se agrupa no hay empleo. Aunque aparentemente no existe violencia, intimidación, dolo o error; es obvio que al imponer una condición ya existe una presión así llámese moral; los motivos que lo inducen a ingresar pueden ser lícitos pero lo hace antes que nada por la necesidad de trabajar para así poder subsistir él, o la unidad de las cuales se forma la sociedad. (La familia).

Hay una forma empleada por los sindicatos norteamericanos y que parece menos lesiva a la idea libertad, pues el obrero tiene a su alcance el ingreso al sindicato con la única condición de que pague sus cuotas; en esta forma el patrón contrata libremente a su personal con la restricción de que el nuevo empleado debe solicitar su ingreso, y solamente puede ser expulsado por no cubrir sus cuotas, cuando es expulsado por otras causas su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato.

Argumentando en contra de la sindicación obligatoria SOREL

señala que el sindicato obligatorio es la destrucción de todo lo que tiene de socialista la institución sindical, fundada en la libre asociación de individuos que persiguen fines prácticos, próximos y razonables. "Un sindicato obligatorio es un contrasentido". DESPONTIN declara: "Doctrinariamente, la sindicación obligatoria significa la anulación del principio, por un lado; y por el otro, que la potestad legislativa es reemplazada por la sindical que impone su voluntad como expresión colectiva, no consultando o manifestando la realidad de la opinión de sus componentes".

Podemos agregar, piénsese lo que se piense, la sindicación obligatoria anula la libertad y crea una obligación destinada, generalmente, a asentar regímenes de predominio. En este tipo los fines de los sindicatos están predeterminados, sus autoridades vigiladas, su reglamentación impuestas por personas extrañas a los mismos; lo que era un derecho se convierte así en un deber.

Del estudio que el Licenciado Ignacio Burgoa, ha hecho sobre las garantías individuales sostiene que: "No existe contradicción entre la libertad de trabajo del artículo 4o. Constitucional y la pertenencia forzosa para ingresar como obrero a una empresa como lo señala el artículo 395 de la Ley del Trabajo en vigor. Ya que en el primer caso la libertad como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general para poder

exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impidan dedicarse al oficio que más le agrade. Con respecto a lo que señala el artículo 395 de la Ley del Trabajo en vigor sostiene que no se trata de una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al estado y a sus autoridades sino el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada y cuya carencia no engendra imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga".³²

3.-La Cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XVI del Artículo 123.

Esta cláusula también es objetada y con mayor razón de inconstitucionalidad en relación con la fracción XVI artículo 123, ya que la misma, entraña una verdadera pena al ejercicio del derecho asociativo establecido en nuestra ley fundamental principalmente a la libertad negativa de asociación.

Los autores del proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, en concreto, el Congreso Federal, inexplicablemente no siguieron el pensamiento universal ya que todas las legislaciones coincidían en la inconstitucionalidad de la cláusula, fue este cuerpo que introdujo el precepto en abierta contradicción con la ley

³²Las Garantías Individuales, Pág. 228.

fundamental, esta garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio.

Se dice que la cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es, pues, un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: el empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis: bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación, bien que sea expulsado del sindicato. En ambas se produce un efecto final: el despido del empleo.

Ahora bien el contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad, así suponemos, reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, aplicarlos a estas cuestiones, es desnaturalizar su esencia. La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre el patrono y sus trabajadores; más bien tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Aunque la realidad de los grupos sociales obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando obren contra las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas.

El Doctor Mario de la Cueva, así como Don Euquerio Guerrero llegan a concluir que la cláusula debe ser considerada anticonstitucional, ya que desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional reconocida en la Constitución y en la ley ordinaria, pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: El despido del empleo. Si dicha cláusula tuviera por objeto evitar la colusión entre un mal empleado, que traiciona al sindicato, y al patrón, el castigo debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito y no solamente a uno, que es el trabajador.

Finalizan diciendo, que "el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar a ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público."³³

Continuando con la Doctrina Mexicana, Baltazar Cavazos Flores se inclina igualmente por la tesis de la inconstitucionalidad, afirmando que dicha cláusula viola el artículo 5o. Constitucional, ya que sostiene que: "Las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para

³³ Manual de Derecho de Trabajo, Pág. 289.

determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte".³⁴

J. de Jesús Castorena y Trueba Urbina, con un argumento discutible uno y el otro sin argumentos, se inclinan por la constitucionalidad de la cláusula, diciendo el primero que "Mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; hasta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será además, por el juego de la cláusula de exclusión que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicado, haya de conducir al sindicato único y obligatorio".³⁵

Trueba Urbina y Trueba Barrera en sus comentarios al artículo 395 de la ley vigente dicen, "que al poder establecerse las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, se eliminó el

³⁴El Derecho del Trabajo en la Teoría, Págs. 425 y 426.

³⁵Manual de Derecho Obrero, Pág. 258.

obstáculo de estimarlas inconstitucionales, aunque en ediciones posteriores ya no hacen ningún comentario al artículo de referencia.³⁶

Néstor de Buen L., considera que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror, ya que ese es el uso que se le ha dado a la cláusula, y en ese sentido resulta odiosa y antisocial y aunque afirma su innegable constitucionalidad, la Cláusula de Exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley.³⁷

Nosotros plantearemos la situación de la siguiente forma: si partimos de la idea que se ha tenido de que las dos cláusulas, de ingreso y separación, forman una sola institución distinguiéndose sólo en que cada una de ellas aborda un aspecto distinto, y que sólo con la conjugación es posible alcanzar la finalidad por la cual fue creada la institución de la asociación; al aceptar la legitimidad jurídica de una y rechazar la legalidad de la otra, definitivamente es incongruente ya que de esta manera se hace imposible la aplicación práctica de ambas, la institución entera

³⁶ Ley Federal del Trabajo, 32ava. Edición.

³⁷ Derecho del Trabajo. Pág. 503.

se desploma por su base, en otras palabras si se ha de aceptar la constitucionalidad de una, pensamos que es lógico aceptar la constitucionalidad de la otra o a la inversa, nosotros creemos que ambas desde el punto de vista del Derecho Constitucional son inconstitucionales en virtud que van en contra de la libertad positiva y negativa de la asociación, establecida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Independientemente de lo anterior, pensamos que esta cláusula cuando es aplicada por el sindicato a un obrero, viola el artículo 4o. Constitucional que a la letra dice: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Se viola con mayor razón este artículo cuando se trate de sindicatos únicos como son: La Industria Textil, Minera, Curtidora, Petróleos, Electricidad, pero principalmente del de músicos cuando los trabajadores no saben hacer otra cosa que la música.

El señor Lic. J. Jesús Castorena, asegura y con quien estamos de acuerdo que la cláusula de ingreso es contraria al principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo transcrito, en

cuanto no permite que trabajadores libres puedan prestar servicios a las empresas que por estas cláusulas se rijan, impidiendo el ejercicio del derecho que toda persona tiene para dedicarse a la profesión o trabajo que le acomode.

Dentro del artículo 123 tenemos a la fracción XXVII que dice:
"i- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato.

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

Esta disposición la entendemos en el sentido de que está prohibido que entre trabajador y patrón se celebren convenios en los cuales se pacte en perjuicio de aquél, la pérdida por renuncia de cualquiera de los derechos consagrados en su favor en las leyes de trabajo. Por lo tanto una ley que permita esta clase de contratos está viciada de inconstitucionalidad, pensamos por lo tanto que el artículo 395. está permitiendo en la celebración de convenios de trabajo que se consagren renunciaciones a los derechos de los obreros.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin decidir expresamente sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de

ambas Cláusulas de Exclusión, ha emitido las siguientes jurisprudencias:

CLAUSULA DE EXCLUSION.- El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual el contrario a la ley.

Quinta Epoca:

Tomo LXI, Pág. 1187. A. D. 7594/38.- García Antonio G.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXIV, Pág. 1593. A. D. 7015/39.- Olguín Eduardo.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXV, Pág. 2575. A. D. 2827/40.- Colgate Palmolive Pest.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV, Pág. 8545. A. D. 7077/42.- Aguirre Luis. 5 votos.

Tomo LXXVI, Pág. 5984/43. A. D. 828/43.- Cordelería de San Juan.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala Pág. 32.

CLAUSULA DE ESCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO.- Si la empresa demandada al separar al quejoso,

se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarles salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

Quinta Epoca:

Tomo LXXI, Pág. 1088. A. D. 3235/41.- Sandoval Tomás.-
Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 4712. A. D. 8551/41.- Garza Cavazos
Máximo.- 5 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 5809. A. D. 1585/42.- Aquino Salvador.-
Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 5828. A. D. 3975/42.- Lozada, Delfino y
Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIV, Pág. 878. A. D. 8008/42.- Soto, Pedro.- 5 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario
Judicial de la Federación.- Quinta Parte. Cuarta Sala Pág. 34.

CLAUSULA DE EXCLUSION, COMPROBACION DE LA CORRECTA APLICACION
DE LA.- Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del

Trabajo, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, en inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

Quinta Epoca:

Tomo CXXX, Pág. 684. A. D. 3551/55.- Sebastián Martínez García y Coags.- 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 18. A. D. 4432/55.- Darío Tovar y Coags.- 5 votos.

Vol. VIII, Pág. 45. A. D. 2390/55.- Sindicato de Trabajadores en General de la Fábrica de Cemento Veracruz, S.A.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, Pág. 87 A. D. 448/56.- Agustín Rentería.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LX, Pág. 20 A. D. 7981/60.- Dolores Alonso Ortiz.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 35.

Las dos cláusulas de exclusión, además de lo anterior tienden a suprimir las libertades individuales en favor de los grupos colectivos, ya que permiten el sacrificio de los derechos individuales en favor de los colectivos de lo que se deduce a simple vista que hay una clara contradicción en la propia Constitución, la que consagró todo un capítulo a las garantías individuales, aunque no debemos de negar el resultado tan desastroso al que el liberalismo individualista condujo, particularmente a las clases laborantes, y pensamos que nuestro constituyente para evitar eso, produjo en nuestra Constitución el artículo 123, y el 27, lo que devino un intervencionismo de Estado en favor de determinados grupos de la sociedad.

Pero desafortunadamente esa igualdad de la cual necesitaba cierta clase en este caso la obrera, vino a menos con el reconocimiento a los sindicatos del derecho de aplicación de las cláusulas de exclusión, las que en la actualidad pecan de incongruentes, ya que han desembocado en una absoluta negación de los derechos de los individuos.

Las dos cláusulas en la práctica se han prestado a los abusos más sensurables y bochornosos. La de ingreso lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes y dejar vacantes los puestos al sindicato puede paralizar éste a un departamento o sección importante.

Por medio de la cláusula por separación en manos de los dirigentes sindicales han satisfecho venganzas personales, ya que les ha servido para amedrentar a los trabajadores que no se adhieran a las consignas sindicales.

CONCLUSIONES

Primera.- De los hechos brevemente resumidos sobre las asociaciones profesionales obreras en México, podemos decir:

- a) En primer lugar, que el Derecho Mexicano de Trabajo nace y se desenvuelve jurídicamente a partir de la Constitución de 1917, con la inclusión en la Ley Suprema del artículo 123.

- b) En segundo lugar, y refiriéndonos concretamente a la asociación profesional de trabajadores, su plenitud y desarrollo es posterior a 1917, aunque sus raíces arrancan de años atrás, en concreto en la época del porfiriato, vemos que las ideas de unión infiltradas a través del "partido liberal mexicano" de los hermanos Flores Magón fueron en parte admitidas en las postrimerias de ese gobierno. Ya en la etapa revolucionaria y con nuevos ideales se operó una transición del anarquismo sustentado por los hermanos Magón al sindicalismo revolucionario, que pasó a la primera federación de sindicatos obreros celebrada en el puerto de Veracruz en el año de 1916.

Es importante destacar que la lucha obrera tiene su mejor exponente en la actividad desarrollada por la Casa del Obrero Mundial en las personas de sus dirigentes. Y que las garantías sociales que fueron consignadas en el artículo 123, se deben a la participación de los Diputados Constituyentes obreros.

Segunda.- Con el reconocimiento de las asociaciones profesionales, se dió paso a la obligación por parte del patrón de celebrar y fijar las relaciones de trabajo a través de las asociaciones por medio del contrato colectivo de trabajo, que constituye una de las figuras más trascendentales e importantes dentro del moderno derecho del trabajo. Esto constituye el logro anhelado por los trabajadores, pues los permite participar abiertamente en la fijación de las condiciones de trabajo, ya que esta figura jurídica es el resultado de la evolución del derecho individual al derecho colectivo.

Tercera.- Cuando el trabajador actuaba de una manera individual en sus relaciones contractuales, lo hacía debilmente, es decir, era casi nula su influencia en la fijación de las condiciones de trabajo.

Cuarta. - Cuando los trabajadores se organizaron en asociaciones, cambió el panorama en las relaciones obrero patronales, lo que marcó el principio del derecho reivindicatorio para la clase trabajadora.

El fin del contrato colectivo creemos que es un instrumento para la prosperidad material y superación moral del individuo.

Quinta. - En la integración de la asociación profesional obrera se ha planteado el conflicto entre los intereses de la persona trabajadora y los del grupo profesional; es indudable que aquellos son preeminentes y que el segundo debe actuar en función de la completa realización de lo primero.

Sexta. - Las asociaciones profesionales obreras deberán efectuar una labor constructiva tendiente a lograr la reivindicación y consolidación de los derechos de sus asociados siguiendo los objetivos por los cuales lucharon y que para conservarlos tuvieron que insistir y obtener en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la inclusión de las cláusulas de exclusión indispensables para la consolidación sindical.

Séptima.- Sin embargo, sabido es de todos que de años atras figuran los mismos dirigentes lo que da margen a pensar que éstos en parte sean condicionales de los patrones del propio gobierno y que esos puestos sólo lo tomen como trampolín a sus aspiraciones personales. la falsa aplicación que han hecho de las cláusulas de exclusión, han permitido, en cierta medida el continuismo de sus dirigentes y ésto ha hecho que las asociaciones no se hayan desarrollado democráticamente y que se esté apartando de ese ideal del que lucharon en sus albores.

Octava.- De lo anterior es necesario que exista una alternabilidad en los dirigentes obreros, por medio de disposiciones legales que eviten la perdurabilidad en sus puestos, tanto respecto de los Sindicatos como de las Federaciones y Confederaciones pudiéndose implantar un sistema parecido al de las Confederaciones de Comercio y de la Industria.

Novena.- Por lo que respecta a la cláusula de exclusión no podemos dudar que la misma ha servido, para la consolidación sindical legal. Pero si analizamos su aplicación creemos que dicha cláusula se aplica en la mayoría de los casos su base jurídica por cuestiones políticas y personales, sobre todo con la cláusula de

exclusión por separación.

Décima.- Dentro del análisis que se ha hecho de las cláusulas se ha cuestionado sobre su constitucionalidad o inconstitucionalidad de las que ha habido diferentes puntos de vista, nosotros pensamos que desde el punto de vista de nuestra Constitución ambas son inconstitucionales por ir en contra de muchos preceptos de nuestra Carta Magna aunque sus defensores le han buscado diferente interpretación a esos preceptos, sin embargo la única que está autorizada para sentar una base es la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien hasta la fecha no ha establecido jurisprudencia que defina la cuestión.

Onceava.- Cuáles son sus efectos de estas cláusulas: la de Ingreso.- En que se obliga al patrón a utilizar en forma exclusiva a trabajadores pertenecientes al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, y en caso de violación del contrato a ejercitar la acción colectiva. Y por lo que respecta a la cláusula de exclusión por separación, el empresario queda obligado mediante solicitud sindical a separar a los obreros que dejan de ser miembros del sindicato contratante; ya sea por renuncia o porque se le haya aplicado dicha cláusula.

BIBLIOGRAFIA

Cueva M. de la. - Derecho Mexicano.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1985.

Castorena J. J. - Derecho Obrero.

Ed. Trillas. México, D.F. 1987.

Cabanellas G. - Derecho Sindical y Corporativo.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1987.

Cepeda V. R. Apuntes del 2o. Curso de Derecho de Trabajo.

López A. A. - El Movimiento Obrero en México.

Ed. Trillas. México, D.F. 1987.

Ronaix P. - La Génesis de los Artículos 27 y 123 Constitucionales.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1985.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente de Queretaro.

De Buen L. N. - Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1989.

André G. - La Sociedad Industrial Contemporánea.

Ed. Helver. México, D.F. 1987.

Cabanelas G. - Derecho Normativo Laboral.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1987.

Cavazos F. B. - Derecho del Trabajo en la Teoría.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1985.

Cavazos F. B. - Comentario al Artículo 390 Nueva Ley del Trabajo Tematizada.

Ed. Porrúa. México, D.F.

Pavón F. M. - La Cláusula de Exclusión.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1989.

Guerrero E. - Manual de Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1985.

Burgoa I. - Las Garantías Individuales.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1985.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ed. Porrúa. México, D.F. 1991.

Ley Federal del Trabajo. 1931, 1970 y 1991.

Ed. Porrúa. México, D.F.

Compilación de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1917 a 1970.