

881309



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
Número de Incorporación 8813-09

19
2ej.

**ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION
EN EL DERECHO LABORAL**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA GUADALUPE ROSALES PRECIADO

Director de la Tesis: Lic. Juan Arturo Galarza
Asesor de la Tesis: Lic. Yolanda García Gutiérrez



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
"ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SINDICATOS EN MEXICO".....	3
<i>El objeto principal de este capítulo es establecer de manera clara y precisa las bases jurídicas de la organización sindical en México, cabe señalar que el tema principal a desarrollar es la Cláusula de Exclusión, pero a manera de estudio haremos mención en forma superficial sin profundizar en el tema, sobre el origen del sindicalismo en México, ya que el tema elegido en esta tesis así lo amerita, para su desarrollo.</i>	
1.1 Origen.....	3
1.2 Bases Jurídicas de la Organización Sindical.....	9
a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	9
b) La Ley Federal del Trabajo.....	14
c) Las Reglamentaciones Internacionales.....	18
1.3 Finalidades.....	24
1.4 Situación Actual.....	30
CAPITULO II	
"DERECHOS COLECTIVOS".....	33
<i>El objeto que se persigue en este segundo capítulo es estable-</i>	

cer el fundamento jurídico que regula la Cláusula de Exclusión incerta en los Contratos Colectivos de Trabajo, que celebran los trabajadores y los patrones para establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento.

2.1 Contrato Colectivo de Trabajo.....	33
a) Concepto.....	33
2.2 Los Elementos de la Relación Laboral en el Contrato Colectivo de Trabajo.....	37
2.3 Contenido y Efecto de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	43
2.4 La Revisión y la Terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	52
2.5 Estatutos Sindicales.....	58

CAPITULO III

"LA CLAUSULA DE EXCLUSION".....	59
---------------------------------	----

El objeto principal es establecer el origen de la Cláusula de Exclusión, asimismo, su fundamentación legal dentro de la Ley Federal del Trabajo, fundamento que la regula y la autoriza para su existencia legal dentro de los Contratos Colectivos de Trabajo, estableciendo el procedimiento con que debe aplicarse dicha cláusula a los trabajadores pertenecientes a determinada agrupación sindical; Sancionando al Sindicato o patrón en el caso de su inexacta aplicación.

	PAG.
3.1 Origen de la Cláusula de Exclusión.....	59
3.2 Fundamentación Legal.....	65
3.3 Las Causas de Aplicación.....	71
3.4 Procedimiento.....	99
3.5 Responsabilidad Patronal.....	109
3.6 Responsabilidad Sindical.....	114

CAPITULO IV

"INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION"..... 116

Lo que se persigue en este capítulo es establecer de manera clara la inconstitucionalidad del artículo 395 prevista en la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a la Cláusula de Exclusión incluida en los Contratos Colectivos de Trabajo, dicha inconstitucionalidad lo fundamentó en los artículos 5, fracción XVI y fracción XXVII, inciso "H" del artículo 123 Constitucional apartado "A".

4.1 La Cláusula de Exclusión y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.....	116
4.2 La Cláusula de Exclusión y el Inciso "H" de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A".....	124
4.3 La Cláusula de Exclusión y el Artículo 5°. Constitucional	127

CAPITULO V

"ANALISIS COMPARATIVO"..... 140

En este capítulo lo que se persigue es establecer el aspecto

comparativo en cuanto al funcionamiento y procedimiento a seguir para la aplicación de la Cláusula de Exclusión, prevista en los Contratos Colectivos de las Compañías Petróleos Mexicanos y Teléfonos de México, procedimiento y análisis que se encuentra regulado en los estatutos sindicales de las compañías antes mencionadas.

5.1 Estatutos Sindicales de la Compañía de Teléfonos de México.....	140
5.2 Estatutos Sindicales de Petróleos Mexicanos.....	140
CONCLUSIONES.....	145
BIBLIOGRAFIA.....	147
LEGISLACION CONSULTADA.....	150

INTRODUCCION

Muchos son los problemas que en la actualidad tienen los trabajadores del país. A todos los niveles se habla de necesidad de capacitarlos, de mejores salarios, condiciones adecuadas para un seguro y sano desarrollo de sus actividades, en fin, son tantos los problemas que la industrialización del país ha traído, que es urgente una revisión de las condiciones generales de los trabajadores en el desempeño del trabajo. Es importante expresar que al analizar los puntos anteriores se observa que son problemas tan urgentes que nuestras propias autoridades laborales y legisladoras se han ido abocando a su solución y se tendrán que encontrar medidas adecuadas al respecto. Sin embargo, existen otros problemas que quedan ocultos a la vista de cualquier interesado en los problemas que afectan también en grado su perlativo a los trabajadores agrupados en sindicato. Infortunadamente es la propia organización sindical la que trae consigo misma el dispositivo que en determinado momento puede revertirse y ocasionar daños irreparables al trabajador en su individualidad dentro del grupo sindical.

La existencia y aplicación de la cláusula de exclusión por separación es evidente motivo de polémica, sobre todo cuando su aplicación resulte lesiva e injusta a cualquier trabajador.

Esto es motivo para tratar de ahondar sobre la constitucionalidad e inconstitucionalidad de la misma y a través de este trabajo trataré de hacer un análisis exhaustivo de la misma, estableciendo -- las razones por las cuales considero su análisis y crítica.

Por lo tanto es mi preocupación que los trabajadores sindicalizados no sean lesionados en sus derechos, sobre todo cuando existe una norma casi consagrada que en un momento dado pueda resultar le siva para los derechos de los trabajadores agrupados en cualquier sin dicato que es la existencia de la Cláusula de Exclusión en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del presente trabajo abordaré asimismo un aspecto -- histórico y otro crítico de los sindicatos en el país.

Pero básicamente, deseo ampliar el estudio y aportar moder tas soluciones al tema tan controvertido de la Cláusula de Exclusión.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SINDICATOS EN MEXICO

1.1 Origen.

Las principales organizaciones sindicales que aparecen en el país son varias, y sin pretender dar jerarquías a los distintos -- sindicatos, se considera que cualquier estudio dirigido a ellos necesariamente tendrá que iniciarse contemplando la importancia que representan o hayan representado en el contexto de las luchas obreras que se han verificado en nuestro país a través de su historia sindical, - sobre todo cuando en su existencia aparecen circunstancias o hechos - que es preciso resaltar y cuando es así, no se puede negar una participación obrera que merece subrayarse dentro de un concepto de genuino sindicalismo y que la propia historia se ha encargado de señalar y reconocer.

Se puede iniciar el presente tema por el estudio de una de las organizaciones sindicales más importantes de México: La Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), sin que dicha organización sea la representativa del Movimiento Obrero Mexicano. Aunque no se puede negar la participación tan determinante de esta organización en

el Sindicalismo y, que hace varias décadas tuvo gran significado para el país. Es necesario aclarar que los periodos que el movimiento obrero ha pasado, han tenido distintos polos de atracción, que algunas veces les ha resultado benéfico, otras negativo y así por ejemplo, "han existido periodos notables e incidiendo en ellos regimenes presidenciales; otros en los cuales han tenido gran apoyo o nulo, determinadas leyes laborales".⁽¹⁾

También los periodos mencionados tienen o han tenido un sello distintivo por constituir una fase o fases del propio sindicalismo mexicano, otros periodos han sido influidos por los partidos Politicos y más aún por la crisis de la politica misma. Para algunos, -- los periodos del movimiento obrero pueden ser determinados por ascensos y descensos de la clase obrera, aquí cabe señalar otros factores como el económico o el surgimiento de algunas industrias del país.

La Confederación de Trabajadores de México, tuvo como base inicial a la Casa del Obrero Mundial y a la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (C.R.O.M.), y los antecedentes para el nacimiento de la C.T.M., a las propias huelgas de Cananea y Río Blanco. - Las Luchas Laborales por los obreros en estos movimientos fueron de-

(1) Suárez Gaona, Enrique. Memoria del Segundo Coloquio Regional de Historia Obrera. Tomo I, Editorial CENSAO. México 1979, pág.8.

terminantes en el origen de dicha Central Obrera aunque desde luego - existen antecedentes de la Casa del Obrero Mundial y la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM) y la Confederación General de Trabajadores, además de la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Distrito Federal y la Confederación General de Obreros y Campesinos de México.

A través de las Organizaciones antes mencionadas, se fundó la C.T.M. En efecto, en el año de 1936, celebraron un Congreso Constituyente dichos Organismos y se decidió su integración, fusionando - los más diversos Organismos Obreros de México. Este hecho no tiene - precedente, pues logró unificar en el país a trabajadores tan disím- - los como Maestros, Mineros, Servidores del Estado, Ferrocarrileros, - Petroleros, Electricistas, Artesanos y Obreros en general de cual- - quier industria ubicada en nuestro Territorio Nacional. Con la C.T.- - M., se inicia el origen de una etapa histórica, al lograr la unión de trabajadores a través de todo el país. Por lo anterior esta organiza- - ción sindical puede considerarse como una de las principales y posi- - blemente la más importante de nuestro país.

Al hablar de las principales organizaciones sindicales del país, es preciso citar a otros organismos; tales como el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, siendo importante - señalar que no todos darían un lugar preeminente a este sindicato en

la actualidad, pero se habla de él en sus orígenes y siendo así, unos años antes de 1938, fecha de la expropiación petrolera, ya los trabajadores de las diversas empresas petroleras extranjeras que operaban en México, se habían comenzado a organizar y, ya de hecho existía la organización sindical, pues tenían ya luchas combativas para mejorar las condiciones de trabajo y salarios de los trabajadores petroleros. Un autor sobre este proceso histórico expresa: "al sobrevenir la Expropiación Petrolera en 1936 por el entonces Presidente Lázaro Cárdenas, los trabajadores jugaron un papel muy importante y también trascendental en el conflicto petrolero". [2]

Los hechos que ocasionaron el desenlace de la expropiación petrolera son bastante conocidos y se han difundido por distintos medios, de manera que sólo es preciso señalar que las actitudes de los trabajadores de esa época son muy notables pues, además de su verticalidad y persistente lucha que desembocó en un triunfo obrero genuino en todos los niveles, marca un paso histórico de la lucha de las organizaciones sindicales de México. La situación actual del Sindicato Petrolero está llena de aspectos que sería preciso ampliar para llegar a un juicio crítico y sano en su paso en el movimiento obrero actual, sin embargo es necesario subrayar que la Industria Petrolera --

[2] Villegas Mora, Xavier. Lo Negro del Petróleo de México. México 1962, página 17.

del país, es importante en relación a la economía nacional y esto hace que el sindicato que agrupa a todos los trabajadores petroleros se convierta en una de las organizaciones más importantes que existen actualmente en nuestro medio laboral.

Existen por otra parte, otras organizaciones sindicales en México que deben ser tomadas en cuenta, algunas por motivos históricos y por el papel importante que han jugado en el desarrollo del sindicalismo en México, y otras por desenvolverse aún en la actualidad con cierta autonomía y libertad frente al Estado, circunstancias que las hacen importantes a este estudio. Una de ellas es la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.); surgida en -- 1932 como una fase más del movimiento obrero mexicano. Nos proporciona una idea general de esta Organización su propia Ley Constitutiva -- que con su programa de acción, declaración de principios y táctica de lucha, da una base concreta de lo que se pensaba al crearse tan importante organismo. En efecto, para formarla se contó con la Confederación de Obreros y Campesinos de México, la Confederación Proletaria Nacional, la Confederación Nacional de Trabajadores y la Confederación Unica de Trabajadores, así como de diversos sindicatos de diferentes ramas de la industria que pertenecían en esta fecha a la C.T.M. y a la C.R.O.M. y que según su Ley Constitutiva transcribe lo siguiente:

"La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos -- formada por acuerdo de todas las Asociaciones de Trabajadores que concurrieron a su Congreso Constituyente celebrado en abril y mayo de -- 1952, declaran:

Que la forma actual de la Organización Social está determinada para la existencia de dos diferentes clases sociales que son: - explotados y explotadores.

Que otra forma de Organización Social es conjunta toda vez que permite la abundancia y hasta el exceso de opulencia en unos y en cambio condena a otros a la escasez y hasta la mendicidad.

Que la desigualdad permanente tiene su origen en... ." [3]

Como puede observarse, en la declaración en principios de esta Organización, existe una interpretación franca y muy concreta de las dos fuerzas que constituyen por un lado la económica y por el - otro lado la de trabajo de los propios trabajadores. Lo anterior ha sido determinante para agregar a esta Agrupación Sindical, como antecedente de una de las más importantes en nuestro medio sindical.

[3] Estatutos de la CROC. Edición del Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México 1976, página 9.

1.2 Bases Jurídicas de la Organización Sindical.

a) *La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos*
La Constitución de Querétaro de 1911 ha otorgado a los trabajadores y a los ciudadanos del país en general, un número notable de garantías resultando esas prerrogativas o derechos, de los más avanzados del mundo.

De esta manera puede decirse del Artículo 123 Constitucional que en materia de trabajo constituye una estructura jurídica brillante y novedosa resaltando principalmente su carácter social.

Analizando las bases jurídicas de la Organización Sindical, encontramos que el apartado "A" fracción XVI del Artículo 123 expresa lo siguiente:

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

Lo primero que puede observarse de esta fracción es la de equiparar los patrones a los trabajadores en relación a los derechos de Asociación Sindical y Profesional.

Las fracciones XVII y XVIII reglamentan un derecho a huelga y paro patronales, sin embargo, es oportuno considerar que las situaciones que contemplan las fracciones anteriores no corresponden exactamente a la realidad porque la Asociación Sindical de Patrones por razones ideológicas cumpliría funciones de protección y defensa de -- clase, pero cuyo factor es de orden económico, donde colocaría al trabajador como un elemento adicional al fenómeno de la producción. Y esto no puede ser completamente cierto para constituir una base legal pues el instrumento eficaz lo constituye únicamente el Sindicato.

Una diferencia muy justificable entre las organizaciones -- sindicales y de las empresas es la fuerza jurídica de las primeras -- porque debemos pensar en la superioridad económica de las segundas. - Y es de esta manera como consideramos que debe equilibrarse la posi-- ción que cada entidad presenta resultando que las relaciones de trabajo con los patrones no permitan la imposición de normas o decisiones que no hayan sido aceptadas por los trabajadores.

Con estas bases, no pueden imponerse normas a los trabajadores sin tomar en cuenta su voluntad a través de los dispositivos y -- procedimientos que todos conocemos.

Un punto que aparece en la fracción XVI del Artículo 123 -- Constitucional, es sobre las expresiones "Asociación Profesional" y -

"Sindicatos" la equiparación que de ellas se hace es inexacta, pues sabemos que los conceptos de sindicato y Asociación Profesional son diferentes tal como se verá en la parte histórica de este trabajo. Por lo anterior debe pensarse en que las expresiones no son muy análogas como la fracción lo establece.

De la fracción que se analizó se desprende que los patrones para defender sus intereses pueden formar sindicatos o asociaciones profesionales, aunque aparentemente esta alternativa de los patrones no tiene consecuencia de importancia, debe considerarse que por razones de carácter doctrinario debería concluirse que el único sujeto -- que puede coaligarse y formar sindicatos es el trabajador y no el patrón, pues el derecho a sindicarse tiene un origen dentro del cual no cabe ningún supuesto que coloque de la misma manera al propietario de los medios económicos de producción, o sea, al patrón.

No podemos confundirnos por el hecho de que existan sindicatos que tengan funciones de Asociación Profesional, ni tampoco considerar como equivocada a la Legislación del Trabajo vigente que define al Sindicato como una Asociación. Efectuar un análisis de este último le corresponde al derecho del trabajo colectivo, pero precisando que cuando contemplamos los conceptos de Asociación Profesional y Sindicato, de este último principalmente cuya naturaleza social lo asemeja a una Asociación Profesional de clase distinta por la lucha de cla

se trabajadora como fenómeno social.

Al analizar la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional que constituye una de las bases jurídicas de la Organización Sindical, debe tomarse en cuenta los principios que determinaron su creación, - es decir, del enfoque ideológico que tuvo, pues la fracción expresada, constituye una de las bases principales de la Organización Sindical, - como antes ya se dijo, en otras palabras, el fundamento legal más importante, creado como instrumento de la lucha en favor de los trabajadores para proteger organizadamente sus intereses está contenido en - el precepto 123 Constitucional, fracción XVI, la cual es indiscutiblemente una de las bases jurídicas más importantes de la Organización Sindical en el país.

Es conveniente agregar algunos puntos de vista al tema por ejemplo: ¿Qué motivos llevaron al Constituyente de 1917 a otorgar a los trabajadores un status especial que rivalizara y al mismo tiempo coexistiera con el sujeto empresa o patrón?. Ambos, trabajador-patrón, indiscutiblemente son entidades jurídicas opuestas.

La respuesta puede provenir de varios puntos de vista: uno de ellos está determinado por la influencia doctrinaria de Europa. - En México hubo muchos seguidores de algunas corrientes ideológicas -- surgidas en Europa y los Estados Unidos, tales como los socialistas -

utópicos con Saint-Simón a la cabeza. El positivismo de Augusto -- Comte y otros precursores del homo-economicus como Adam Smith y David Ricardo.

Desde 1860 se iniciaron una serie de fenómenos históricos - que tuvieron vínculos con lo económico, político, social y jurídico.

El liberalismo individualista nacido en Europa, se implantó en México. Durante la segunda mitad del Siglo XIX, surgió la República, surgiendo así políticamente otros núcleos que fueron creando las condiciones requeridas para la creación y desarrollo de una naciente clase social trabajadora, con la Revolución Mexicana. Esto fue una - realidad que se corroboró con la aparición de otras normas, además -- del Artículo 123 Constitucional, también fue el Artículo 27 de la misma Constitución y, aún se observan detalles muy curiosos como es el - de otorgar al patrón algunas facultades aun sabiendo la imposibilidad de realizarlas, la fracción XVI del artículo 123 Constitucional puede ser un ejemplo cuando asimismo trabajador y patrón indistintamente expresan que sus organizaciones protegerán sus respectivos intereses. - Esto sólo es exclusivo del trabajador, por lo tanto los Constituyen--tes de 1917 fueron hábiles en el manejo de términos que establecieran una rivalidad manifiesta que no era conveniente pero sí apartarse su objetivo fundamental: crear una serie de normas que dieran al trabajador una situación jurídica económica y social aún superior a la de --

otras legislaciones del mundo.

Por último es importante referirnos a la personalidad legal de los Sindicatos. Es el propio Artículo 123 Constitucional a través de su fracción XVI quien le otorga la autorización formal ante quien corresponda, invistiéndoles de personalidad jurídica para que defiendan los derechos de sus representados.

b) La Ley Federal del Trabajo.

Toda agrupación, tenga fines culturales, políticos, sociales, etc., tendrá siempre en su mayoría un requisito reglamentario, es decir, el propósito determinado y formal de las personas para unirse y constituir asociaciones, este último término genérico aplicable como medio para obtener un beneficio o alguna otra ventaja, asimismo, con fines no lucrativos de naturaleza diversa a los participantes en uno de los fenómenos más trascendentales y extraordinarios del hombre.

A una agrupación de hombres se debió el triunfo de la Revolución Mexicana, una Unión de Trabajadores logró la instauración del marxismo leninismo en Rusia. La Revolución Francesa triunfó gracias a un grupo célebre de esa época.

Sin más que agregar, el hombre tiende primero a agruparse -

con sus semejantes *instintivamente*, pero en cuanto se hizo más social- ble captó la particularidad de otros grupos como los ancianos que les tocaba la tarea de pensar lo más importante, a los comerciantes que - en principio no lucraban sino intercambiaban, eran también un grupo - decisivo en sus Organizaciones Sociales; fueron algunas etapas primi- tivas del hombre en su constante evolución social y política.

Así ha sido como el hombre ha llegado a formar estructuras tan complejas como el estado moderno, pero siempre ha sido la unión - de hombres la que más frutos ha traído a las civilizaciones actuales.

Los Sindicatos de Trabajadores surgieron como respuesta a - las condiciones laborales en Europa y Estados Unidos de Norteamérica en la época del maquinismo industrial.

Vimos en el inciso anterior el fundamento legal que dio ori- gen formal a la creación de sindicatos de trabajadores, pero fue la - Ley Reglamentaria del precepto dedicado al trabajo y demás aspectos - que lo integran, quien ha efectuado con importante amplitud la deter- minación concreta de las normas reguladoras de dichos organismos.

En efecto, encontramos que la Ley Federal de Trabajo vigen- te inicia esa función denominándola "Relaciones Colectivas de Trabajo".

El concepto de sindicato de la legislación citada es el que sigue: "Sindicato es la Asociación de Trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (4)

Un comentario breve al concepto anterior es para mostrar -- que fue estructurado apoyándose en la fracción XVI del Artículo 123 - Constitucional apartado "A". La referida fracción señala que sindicatos y asociaciones son términos similares, pero la confusión es mayor cuando expresa que los patrones podrán formar sindicatos, alternativa que nosotros consideramos como exclusiva de los trabajadores.

Esta consideración deriva del origen de los Sindicatos a -- través del cual y de otros aspectos se ha llegado a un concepto especial y distinto de cualquier asociación, aclarando que genéricamente todo sindicato es una asociación. En consecuencia, el concepto de la ley Federal del Trabajo no es completo en relación a la noción precisa de Sindicato. Otro elemento del mismo concepto que es necesario -- analizar es el de "intereses".

En relación a la expresión antes citada, debe afirmarse que

(4) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Artículo 356 - Título Séptimo, Capítulo II. Editorial Porrúa, S.A., México 1986, página 174

la protección y defensa que trabajadores y patrones harán de sus respectivos intereses, llegarán a un punto donde ambos sujetos se apartan por completo en todos los sentidos, sobre todo, porque los intereses son de naturaleza social en la clase trabajadora y económica en la clase que posee el capital y medio de producción (Patrones).

En este sentido, no se puede admitir que los patrones puedan organizarse en sindicatos, pues sus fines no corresponden a los derechos cuyo origen y fines sólo encuadran en las asociaciones de -- trabajadores llamados "sindicatos".

Al analizar las bases jurídicas de la organización sindical contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente, debe abordarse además de la libertad de asociación profesional cuyas bases ya conocemos, el derecho de huelga.

También existe otro punto cuya proyección es tan importante que es necesario mencionar y que debe considerarse como esencial en la Organización Sindical: la cuestión relativa a los contratos colectivos de trabajo. Contratos Ley que se hacen extensivos a los trabajadores que no pertenecen al sindicato cuando se celebra un contrato.

En realidad constituye una institución netamente mexicana -- la relativa a los contratos ley o contratos de observancia obligato--

ria, en efecto, el primer sitio lo ocupan los contratos colectivos -- (strictu-sensu) que son los que se hacen extensivos a los trabajado-- res que no formaban parte del sindicato que le celebra, pero que tra-- bajaban en la empresa. Así se observa que el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo expresa lo siguiente: "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, con la limitación consignada en el artículo -- 184".

Otro precepto que posee aspectos muy importantes desde el - punto de vista de la definición de sindicato es el artículo 415 de la citada Ley Federal del Trabajo vigente. Conforme a lo que contiene - se observa que ya no se está como en el supuesto anterior ante una so la factoría, y se está en el caso de que las dos terceras partes de - trabajadores y patrones convienen en un momento dado en establecer -- ciertas condiciones que deben existir en cualquier industria.

c) Las Reglamentaciones Internacionales.

De acuerdo a las conquistas que las Organizaciones Sindica-- les han logrado desde sus orígenes; existen otras cuyo ámbito es in ternacional y que constituyen también bases jurídicas de las Organi-- zaciones o estructuras sindicales. En efecto, por medio de diver--

Los organismos internacionales especializados en materia del trabajo y de la producción se tiende a regular las relaciones obrero-patronales y otros aspectos en todo el mundo.

Los tratados internacionales son también reglamentaciones - que cuando están dirigidas a regular la materia del trabajo en sus diversos aspectos se está ante una Ley Internacional, la cual deberán acatar dos o más países.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, -- tiende a unificar entre los países a la reducción de la jornada y el renglón relativo al salario, pugnando porque se fijen salarios remuneradores, salarios mínimos y se dicten medidas protectoras del salario.

Los antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo se originaron desde el mismo Código de Napoleón, toda la ideología de la Revolución Francesa y el liberalismo crearon la idea de que el trabajador había logrado lo que por tantos siglos había luchado: que el trabajador discutiera las condiciones en que prestaría el servicio.

Con estos principios se cometieron los peores atropellos en perjuicio del obrero. Patrón y trabajador podían hipotéticamente discutir las condiciones para laborar, pero de hecho no era el trabajador el que las discutía, sino que se adhería a las condiciones del pa

trón.

No era posible aceptar que hubiera una igualdad jurídica -- cuando prevalecía una desigualdad económica.

Los estados fueron los que descubrieron la forma que la desigualdad económica no trascendiera al mundo jurídico. Como tratar - de garantizar al obrero la libre manifestación de su voluntad, no obstante su baja condición económica, y éstas han sido las bases en que un organismo internacional ha pugnado y extendido sus principios sociales y humanos a todos los trabajadores que existen en el mundo.

Uno de los principales objetivos de las reglamentaciones internacionales en que tienden a la unificación internacional. Por medio de la Organización Internacional del Trabajo se tiende a regular las relaciones obrero-patronales en todo el mundo; unificar en términos adecuados lo relativo a vacaciones, descansos semanarios y obligatorios, tiempo extraordinario, etc.

"Es indudable que los problemas que afectan a los trabajadores son similares en todos los países, quizá tengan caracteres especiales en algunos casos, pero en general el problema de los trabajadores ha sido ya comprobado en los diversos países y se ha observado que

tenían semejanzas". [5]

Concretamente, con el fin de lograr mayores avances en materia de trabajo, se llevan a cabo esporádicamente congresos internacionales donde participan los representantes de los sindicatos más importantes de cada país, con el fin de la unificación internacional ya reherida.

También otros organismos internacionales han logrado avances en materia de derecho del trabajo y la producción.

De la propia O.N.U. (Organización de las Naciones Unidas), se han derivado otras entidades de carácter internacional para lograr los objetivos antes apuntados.

Así por ejemplo se afirma: "Después de la segunda guerra mundial la gama de actividades de muchas ciencias se ha ampliado considerablemente, hasta incluir el estudio de problemas psicológicos y fisiológicos; la orientación, readaptación y reeducación de los trabajadores incapacitados o minusvalentes, selección de personal en consonancia con los requerimientos del puesto de trabajo específico, vigilancia de la salud en general; ergonomía, en resumen, según se des-

[5] Simonín, Camile. "Medicina del Trabajo". Ediciones Morata. Ciencias Biológicas. Madrid 1959, página 106.

prende de la definición emitida en 1950 por el Comité Mixto OIT/OMS - sobre salud ocupacional, "...la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo".

Del anterior texto emana una preocupación y búsqueda de soluciones a la protección del trabajador a nivel físico, psicológico y social. En este caso de Organismos emanados de la O.N.U., afrontando los problemas de los trabajadores en cualquier latitud.⁽⁶⁾

Por otra parte, al considerar el problema de las bases jurídicas de la Organización Sindical, se han analizado en principio las que existen en México. Pero existen otras cuya aparición ha sido en el extranjero.

Así, debe considerarse que, el manifiesto comunista publicado en Alemania en 1890 por KARL MARX y FEDERICO ENGELS, puede tomarse como uno de los primeros fundamentos legales en relación a los Sindicatos.

En efecto propone dicho bando la libertad para coaligarse - sin que se limite esto a ningún grado. También en Francia en 1884 --

(6) Joint WHO Committee on port occupational HEALTH. Second Report. (Ginebra 1952-1953 Technical Report Series No. 66, World HEALTH -- Organization, Ginebra).

aparece y se establece la Ley de Asociación Profesional y, a partir de entonces los trabajadores tendrán la facultad absoluta de organizarse y formar sus sindicatos sin previa autorización del Estado.

Otra Ley que también reglamentó a los sindicatos surgió en Alemania en 1919 y es la muy conocida Constitución de Weimar, que en uno de sus artículos principales establece la libertad de Asociación Profesional con la finalidad de defender y mejorar las condiciones de trabajo y sin poner límite alguno a la citada facultad.

Además la misma Constitución, establece que el Estado procurará la implantación de una reglamentación internacional del trabajo, que garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales.

Conforme a lo expuesto, las leyes internacionales son también bases jurídicas en el nacimiento de los Sindicatos y a través de sus proclamas en favor de los trabajadores, constituyen al mejoramiento integral de los trabajadores; considerando a éstos no como un elemento más en el fenómeno de la producción, sino como parte integrante e ineludible del mismo, razón para reconocerle su dimensión social y humana.

1.3 Finalidades.

En nuestro sistema jurídico la aplicación plena de elementos determinados del derecho colectivo, tales como la aquiescencia de la Constitución al derecho de Asociación Profesional y al de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del Contrato Colectivo de Trabajo, permiten atribuir al derecho colectivo Nacional una importancia indiscutible, sin embargo, se trata del estudio de un elemento esencial de los Sindicatos de Trabajadores, las finalidades o fin para el que han sido creados.

Consideramos necesario contemplar en el presente tema el término objetivo, a fin de efectuar un breve desarrollo de la finalidad de cualquier Organización Sindical de Trabajadores, aparentemente los términos fines y objetos, parecen indicar una misma cosa, pero esto no es así. En efecto, sin que sea más importante que los fines es preciso preguntarnos ¿Cuál es el objeto de toda agrupación sindical de trabajadores? más concreto: ¿Cuál es el objeto de los sindicatos?.

La respuesta puede iniciarse desde el origen mismo de los sindicatos.

El hombre agrupándose para hacer frente a diversos eventos, llegó a una etapa socio-económica que lo hizo crear un ente jurídico que ocupara su lugar y al mismo tiempo, tuviese el poder y la fuerza

suficientes para efectuar determinados actos y funciones en su nombre y lugar.

Históricamente, en otras épocas y en la actual se agrupan determinadas personas alrededor de alguna base o principios de carácter religioso, en este supuesto el objeto de esa sociedad es la de -- preservar y conservar la fe respectiva, sin embargo, también es necesario aclarar que antes de esa sociedad religiosa ya existía otra entidad, que era la base de la misma y de todas las que surgiesen, girando todas en la entidad religiosa citada.

Esto no puede ocurrir ni ocurrió jamás en relación a los -- sindicatos, a mayor abundamiento: La mayoría de las Organizaciones de individuos han partido de un presupuesto por lo menos de identidad -- con respecto al cual habrán de evolucionarse en uno o varios aspectos. Así también, por ejemplo los gremios en la edad media se crearon y se organizaron actuando y funcionando en base a la artesanía. -- Esto no quiere decir que los gremios sean un antecedente remoto de -- los sindicatos, pues basta decir que dichas sociedades tuvieron como fundamento para organizarse lazos de carácter familiar, siendo cabalmente estos organismos una forma comunal especial de trabajo, pues es bastante conocido que dentro de su seno, los artesanos actuaban básicamente con principios de cooperación.

Se ha dicho que es especial esta forma, porque además existían diversos rangos para los más calificados en el trabajo. Pero es to sólo se ha agregado para evidenciar que los sindicatos poseen características tan especiales que los hacen únicos y diferentes a cualquier otra organización de individuos. Aún los mismos sindicatos que se pretende que puedan constituir los patrones, no poseen las características o notas específicas que los sindicatos de trabajadores presentan.

Partiendo entonces que las organizaciones sindicales de los trabajadores surgieron en las colectividades como una respuesta histórica, dentro de las cuales también nació una nueva clase social: la clase trabajadora, casi simultáneos nacieron los sindicatos.

Fueron una consecuencia de las condiciones sociales y económicas que fueron producidas por el capitalismo incipiente de esa época. Cada país vio estos fenómenos como hechos que estaban llenos de subversión y reto al orden establecido. Sobre todo al atribuirles --tendencias que ya desde entonces se habían condenado a priori, como es el caso del Marxismo-Leninismo que desde el inicio de la segunda mitad del siglo pasado, ya se le consideraba como nocivo a cualquier sociedad argumentando que ese sistema coartaba la libertad del individuo frente al estado, pero sobre todo porque convertía las decisiones mayoritarias de la colectividad a través de sus representantes en una

dictadura atroz y ciega que desconocía los valores individuales de cada persona, en su esfera natural y humana, destruyendo todo esto y - cualquier iniciativa en aras de una colectividad amorfa, que sólo buscaba en aquel entonces la venganza sobre todos aquellos que habían imperado en las diversas épocas de la historia.

Como puede apreciarse después del anterior comentario, tal parece que los hombres al agruparse e integrarse los sindicatos debieron pensar y actuar como delincuentes, y así que en verdad la clandestinidad de las reuniones preliminares para enfrentarse a quienes los explotaban y a los demás que simpatizaran o percibieran de los patrones prebendas y otras gratificaciones para guardar silencio, fueron - circunstancias adversas al inicio de los sindicatos, pero que fueron finalmente superadas y además el reconocimiento legal ante las autoridades de los gobiernos. Por lo tanto ¿Qué objeto han tenido y lo tendrán siempre los Sindicatos?.

Desde un punto de vista personal.

Debe considerarse que el objeto de los sindicatos es en primer término "social", luego económico y además en determinada época - fueron históricos, pues el motivo de su existencia fue y siempre será calificado de histórico. Por su parte, la mayoría de los empresarios o patrones piensan que el objeto principal de los sindicatos es el dominio de los empleos.

En relación a los fines de los sindicatos teóricamente, y también observando en la realidad, son completamente determinados y concretos.

Si partimos de que los trabajadores se asocian libremente para constituir un frente organizado mediante el cual defenderán sus intereses haciendo extensiva y activa esa defensa, asimismo, utilizando el derecho de negociar en forma colectiva, en este anterior supuesto, es también un derecho de los patrones. Pero no así en caso de huelga de los trabajadores, además el reconocimiento de la personalidad jurídica de la organización sindical respectiva, así como la protección de su libertad e independencia son fines que los trabajadores pugnarán por rechazarlas a través de sus sindicatos; esto significa que los fines atribuidos por los trabajadores a los sindicatos han quedado en estos últimos renglones completamente definidos.

Lo expuesto nos conduce al planteamiento de los principales fines de los sindicatos y, que se desprende de todo lo anterior. En efecto, partiendo de que los trabajadores fundamentan su primer móvil para organizarse con el fin de defender sus intereses, entonces una finalidad primordial de las organizaciones sindicales es la de defender sus intereses de clase trabajadora.

Otra finalidad de gran importancia, es la de lograr median-

te dicha agrupación formal, el hacer frente y negociar con los patrones de una manera especial lo que es preciso hacer dentro de toda - - aquella gama de derechos que aunque individualmente los pudieran hacer valer, esta vez lo harán en forma colectiva. Esta finalidad es importante porque su forma de plantear los problemas ante los patrones no es fácilmente vulnerable y sobre todo, porque en ella radica una de las maneras efectivas que permite a los trabajadores obtener el máximo de ventajas en un plano de igualdad jurídica.

Uno de los fines que cualquier organización sindical de trabajadores posee en forma expectativa, es el derecho a la huelga, derecho que los sindicatos hacen concreto cuando se dan las condiciones - legales y socio-económicas que se precisan para tal efecto. El derecho a la huelga está en primerísimo plano dentro del derecho colectivo de los trabajadores, es un fin mediato o inmediato, según sea el caso. Una cosa si es clara y concreta trabajadores y patrones deberán ir modificando las situaciones que por efecto del desarrollo económico y social de la vida y necesidades de los trabajadores que ante la cambiante época, se van presentando día con día.

Otro fin primordial de los sindicatos es el reconocimiento de su personalidad jurídica. Esta finalidad realmente es un presupuesto de origen de estos organismos porque a través del reconocimiento que la Ley y las autoridades correspondientes efectúan mediante el

cumplimiento de determinados requisitos que los sindicatos de trabajadores deberán reunir y cumplimentar.

Con el objeto de otorgarles toda una serie de derechos y -- obligaciones que la Ley Federal del Trabajo vigente establece y así -- puedan actuar como sujetos legalmente capacitados para las funciones que le son propias e inherentes a su personalidad jurídica de sujeto de derecho colectivo.

La ley respectiva, enumera y determina el procesamiento para llevar a cabo esa categoría de las Organizaciones Sindicales.

1.4 Situación Actual.

Aunque algunos organismos sindicales suelen agregar algún término a -- sus siglas como por ejemplo: Independiente, Democrático, Revolucionario, etc., en realidad imperan en México un solo tipo de sindicatos; -- sindicatos políticos o dependientes.

El hecho que algunas organizaciones presenten alguna fiso-- nomía distintiva que haga recaer sobre ellos el interés de la opinión pública, puede obedecer a determinadas razones que no necesariamente hablen de un auténtico sindicalismo nacional.

Sin embargo, en este tema se tratarán algunos aspectos de estas organizaciones a fin de determinar su estructura y funcionamiento; ya que algunos aunque novedosos no dejan de depender de alguna cosa.

Debe considerarse que el sindicalismo que hubo en México, tuvo a sus más elevados representantes en los personajes que protagonizaron las huelgas de Cananea y Río Blanco a principios del presente siglo.

Largo sería enumerar y narrar la verticalidad y sobre todo conciencia de clase de quienes logran pasos tan importantes en el proceso de desarrollo del movimiento obrero organizado en México. Por eso es inexacto hablar de sindicalismo nacional en la época que vivimos, más bien es un Sindicalismo Político o Dependiente tal es el caso de la mayor parte de los sindicatos existentes, que afiliados a una central hegemónica que en sus orígenes hace más de 40 años--si logró ocupar una posición de combatividad y estuvo incluso a la vanguardia del movimiento obrero del país. La C.T.M., (Confederación de Trabajadores de México), cuyos antecedentes brillantes ya pasaron a la historia, pero ya no constituye ahora más que una reliquia en ese sentido. Es una poderosa organización que consolidada históricamente ha permanecido estática, en cuanto a democracia, y protección de los derechos de los trabajadores, logrando esto por el culto a la personali

dad, vicio tan arraigado en dicha central y que el propio sistema Presidencialista ha hecho reafirmarse en todas estas últimas décadas o -sexenios.

La organización sindical, ha llegado a una función tal que marcha hombro con hombro con los regímenes presidenciales, sirviendo al gobierno en los momentos electorales y haciendo a los trabajadores un engaño en sus reivindicaciones correspondientes.

Conforme a lo anterior se sobreentiende la situación de los miles de obreros que afiliados sindicalmente a los poderes centrales y federaciones obreras, corren el mismo destino.

Lo anterior es demoledor, en virtud de que presenta con claridad el papel que desempeñan los obreros; instrumentos del poder sin dicar, pero dentro de un sindicalismo político nacional que en forma concreta parece expresar una unidad que no existe en la realidad.

En consecuencia, la etapa más crítica del sindicalismo en México es la actual, aunque en ciertas ocasiones se hable que un sindicato ha logrado determinado beneficio en favor de sus agremiados en forma aislada, pero sin dicarismo auténtico, no existe en el país.

CAPITULO II

DERECHOS COLECTIVOS

2.1 Contrato Colectivo de Trabajo.

a) Concepto.

Una de las instituciones más importantes del nuevo derecho del trabajo en México, es el Contrato Colectivo de Trabajo. Si comenzamos por entenderlo a través de la actual legislación, debemos hacer lo partiendo del artículo 386 de la Ley Federal del trabajo. En efecto, este dispositivo establece lo siguiente: "es el convenio celebrado entre uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".^[7]

El concepto anterior es lo que expresamente establece la -- Ley en esta materia, pero para una mejor comprensión del mismo, deben considerarse los elementos que lo forman. De la simple observación -- de esa definición se puede afirmar:

[7] Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 54. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1986, página 183.

- 1.- Que es un Convenio.
- 2.- Que lo realizan uno o más sindicatos de trabajadores.
- 3.- Que lo realizan uno o más sindicatos de patrones.
- 4.- Que va a establecer condiciones de Trabajo.
- 5.- Y que esas Condiciones serán aplicadas a los sujetos -- del Convenio en algunas empresas o establecimientos.

Conforme a los puntos antes señalados, se debe afirmar para la legislación del trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo tiene na tural za de Con ve ni o y por lo t a n t o su f u e r z a l e g a l d e e s a c o n c e p c i o n del m i s m o.

En relación a las personas que lo realizan, es indudable -- que deben hacerlo solamente los sindicatos como personas morales, sin que los trabajadores puedan hacerlo por sí mismos. Esto significa -- que legalmente sólo los sindicatos están legitimados para celebrar -- contratos colectivos de trabajo y no los trabajadores actuando en fo r m a i n d i v i d u a l. En este mismo sentido, debe pensarse, que como consecuencia de las otras personas morales que están legitimadas para cele br arlo son las propias empresas o establecimientos. Lo antes expuesto debe aclararse porque existen patrones que no son los titulares de algunas empresas o establecimientos y por lo tanto no están obligados, ni legitimados a celebrar ningún contrato colectivo de trabajo con -- los trabajadores. Esto podría suponerse de aquellos establecimientos

que son sucursales o dependencias únicamente.

Por lo tanto sólo está obligado a celebrar un contrato colectivo de trabajo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

Por otra parte, es necesario, dentro del tema del Contrato Colectivo de Trabajo, tratar el aspecto terminológico del mismo, y, ciertamente, para algunos "Contrato Colectivo de Trabajo" podría ser "Convenio Colectivo de Trabajo".

En realidad la terminología tiene mucho que ver con el análisis del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito con anterioridad. Para demostrarlo es preciso recordar al insigne maestro de la Universidad de Burdeos, León Duguit, que expresa al respecto: "El Contrato Colectivo de Trabajo es una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del Derecho Civil. Es un Convenio-Ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derechos. Es una Ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos.

He ahí el verdadero punto de vista. He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría jurídica del Contrato Colectivo. (8)

Existen diversas corrientes con base al derecho privado que dan sus puntos de vista al respecto y en esas consideraciones encontramos la tesis de Planiol, Duguit, Kelsen, Ripert, etc.

Por su parte Mario de la Cueva expresa que el Contrato Colectivo de Trabajo es: "Fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual en un concepto dilatado de lo que es un contrato". (9)

También para el mismo autor es un derecho de clase toda vez que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener más que nada, normas favorables para los trabajadores.

En relación a una opinión muy acertada, sobre el aspecto terminológico, es decir, a que si es contrato o convenio u otro término, otro autor notable expresa lo siguiente:

(8) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, 6a. Edición. Páginas 771, 772.

(9) De la Cueva, Mario. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. Página 113.

"La finalidad del Contrato Colectivo a la vista del artículo 386 consiste en el establecimiento de las Condiciones según las -- cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o estableci- - mientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren".

De alguna manera la contratación colectiva integra un proce so legislativo al margen del estado, pero por delegación legal en esa medida el Contrato Colectivo es, en lo esencial, "un pacto normativo de condiciones de trabajo".⁽¹⁰⁾

Por lo tanto, para el desarrollo del presente tema lo impor tante es dejar establecido el concepto expreso de la ley y la idea ge neral del contrato colectivo de trabajo y, que es esencialmente un -- pacto celebrado entre patrones, sindicato de trabajadores, bajo el am paro de la Ley y la vigilancia del Estado, teniendo dicho contrato la naturaleza de un Convenio.

2.2 Los Elementos de la Relación Laboral en el Contrato Colectivo.

Debe considerarse que el presente tema se refiere en térmi- nos generales a los elementos esenciales de cualquier contrato, sin -

(10) Del Buen, Néstor. Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México 1981, página 737.

embargo, debe hacerse hincapié que aquí se trata de un convenio que no tiene nada que ver con los clasificados en el Derecho Civil. Siendo así el primer elemento, el consentimiento, es decir la voluntad manifestada en un contrato colectivo, aunque se dificulte determinarla en forma concreta, siempre tendrá que hablarse del consentimiento.

Conforme a lo anterior, aparecen las primeras características unidas a los elementos esenciales en este caso son los sujetos de la relación. En efecto, si nos trasladamos al contenido del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente se observa que las voluntades que ahí se mencionan, serán en el caso del patrón los sujetos de esta relación; o cualquier persona física o jurídico-colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento. Pero no todos los patronos pueden ser titulares de los contratos colectivos de trabajo y la propia ley establece las normas para que una empresa o establecimiento pueda celebrarlo.

Así por ejemplo, una cooperativa, una iglesia o un sindicato no son empresas o establecimientos que puedan celebrar contratos colectivos de trabajo con los trabajadores o personas que con ellas se relacionan.

Se infiere que los trabajadores deben estar agrupados en -- sindicatos para poder celebrar un contrato colectivo de trabajo.

La formación de grupos de trabajadores para resolver cuestiones de carácter fortuito, sin efectuar el procedimiento legal correspondiente dentro de cualquier empresa, no constituye de ninguna forma una entidad sindical capaz de poder celebrar contratos colectivos.

La exigencia de formar sindicatos es un derecho de los trabajadores y obviamente la de exigir la celebración de los contratos colectivos de trabajo es la misma pero como consecuencia de la primera.

Existen algunas ideas, sobre el mecanismo legal del derecho de los trabajadores a exigir la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

Al respecto se afirma: "El derecho a exigir la celebración de los contratos pertenece, entonces, a los sindicatos. Ahora bien - ese derecho se funda en una presunción Iuristantum, o sea que acepta prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoritario". (11)

Es muy importante lo antes mencionado porque pueden presen-

(11) De Buen, Néstor. Ob. cit., página 764.

tarse problemas cuando aparece un tercer sujeto de la relación, es decir, si a propósito de exigir la firma de un contrato colectivo de -- trabajo, no hay una adhesión general a uno de los sindicatos y se -- plantea la huelga para exigir la firma de un contrato colectivo de -- trabajo, ésta no será legal. Más claro, será considerada inexistente si no reúne la mayoría de sus trabajadores, y por lo tanto el sindicato no podrá firmar ningún contrato colectivo de trabajo. Esto puede contemplarse en el artículo 451, fracción II de la Ley Federal del -- Trabajo, que expresa:

"Para suspender los trabajadores se requiere"

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, só lo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos..."

En relación a la titularidad, el propio artículo 389 de la misma expresa: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pro-

duce la de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo". (12)

Dentro del mismo tema de los sujetos de la relación laboral o de trabajo, está un aspecto de los mismos, y esto lo constituye la forma o modo como debe expresarse el consentimiento de los sujetos de esta relación. Generalmente para el Derecho, sobre todo cuando se habla de actos jurídicos se observa que el consentimiento o la voluntad debe manifestarse en forma expresa o signos que así lo confirmen, aun que también se acepta el silencio.

En relación al contrato Colectivo de Trabajo el consentimiento debe ser en forma expresa y hacerse por escrito.

De tal forma que el artículo 390 de la Ley respectiva exige determinadas formalidades. En efecto, dicha norma expresa: "El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se 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 de presentación del documento - lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje".

(12) Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera Jorge. Ob.cit., pág. 185.

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

Existe también otro momento procesal en relación al consentimiento o voluntad en los contratos colectivos de trabajo y es ins--tante en que se perfecciona la voluntad del sujeto o sujetos de esta relación.

Aunque la forma escrita es prueba de que ha llegado a un -- convenio o acuerdo, para algunos autores no lo es y sólo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento ante -- las autoridades que corresponda, salvo que las partes hubiesen conve--nido una fecha distinta. Y desde luego este criterio es el que la -- Ley sustantiva ordena al respecto, es decir, de conformidad al artícu--lo 390 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Lo que sí se puede afirmar sin ahondar mucho, es que en rea--lidad desde antes que se ha pasado a lo escrito, se ha acordado algo concreto y ya por sí tiene fuerza para cumplirse, que es finalmente -- lo que viene a ocurrir haciendo a un lado la formalidad y frialdad de la ley escrita en algunos casos.

2.3 Contenido y Efecto de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Este tema en estricto criterio también forma parte de los elementos de los contratos colectivos de trabajo. En efecto, dentro de los elementos de la relación laboral de los contratos colectivos - debemos recordar que el objeto de los contratos en general, es la - creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo a veces crea obligaciones y derechos - de contenido patrimonial entre patrones y sindicatos pero su objetivo esencial es establecer un sistema normativo que va a regir las relaciones individuales entre patrón y trabajadores.

En términos generales el objeto y contenido de los contratos colectivos es el de crear dispositivos legales o normativos, y -- que generalmente las denominan como cláusulas. Dichas cláusulas o -- dispositivos van a especificar las condiciones de trabajo, algunas ve ces en forma individual y otras en forma colectiva. A saber, las prí meras deberán referirse y manejarse en determinado momento como accio nes personales legales, que cualquier trabajador puede hacer valer en el momento oportuno. Y las de carácter general o colectivo son preci samente las que manejan los sindicatos de acuerdo a sus intereses. - En las segundas pueden encuadrarse las prestaciones sociales que los patrones se comprometen a cumplir de conformidad con los sindicatos - correspondientes.

Al respecto, el artículo 391 expresa lo siguiente:

El Contrato Colectivo contendrá:

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

La norma que antecede está indicando en forma genérica el contenido de los contratos colectivos, de tal forma que corresponde a cada sindicato de acuerdo con el patrón correspondiente, elaborar el

contenido normativo del contrato colectivo que los va a regir.

En este mismo sentido, el aspecto normativo o inclusión de los dispositivos legales que van a regir en el contrato colectivo, se ve complementado por el aspecto obligatorio de los mismos, es decir, además de las normas principales, coexistirán con ellas, otras normas que harán efectiva la aplicación de las primeras. O sea, que el cumplimiento de las mismas se hará por otras que harán efectiva la aplicación de las mismas. Existen algunas opiniones referidas al elemento obligatorio de los contratos colectivos de trabajo y al respecto - un notable autor afirma "En lo concerniente el llamado elemento obligatorio, que es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensando 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 sea 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 denomina compulsorio en lugar de obligatorio". [13]

Otros elementos que forman parte del contenido de los con--

[13] Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría. Editorial Porrúa, S.A., México 1978, página 422.

tratos colectivos son las disposiciones que se refieren a la vigencia, aplicación, y los sujetos que van a quedar regidos o reglamentados por este instrumento legal.

También se habla de otras disposiciones o cláusulas accesorias y que tienen a veces el carácter de temporales. Seguramente que dichas cláusulas también son obligatorias para las partes en el contrato colectivo, aunque legalmente podrían impugnarse toda vez que -- las elaboran los patrones y trabajadores sin el asesoramiento de profesionales especializados en la materia.

Y así por ejemplo en algunos contratos colectivos de trabajo se incluyen medidas disciplinarias, horarios, etc., disposiciones que a sano juicio deben estar contenidas en los reglamentos interiores de trabajo.

Parte del contenido y demás elementos de los contratos colectivos lo integran los presupuestos de validez que en general aparecen en todo acto jurídico. En efecto, la capacidad, la libertad o libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma, son elementos que van a regir a la hora de celebrarse un contrato colectivo de trabajo.

La capacidad.- Sabemos que la capacidad de goce y de ejercicio de acuerdo a la legislación Civil. En el caso de los patrones o

empresarios, su personalidad está determinada por la Legislación Civil que en relación a ello regulan los artículos 646 y 430 de la misma. En los sindicatos, es decir, tratándose de personas juridico-colectivas el problema ya no será de capacidad, sino de representación y se estará a lo que establecen los Artículos 374, fracción II, 375 y 376 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto establecen:

Artículo 374, fracción III: Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: "Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Artículo 375.- "Los sindicatos representan a sus miembros - en defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador la intervención del sindicato".

Artículo 376.- "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, - salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejer-

ciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".⁽¹⁴⁾

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, - dieciseis años de edad (artículo 23 y 372-1, 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.⁽¹⁵⁾

En relación a libertad, es decir a la manifestación de la - voluntad de libre de todo vicio es algo que en realidad sólo se encuadra en el derecho civil. No podría alegarse ninguna nulidad pretendiendo por ejemplo el patrón argumentar que las exigencias de algunos trabajadores sobre determinadas prestaciones, provinieron con dolo o mala fe. Es más, la propia violencia camina de la mano al ejercitarse el derecho de huelga, pues ambos no pueden desligarse pensando honestamente sobre la relación capital-trabajo o patrón-trabajador.

De tal forma que el contenido general y objeto de los Contratos Colectivos de Trabajo ya sea mediata o inmediata es establecer las condiciones por medio de los cuales se va a prestar servicio en -

(14) Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 54a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1986, páginas 180 y 181.

(15) Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Ob. cit., páginas 35, 179.

una empresa o establecimiento determinado. Por lo tanto, es lícito - disponer la forma de realizar el trabajo, es decir, especificar por - medio de normas los puntos a que deberá sujetarse la prestación del - servicio y el pago y otras obligaciones sobre el mismo. Claro está - que cualquier equivocación o mala interpretación al respecto invalida su aplicación y resulta inexistente o se le tiene por no puesta la -- norma que sea ilícita o vaya contra las leyes y buenas costumbres. Tal y como lo establece el Derecho Civil y del Trabajo en general.

En relación a la forma de los contratos colectivos de trabajo, el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo lo reglamenta, lo - cual ya se transcribió con anterioridad.

También se puede considerar que existen requisitos de eficacia en los contratos colectivos, el artículo 390 de la Ley Federal -- del Trabajo determina dichos requisitos y se refiere concretamente a la forma escrita, por triplicado, su entrega a las partes, depósito - ante las autoridades de trabajo y su presentación ante las mismas.

Existen algunas opiniones en relación a la forma, en efecto, un tratadista afirma: "Se trata de un acto formal que se exige por - tales circunstancias solemnidad y que el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo como para su exis--

tencia es formalidad". (16)

El artículo 391 fracción III ofrece un punto en relación a las formalidades o modos como pueden celebrar las partes el contrato colectivo de trabajo. En efecto, "El Contrato Colectivo de Trabajo - contendrá:

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada".

Efectos:

Los efectos de los contratos colectivos aparecen reglamentados a partir del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo que en su último párrafo expresa: "El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen - convenido en una fecha distinta".

Sin embargo, es necesario afirmar que uno de los aspectos - más importantes del contrato colectivo es el de generar efectos que - alcanzan aun aquellos que no son miembros del sindicato, como es el - caso por ejemplo, de los trabajadores de confianza.

(16) Castorena, Jesús. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1973, página 265.

En relación a lo expresado debemos transcribir el artículo 396 de la misma Ley:

"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, con la limitación consignada en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo".

Por lo tanto, se debe afirmar que el contrato colectivo deberá aplicarse a los trabajadores que son miembros del sindicato contratante y a los que no lo son. También a aquellos que ingresan al sindicato y empresa después de la firma del contrato colectivo y finalmente a los trabajadores de confianza siempre y cuando no hayan sido excluidos en el propio contrato.

El artículo 184 de la misma Ley extiende los efectos de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza. Por lo tanto es necesario transcribirlo, pues es un ejemplo de la importancia de los efectos de los contratos colectivos.

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

2.4 La Revisión y la Terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, tuvo reformas y adiciones en relación a las revisiones a los contratos colectivos de trabajadores. En efecto, entraron en vigor a partir del 1º. de mayo de -- 1975, disposiciones que establecen que los contratos colectivos de -- trabajo son revisables por lo menos cada año. Por lo que se refiere a los trabajadores en efectivo por cuota diaria y cada dos años, por lo que hace al clausulado en general. Los artículos que reglamentan estas nuevas normas son 399 bis y 399 de la propia Ley Federal del -- Trabajo.

Artículo 399 bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo o por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos - treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la - celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Por lo que respecta a las personas que pueden pedir la revisión de los contratos colectivos de trabajo, es correcto que pueden - hacerlo las personas que en ella concurrieron en su formación. Algunas veces se observa que sea el patrón el que pida esa revisión con -

el objeto de establecer o modificar las condiciones de trabajo existentes, pero los trabajadores pueden en todo caso negarse a discutir cualquier cambio que proponga el patrón en relación a una petición al respecto.

De conformidad al artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo vigente, también pueden efectuar la revisión e incluso el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. (17)

Dentro del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo se de termina quienes pueden pedir la revisión del contrato colectivo de -- trabajo:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o -- por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, -- la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindi-

(17) Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Ob. cit., página 426.

catos, por lo menos.

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Cualquier solicitud de los sindicatos para la revisión de los contratos colectivos de trabajo está regulada por la propia Ley Federal del Trabajo, notándose varias lagunas en ello, en efecto, no se toma en cuenta o más bien, se hace caso omiso de la forma y sólo toma en cuenta a la oportunidad del artículo 399 de la propia Ley Federal del Trabajo en relación a la revisión de cada dos años que establece:

"La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

1.- Del vencimiento del contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

2.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

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

Para la revisión de los tubuladores por cuota diaria la solicitud de revisión debe presentarse o hacerse 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, el artículo 399 bis expresa al respecto:

"Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables a cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos - 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

Para algunos el fijar un plazo máximo no resuelve el problema, es decir, que debió fijarse también un plazo mínimo, de tal forma que no pueda ocurrir que los sindicatos soliciten la revisión y emplacen a huelga para ello, o sea, el día siguiente de haber depositado ante las juntas de conciliación y arbitraje el ejemplar del contrato colectivo o convenio que tenga las bases de la revisión.

Por otra parte, no existe formalidad o finalidad alguna pa-

na pedir o solicitar la revisión, solamente se observa en la realidad la presentación de la solicitud por escrito, recabando firma o constancia de su entrega.

En el caso de que no se solicite revisión, el contrato colectivo se considerará prorrogado (así lo señala el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo).

Debe pensarse que las revisiones de los contratos colectivos de trabajo no solamente deberían solicitarse en el término de un año como actualmente se hace. Esto puede demostrarse a través del poder adquisitivo de nuestra moneda y de la inflación que asola al país y al mundo en general. En efecto, no necesita transcurrir un año para observar estos efectos en el poder adquisitivo del salario de los trabajadores. Tan es así, que se ha llegado a hablar de una escala móvil de salarios y otros mecanismos aún más novedosos que permitan equilibrar la economía tan deteriorada de los trabajadores.

Terminación.

Como en general ocurre con cualquier contrato o convenio, su terminación trae consigo varias consecuencias de derecho que es preciso analizar. El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo expresa lo siguiente:

"El contrato colectivo de trabajo termina en los siguientes casos:

- I.- Por mutuo consentimiento;
- II.- Por terminación de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VIII de este título, por -- cierre de la empresa o establecimiento, siempre que -- en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

Para algunos autores puede existir una cuarta hipótesis de terminación de contrato colectivo de trabajo y es cuando en dicho contrato no se estableció una planta mínima de trabajadores y después -- por cualquier eventualidad sin que el cierre por completo deje de tener trabajadores a su servicio. Cuando ocurre esto es obvio que el -- sindicato titular deja de tener interés profesional en esa empresa y existe la posibilidad por supuesto de que la junta declare la terminación del contrato colectivo de trabajo.

Es necesario aclarar también que a la terminación del contrato colectivo de trabajo o disolución de los sindicatos no afecta a los contratos que individualmente se han pactado o realizado subsisten y podrán seguirse exigiendo legalmente.

2.5 Estatutos Sindicales.

Los estatutos sindicales constituyen lo que la Ley Federal del Trabajo es respecto de la Constitución General de la República.

En efecto, en la fecha en que se unieron los trabajadores - para constituir los sindicatos, levantaron actas constitutivas de los mismos, elaborando y estableciendo los estatutos que los iban a regir a partir de esa fecha, integrando así un cuerpo legal que sería la base para la posterior elaboración y establecimiento de los contratos - colectivos de trabajo que celebran con las empresas.

En efecto, los trabajadores ferrocarrileros por ejemplo, -- tienen una acta constitutiva y estatutos sindicales que les dieron la pauta o base para contratar posteriormente un contrato colectivo con la empresa de Ferrocarriles Nacionales y así cada sindicato de trabajadores posee las bases jurídicas de su organización sindical.

CAPITULO III

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

4.1 Origen de la Cláusula de Exclusión.

Uno de los problemas más controvertidos que se presentan al analizar el contenido de los contratos colectivos, es el del trabajador visto en forma individual con respecto al grupo o colectividad de trabajadores. Y es precisamente la norma que los propios trabajadores idearon con el fin de protegerse de los patrones, la que más se ha prestado a polémicas. En efecto, considero que la cláusula de exclusión debió haberse originado con el nacimiento mismo de los sindicatos pues dicho dispositivo no es más que una respuesta lógica a una posible destrucción de la estructura de cualquier sindicato diriguca: obviamente por el patrón.

La Ley de 1931 expresa en el artículo 236: "los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a 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".⁽¹⁸⁾

(18) Ley Federal del Trabajo de 1931. Talleres Gráficos de la Nación. México 1931, página 51.

La norma antes citada reglamentaba aquellos contratos colectivos que incluyeran la cláusula tema de esta tesis. Esto significa que la cláusula de exclusión constituyó en su tiempo, es decir, históricamente; una fórmula que al mismo tiempo que impedía el desmembramiento del grupo sindical, protegía al trabajador en general agrupado. Es necesario reconocer que algunas leyes que los trabajadores -- crearon en su tiempo, puedan resultar en la actualidad desventajosas, esto es normal pues los sindicatos en sus orígenes no son los mismos a los que existen actualmente, sin que esto signifique que entre los actuales algunos sean combativos, sino más bien que en un principio -- la cláusula de exclusión se explicaba pues los sindicatos no tenían -- el apoyo y respeto que actualmente tienen del estado y de la opinión general. Y por lo tanto la cláusula de exclusión actualmente no cabe su aplicación y existencia, toda vez que es otra etapa histórica la -- que se vive.

Cronológicamente la cláusula de exclusión aparece en el año de 1916, en el contrato colectivo que celebraron la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, al parecer este es uno de los antecedentes más concretos que se conocen aunque también, diez años más tarde, en 1926, apareció otro contrato colectivo de trabajo, que habían celebrado los trabajadores de la industria textil, con los patrones, que contenía también la cláusula de exclusión referida. En 1924 también se intentó establecer la cláusula de exclusión por los trabajadores --

de la refinería de Minatitlán, Veracruz, pero por ser contraria a las leyes del propio estado, no pudo prosperar su aplicación. En 1925 en el Distrito Federal, aparece en el contrato colectivo de trabajo y tarifas mínimas de los trabajadores de la industria textil en el ramo de algodón, otro antecedente de la cláusula de exclusión que según el artículo 12 expresa: "todo trabajador que desee ingresar a una fábrica debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta en común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente para ser considerado de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo en ensayo por treinta días, a que se refieren los artículos siguientes y además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque llene los primeros requisitos si no presenta este comprobante, para obtener el cual, se le concederán ocho días de plazo, contados desde aquel en que terminó satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante a que se ha hecho mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica violase el contrato, por el cual preste sus servicios, dándose de baja -

en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercitara por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario". (19)

Pero fue hasta en 1934 cuando se comenzó a aplicar en el -- contrato colectivo de los trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo el Aguila, S.A. y durante el mandato del presidente Abelardo - L. Rodríguez.

Veamos que ha sido concretamente la Cláusula de Exclusión - en sus orígenes y hasta la fecha.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece: 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 podrá aplicarse en perjuicio de - los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten - sus servicios a 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 miem-

(19) Ley Federal del Trabajo de 1931.

bros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

El origen o antecedente la norma antes citada lo es la Ley del Trabajo de 1931 que en el artículo 236 establecía lo siguiente: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a 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".

Del contenido de las normas citadas se deduce que para el caso que los trabajadores renuncien o sean expulsados del seno del -- sindicato, este mismo tiene derecho a pedir la separación del trabajador y la empresa queda obligada a impedir el acceso a las instalaciones sin otorgarle el pago de la indemnización correspondiente.

Debemos considerar por nuestra parte que la Cláusula de Exclusión en sus orígenes tuvo históricamente una función adecuada y benéfica para efectos de que la mayoría de las organizaciones sindicales se consolidaran, pero actualmente se presta y se ha prestado su manejo para aplicarse en forma arbitraria toda vez que la actual corrupción sindical que existe, no permite que los trabajadores que -- realmente son auténticos representantes de los mismos o líderes, se -- desenvuelvan como es debido y así por otra parte, pueden ser blanco -- de críticas al principio y finalmente puedan ser víctimas de la pro--

Cláusula de Exclusión que en cualquier momento puede aplicárseles. Por lo tanto durante el análisis del capítulo siguiente, así como en las conclusiones finales de este trabajo, observaremos que dentro de su análisis se proponen soluciones drásticas y planteamos su inconstitucionalidad. Como ejemplo mencionamos la desaparición de las cláusulas de exclusión, contenida en los contratos colectivos de trabajo.

Por lo tanto, debemos dejar asentado que el origen de la -- Cláusula de Exclusión tuvo como base las circunstancias históricas -- que vivieron los primeros sindicatos que aparecieron en México. Sindicatos que por combatividad fueron siempre blanco de los empresarios con el fin de desunirlos, y que bajo cualquier forma o argucia trataban de desintegrar la agrupación sindical. Afortunadamente, los trabajadores idearon el mecanismo o dispositivo que impidiera u obstaculizara la desmembración paulatina de los sindicatos. De esta forma se originó la Cláusula de Exclusión.

Desde luego que en este tema no se toca la Cláusula de Exclusión por ingreso por no ser tan controvertido aunque sí consecuencia de la otra.

Actualmente se considera que la Cláusula de Exclusión es un arma de dos filos, pero en sus orígenes tuvo una razón histórica para existir, pues de esta forma el patrón se comprometía a impedir el ac-

ceso a la fuente de empleo al trabajador sin incurrir en responsabilidad alguna, a todos aquellos trabajadores que se separaran del sindicato o que fuesen expulsados por el propio sindicato, situación que repetimos, era propiciada y fomentada por el propio patrón a fin de manejar a las agrupaciones sindicales ya organizadas que incipientes, no tenían aún un dispositivo más idóneo que la citada Cláusula, a fin de hacer entender a los trabajadores, que era más benéfico el respaldo y vigilancia del propio sindicato.

3.2 *Fundamentación Legal.*

Las bases legales de la Cláusula de Exclusión se encuentran formuladas en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, la parte relativa a las relaciones colectivas de trabajo que aparecen en el Título Séptimo de dicha Ley, y más concreto el artículo 395, expresa: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato con tratante. 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 renun-

cien o sean expulsados del sindicato contratante".

Es necesario dejar establecido que de acuerdo a la legislación laboral vigente, es decir, a la norma antes citada, la Cláusula de Exclusión tiene dos modalidades: a) Una que se refiere a una exclusión por ingreso y, b) La cláusula de exclusión por separación, tema de esta tesis.

Ambas modalidades son polémicas, pero desde luego, la segunda nos preocupa.

En efecto, la Cláusula de Exclusión por ingreso está contenida en el primer párrafo de la norma ya indicada, a saber "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante....etc.".

Se ha discutido si el ingreso y la separación contenidos en la cláusula que los contratos colectivos contienen son correlativas - en cuanto a su origen y consecuencias, ya sea unidas o separadas. -- Sin embargo, por nuestra parte nos abocaremos a la de exclusión por separación aunque por sistema haremos mención de la otra. En efecto, el primer párrafo citado resuelve "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a

quienes sean miembros del sindicato contratante".

Partiendo del párrafo anterior se puede afirmar que el patrón a través del dispositivo citado queda obligado a emplear o contratar únicamente a los miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, de esta forma queda reglamentada la Cláusula de Exclusión por ingreso en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por otra parte, es notorio una virtual separación de los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados en la citada Ley.

Por ejemplo, el artículo 183 expresa: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, etc."

El comentario a esta diferencia que la propia Ley establece es por la naturaleza de los trabajadores de confianza. Sin embargo - ya tratándose de los derechos de los trabajadores en general, aparece el carácter proteccionista y tutelar de nuestra Ley y así el artículo 184 de la misma Ley establece: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Queda claro que la Cláusula de Exclusión por ingreso resulta lícita toda vez que no resulte que a través de ella o de otra se haga distinciones o se establezcan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, además de que se aplique en perjuicio de aquellos trabajadores que no formen parte del sindicato o que ya estaban trabajando en la fecha en que el sindicato y la empresa celebraron el contrato colectivo correspondiente.

Como el citado artículo 395 lo expresa en el segundo párrafo. El último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato con tratante".

En relación a lo anterior se puede asegurar en primer término:

- a) Que existe una relación entre un patrón y un sindicato.
En éste, obviamente se representa la voluntad mayoritaria de un grupo de trabajadores.
- b) Que existe un contrato colectivo, donde está contenida - la Cláusula de Exclusión.

c) Que la exclusión de cualquier trabajador será por dos motivos:

I.- Por renuncia del trabajador al sindicato que pertenece.

II.- Por expulsión del trabajador del sindicato.

Conforme a lo anterior, es decir, al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, la aplicación de la cláusula de exclusión por separación presenta un doble aspecto:

I.- Cuando un trabajador renuncia a seguir perteneciendo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

II.- Cuando un trabajador es expulsado del sindicato contratante.

En los dos supuestos anteriores tendrá siempre que aparecer como supuesto, la petición del sindicato al patrón de haberse realizado en cada caso, ya sea la renuncia o bien la expulsión del trabajador, al cual debe aplicársele la cláusula de exclusión por separación.

Ahora bien, es necesario aclarar que en el primer caso que enumeramos, esto es: cuando un trabajador renuncia a seguir perteneciendo al sindicato, nos encontramos con un derecho individual de ca-

da trabajador frente al derecho colectivo del grupo de trabajadores, y que es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido a que su ejercicio implique una sanción tan drástica como la pérdida del empleo.

A mayor abundamiento, en el primer supuesto cuando el trabajador renuncia a seguir formando parte del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, está ejercitando el derecho de libertad negativa de asociación profesional y que la propia Constitución consagra en la fracción XVI del Artículo 123.

La cuestión fundamental consiste en una evidente contradicción entre la Cláusula de Exclusión por separación y el principio de la libertad positiva y negativa de Asociación Profesional. De tal forma que debe afirmarse que el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones, como es el caso cuando se aplica la expulsión de un trabajador a través de un procedimiento legal interno, como es el caso de una expulsión basada en una votación mayoritaria de los miembros de un sindicato.

Lo antes expuesto, significa que cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, deja el estado de garantizar a la asociación profesional, contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución, a los trabajadores, es decir, viola el principio de

la libertad individual de asociación profesional, y esta manera de -- aceptar la cláusula de exclusión por separación es violatoria y el es tado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

Los argumentos anteriores se refieren a una libertad negati va, es decir, al derecho a renunciar al sindicato.

En relación al segundo supuesto (cuando un trabajador es ex pulsado del sindicato contratante), la fundamentación legal es el mis mo artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente y se está ante el supuesto de un trabajador que es sometido a juicio dentro de un -- sindicato para después, en el caso de ser condenado a la expulsión -- del mismo, sujetarlo a la aplicación de la cláusula de exclusión. En este caso, las bases legales, además del artículo antes citado, para su expulsión y posterior aplicación de la cláusula es el artículo 371, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

3.3 Las Causas de Aplicación.

Es necesario dejar establecido que las causas de aplicación de la cláusula de exclusión son tan variadas como estatutos o leyes - internas de sindicatos existen. En efecto, el sindicato ferrocarrilero posee sus dispositivos legales internos para la aplicación de di-- cha cláusula, de la misma forma el de telefonistas, electricistas, --

etc. Por nuestra parte, haremos una descripción y análisis de las -- causas de aplicación de la Cláusula de Exclusión en el sindicato petrolero.

Según la cláusula 35 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre trabajadores petroleros y empresa, se acuerda lo siguiente "Cuando algún trabajador renuncie al sindicato, o fuera expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón queda obligado a separarlo in mediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva".^{20}

Desde el punto de vista general y de acuerdo al artículo -- 395, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cláusula de exclusión se aplica por dos causas:

Por expulsión del trabajador del sindicato o por renuncia -- al mismo trabajador. Pero ya en análisis más minucioso de los dispositivos legales que se aplica, debe recurrirse a la legislación interna de los sindicatos. En efecto, la Cláusula antes citada es el de-

{20} Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Pemex. México, 1987.

se involucre el artículo 395 pero ya en la Ley interna.

Sin embargo, le corresponde al acta constitutiva y estatutos generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana establecer y desarrollar las causas y procedimiento para la aplicación de la cláusula de exclusión tema de esta tesis.

En la mencionada acta constitutiva se establecen como delitos y faltas sindicales según el artículo 359 al 377 los siguientes:

- 1.- Traición al sindicato.*
- 2.- Disolución sindical.*
- 3.- Claudicación sindical.*
- 4.- Desobediencia sindical.*
- 5.- Falsificación de documentos sindicales.*
- 6.- Falsedad en declaraciones sindicales.*
- 7.- Usurpación de funciones sindicales.*
- 8.- Amenazas.*
- 9.- Allanamiento sindical.*
- 10.- Agresión, lesiones y homicidio frustrado en la persona de socios y funcionarios del sindicato.*
- 11.- Robos sindicales.*
- 12.- Difamación.*
- 13.- Calumnia sindical.*

- 14.- Abuso de confianza sindical.
- 15.- Fraude sindical.
- 16.- Daño en propiedad sindical.
- 17.- Encubrimiento.

Por lo tanto deben considerarse como causas de aplicación de la Cláusula de exclusión, por la naturaleza de los actos que aquí se enumeran las anteriores citadas y contenidas, también en esta misma acta constitutiva, sin que esto signifique que estamos de acuerdo con la aplicación de la cláusula de exclusión, por considerarse ésta inconstitucional y lesiva para todo trabajador que resultare afectado con la aplicación de la antes mencionada cláusula. En el capítulo -- posterior, haremos un análisis minucioso de su inconstitucionalidad -- tema de esta tesis, y daremos a conocer soluciones concretas al problema que planteamos en este trabajo. Por ejemplo, una solución sería que las sanciones fueran de tipo administrativo sindical, es decir, de común acuerdo entre las partes antes mencionadas, con el objeto de que el trabajador que cometiere una falta sindical o delito, no implicara la sanción tan dura como es la pérdida de su empleo, salvo resolución judicial o que se encuadrara dentro de las causales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto el Acta Constitutiva y estatutos generales del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República -

Mexicana establece en su artículo 8, fracción XVII que establece en su declaración de principios: "El sindicato ejercerá estricta vigilancia sobre la aplicación de la cláusula de exclusión a efecto de -- que esta medida se aplique con toda justicia, observando las disposiciones de estos estatutos y en todo caso en beneficio de la integridad y decoro del sindicato.

Con el fin de poder interpretar las causas de aplicación de la cláusula de exclusión en el sindicato petrolero, es necesario -- transcribir los artículos que reglamentan los delitos o faltas sindicales. En efecto, el artículo 360 considera como traición al sindicato, "el acto por el cual se atenta contra la libertad o integridad, - soberanía e independencia del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y de cualquiera de las secciones que lo forman".

En relación a este artículo, resulta muy ambiguo para poder imputarse a cualquier socio del sindicato la culpabilidad de atentar contra estos conceptos. Pues en realidad, soberanía, independencia y libertad resultan conceptos que sólo pueden aplicarse por ejemplo los dos primeros al estado como entidad jurídica independiente de otros - estados en la comunidad internacional.

Considero a esta posible causa de aplicación de la cláusula de exclusión como demasiado amplia, en cuanto a que sólo va a aplicar

se a una persona individualmente hablando. En todo caso, sería otra entidad similar la que pudiera invadir estas esferas de independencia, libertad o soberanía para poder hablarse de enjuiciamiento por los motivos antes señalados. Por lo tanto debe rechazarse esta norma por los puntos antes citados y, principalmente, porque está en contra de los derechos de los trabajadores en general, constitucionalmente hablando.

A continuación se señala el artículo 361 que expresa al respecto: "Se entiende por disolución sindical cualquier acto cometido por dos o más socios de la organización, con el propósito de hacer nugatorias las disposiciones de los presentes estatutos o de impedir su cumplimiento, o bien de impedir que las autoridades sindicales puedan cumplir con sus funciones. Igualmente, cuando dos o más socios se --reunían tumultariamente para impedir la ejecución de un acto legítimo emanado de las autoridades sindicales, o cuando pretendan o logren --formar nuevas secciones a costa de dividir las ya existentes".

En relación a esta disposición, es necesario aclarar que en el Código Penal se incluyó hace algunas 25 décadas un delito, que fue el de disolución social, el cual causó muchas polémicas por la constitucionalidad o inconstitucionalidad del mismo, pero posteriormente --fue derogado. Cabe decir que parece que sí responde a algún tipo de agitación sindical que no es llevada por las vías que la propia orga-

nización sindical pone a disposición de los agremiados. Aunque muchas veces los trabajadores intentan protestar, dicha protesta es considerada como agitación sindical, por lo tanto, no deja de inquietar que se piense que algunos trabajadores los motive causa justificada para protestar por lo malos manejos o desviación de directivos de cualquier organización sindical. También la impugnamos por estos últimos motivos y por su ilegalidad de origen.

El artículo 362 del mismo ordenamiento establece lo siguiente:

"Comete el delito de claudicación sindical todo socio o funcionario que, apartándose de la conducta de rectitud delineada en los principios, normas de acción y táctica de lucha del sindicato, adopte una actitud ideológica o práctica, contraria a los intereses de la organización. Consecuentemente, incurre en este delito todo socio o funcionario que se encuentre comprendido en cualquiera de los casos siguientes:

- I.- Informar sin autorización a los representantes patronales sobre los asuntos internos del sindicato.
- II.- Celebrar con los representantes del patrón compromisos escritos o verbales, que lesiona en los intereses individuales o colectivos del sindicato.

- III.- *Manifiestar parcialidad en las investigaciones obrero patronales, en perjuicio de los intereses de la organización.*
- IV.- *Ocupar un puesto de confianza, de agente confidencial o de policía de las empresas, contra la voluntad del sindicato.*
- V.- *Por extralimitarse en sus funciones en un puesto de mando o dirección, hostilizando a los trabajadores.*
- VI.- *Colaborar en cualquier forma, directo o indirectamente, con los representantes patronales y en perjuicio del sindicato.*
- VII.- *Prestar ayuda de cualquier clase para la formación de sindicatos o instituciones antagónicas a nuestra organización.*
- VIII.- *Realizar durante el ejercicio de cualquier puesto público o de elección popular, hechos que lesionen a la organización o abstenerse de intervenir en la defensa del sindicato cuando se encuentre obligado a ello.*
- IX.- *Tratar sus asuntos de carácter obrero-patronal, directamente con la empresa, sin la mediación de los representantes del sindicato.*
- X.- *Cometer cualquier acto de naturaleza semejante a la de los anteriormente especificados.*

En relación al artículo anterior, consideramos que la mayor parte de los incisos señalados como causales para la aplicación de medidas como es el caso de la cláusula de exclusión, se refieren a hechos que están por debajo de los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo la permanencia en el trabajo. Por lo tanto no estamos de acuerdo con su existencia y aplicación que en todo caso de desembocan en la propia Cláusula de Exclusión la cual rechazamos por su contenido y propia aplicación.

Artículo 363: "Comete el delito de desobediencia sindical - el socio que al rehusarse sin causa legítima a prestar un servicio de interés para la organización estando obligado a ello por los estatutos al desobedecer un mandato legal emanado de las autoridades sindicales o un acuerdo legítimo de asamblea, que afecte gravemente el interés colectivo del sindicato.

Esta disposición determina que la obligación debe emanar -- del propio Contrato Colectivo o leyes estatutarias, o bien de un -- acuerdo de asambleas. A nuestro criterio, es otra norma que de origen rechazamos porque es preliminar a la Cláusula de Exclusión.

Artículo 364: "Comete el delito de falsificación de documentos sindicales, todo socio que realice alguno de los hechos siguientes":

- 1.- El que altere una firma verdadera de algún socio o funcionario sindical.
- 2.- El que aproveche indebidamente una firma o rúbrica en blanco de un socio o funcionario sindical.
- 3.- El que altere el texto de un documento verdadero.
- 4.- El que varíe la fecha o cualquier otro dato relativo al de la ejecución del acto que se exprese en el documento.
- 5.- El que atribuye nombre o investidura de que carezca el funcionario a que se refiere el documento.
- 6.- El que redacte un documento en términos que cambien un acuerdo de asamblea.

- 7.- El que varíe la declaración o disposición de las obligaciones o derechos de cualquier socio.
- 8.- El que expida un testimonio de documento que no exista o realice cualquier otra suplantación.
- 9.- El que cometa cualquier acto similar a los anteriores y del que se derive una ventaja ilegítima para él o un daño o perjuicio para la organización o cualquiera de los socios.

El artículo que precede se refiere en términos generales a la falsificación de documentos que aparece en cualquier código penal, con la salvedad de que en el caso de la falsificación de documentos,-

éstos deberán referirse a acuerdos sindicales, los cuales no podrán modificarse o alterarse para darle un sentido personal a los acuerdos, los cuales en todo caso, deberán ser para efectos de carácter colectivo; consideramos que podrán darse casos de falsificación de documentos a fin de obtener ganancias ilícitas, y en este caso, deberán estos actos considerarse como delitos del orden común, independientemente de lo que constituye lo ilegal de la cláusula de exclusión, rechazamos todo el contenido de la presente norma contractual.

El artículo 365 del estatuto y la ley constitutiva del sindicato petrolero establece: "Se entiende por falsedad de declaraciones sindicales el acto por el cual un socio, interrogado por alguna autoridad sindical en ejercicio de sus funciones, falte a la verdad".

La norma citada es muy concreta, sin embargo puede prestarse a un terrorismo sindical cuando se trate de discutir la verdad de las cosas, pues a nivel sindical la verdad parece siempre estar a partir de la dirigencia, sin que importe la opinión de un solo trabajador. Como esto puede ocurrir, o ha ocurrido cuando alguna autoridad sindical discrepa con otro de mayor jerarquía. Norma que también rechazamos por su origen, toda vez que auxilia a la cláusula de exclusión en su aplicación.

De manera que el supuesto que establece este artículo como

causal para aplicar sanciones a un trabajador, definitivamente debe - considerarse como una consecuencia de una dictadura sindical que en - determinado momento puede propiciar la aplicación de la cláusula de - exclusión. Por lo tanto rechazamos también los fundamentos de la pre - sente norma.

El artículo 366 establece: "Comete el delito de usurpación de funciones sindicales el socio que, sin ser funcionario sindical se atribuye ese carácter y ejerza alguna de las funciones que a dicho -- funcionario corresponda; que use alguna insignia, credencial o distin tivo que correspondan a algún funcionario sindical e igualmente el -- funcionario que se atribuya el carácter o facultad de un funcionario distinto".

Considero que aunque la anterior norma presenta elementos - aparentemente bien delineados, en sí, debe ser impugnada porque es -- apoyo de la aplicación de la cláusula de exclusión y que nosotros com batimos, por lo tanto, lo rechazamos en su totalidad.

En todo caso, mi inquietud es hacer un análisis y crítica - de las normas que aquí se están tratando pues considero que dentro de varias legislaciones internas de varios sindicatos se manifiesta con bastante evidencia, al forma de someter a los trabajadores a una dic - tadura sindical que infortunadamente en la actualidad nadie puede ne -

gar y si nos preocupa del mal uso que los dirigentes pueden hacer de sus normas internas, como el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, la cual como lo hemos repetido en distintas ocasiones, estamos en completo desacuerdo por su inconstitucionalidad.

Siguiendo con nuestro análisis encontramos que el artículo 367 del ordenamiento ya mencionado establece "Comete el delito de amenazas el que de cualquier modo dé a entender a otros socios que va a causarle algún mal en su persona, sus bienes, en su honor o en sus derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado por algún vínculo, con objeto de impedir que ejecute lo que tiene derecho a hacer o bien para que asuma una actitud indebida".

En este artículo de la legislación interna de los trabajadores petroleros encontramos otro medio de frenar cualquier brote de inconformidad, pues la sola actitud de inconformidad de un socio hacia otro podría traerle funestas consecuencias, por lo tanto considero -- que esta norma también es imprecisa y puede rayar en una dictadura -- sindical pues como siempre, maneja el concepto de lo que es debido hacer y, sabemos que en términos generales cualquier trabajador tiene -- derecho a inconformarse incluso hasta con lo que aparentemente debería hacerse, sin embargo un principio de democracia sindical puede -- ser la inconformidad de algunos en oposición a la conformidad de la -- mayoría, por lo tanto este tipo de normas también debe desaparecer. -

Desde luego que no obstante lo anterior, la rechazamos por su inconstitucionalidad en relación al apoyo que presta a la Cláusula de exclusión.

El artículo 368 que sigue, expresa: "Incorre en el delito de allanamiento sindical el socio que sin motivo justificado, ni permiso de autoridad sindical, se introduzca furtivamente o con engaño o violencia a algún departamento del sindicato, con el objeto de intentar o realizar un delito o falta sindical".

Este artículo también resulta impreciso pues a nivel sindical pueden ocurrir una serie de hechos que al final de este tema comentaremos, pero, lo más importante que hay que decir es que esta norma permite una mayor represión a los trabajadores en general, pues se considera en este caso a la oficina sindical como una oficina del patrón y, debemos recordar que la oficina de cualquier organización sindical debe considerarse como patrimonio de todos los trabajadores y - por lo tanto considerar en una norma minuciosa como la de este supuesto, es darle una jerarquía indebida a un inmueble, en todo caso, se está tratando de intimidar a un socio trabajador a través de esta norma interna sindical. Además la rechazamos porque resulta también un soporte en la aplicación de la cláusula de exclusión, la cual rechazamos por inconstitucional.

El artículo 369 expresa: "Comete el delito de agresión al socio o socios que injurien o den un golpe como consecuencia de asuntos sindicales fuera o dentro del recinto oficial del sindicato a un funcionario sindical. Se consideran lesiones a las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras y toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, ocasionado por un socio a otro por volver personales los asuntos sindicales". "Comete el delito de homicidio frustrado el socio o socios que atenten poniendo en peligro la vida de un -- funcionario sindical, fuera o dentro del recinto oficial del sindicato, como consecuencia de asuntos sindicales".

Considero que esta norma está bien formulada toda vez que -- trata de hacer respetar la investidura sindical en condiciones normales de la vida sindical, por otra parte desenvuelve una serie de hechos negativos que no son más que hechos delictuosos o propiamente de delitos y que cualquier código penal reglamenta, desde luego que resulta una causal para expulsar al trabajador del sindicato, más no de su empleo, ya que si resultare culpable y sentenciado por resolución judicial, automáticamente se encuadraría dentro del artículo 47 fracción XIX de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: Fracción XVI: La sentencia ejecutoriada que imponga al -- trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la --

relación de trabajo:

El artículo 370 que sigue expresa: "Comete el delito de robo sindical el que se apodere de una cosa mueble que pertenezca a la organización, sin derecho y sin consentimiento de la misma".

La presente norma no debe aceptarse tampoco, en primera por que lo que establece, en el supuesto caso de realizarse, está debidamente reglamentada en el código penal, y en segundo caso porque es un soporte ilegal que permite la aplicación de la cláusula que de origen es inconstitucional, privándose al trabajador de una serie de derechos que están vinculados a su permanencia en el trabajo.

El artículo 371 expresa lo siguiente: "Se considera delito las injurias o faltas de respeto a los funcionarios sindicales ya - - sean nacionales o locales y también a los trabajadores, cometidas en forma directa o indirecta por algún socio o socios que se escuden en grupos o facciones y que abusando de nuestras leyes de libertad de expresión, insulten, difamen, calumnien, falseen, amenacen, etc., por medio de volantes, de la prensa, la radio, o cualquier otro medio".

Para nadie es desconocida la corrupción que existe en el medio sindical actual del país, hablar de sindicatos la mayoría de las veces trae consigo la desconfianza y el recelo; se habla de líderes -

millonarios de la noche a la mañana.

Existen líderes millonarios hasta de recolectar basura, sin embargo, no es posible poder comprobar en forma concreta el enriquecimiento de esos falsos líderes, por lo tanto lo que aquí se escribe, - si lo hiciera algún trabajador de algún sindicato, denunciando y pidiendo de dónde salió la riqueza de tantos líderes venales, es obvio que la norma que aquí se expresa sería aplicada en forma furibunda -- contra un trabajador honesto que esté cansado de tanta corrupción, -- con este comentario doy mi opinión sobre esta norma, la cual considero aplicable sólo en condiciones normales, es decir, cuando se va a aplicar a un trabajador que injuria o calumnia a un sindicato honesto y recto que se haya dedicado siempre a la búsqueda de beneficios en favor de sus agremiados, en este caso, si se justifica la aplicación de esta causal, pero siempre dejando a salvo los derechos del trabajador frente a la empresa y desde luego rechazando de plano la aplicación de la cláusula de exclusión que aquí se trata.

Infortunadamente ningún trabajador se atreve a denunciar -- los delitos y violaciones de los líderes sindicales por temor a represalias que van desde la suspensión, por lo tanto, considero que esta norma interna debe desaparecer también por su inoperancia, y desde -- luego, por su inconstitucionalidad, ya que es soporte de la aplicación de la cláusula de exclusión.

Más bien es una norma que protege los malos manejos de los líderes y si amenazan en forma velada a cualquier trabajador que se atreve a cuestionarlos pues para este caso se considera "injuria" o falta de respeto" así entre comillas.

El artículo 372 que sigue establece: "Se incurre en el delito de difamación sindical cuando un hecho cierto, determinado o indeterminado, que se impute a un socio o autoridad sindical, sea comunicado a una o más personas en forma dolosa que pueda causar daño o perjuicio al o a los afectados". Además de su ilegalidad por lo tanto, la impugnamos totalmente.

El artículo precedente, al igual que el anterior, los considero del mismo corte, por lo tanto ambos son indeterminados y dolosos en su objetivo y manera de formularse.

El artículo 373 expresa: "Comete el delito de calumnia sindical el socio que, por cualquier medio, impute a otra la realización de un delito sindical, sabiendo que el hecho es falso o que siendo -- cierto es inocente el socio a quien imputa dicho delito; y el que, para hacer que un inocente aparezca como acusado de un delito o falta sindical, ponga sobre el socio calumniado una cosa que pueda dar indicios o presunción de responsabilidad".

En esta norma interna, como en la mayoría, se mezclan hechos como la realización de robos o calumnias, las cuales por su naturaleza son totalmente distintos, sin embargo, no debemos aceptarla -- pues es inconstitucional desde el momento que se establece como causal para la aplicación de la Cláusula de Exclusión.

El artículo 374 establece: "Comete el delito de abuso de confianza sindical el socio que, con perjuicio del sindicato, disponga para su uso o para el de otro socio de una cantidad de dinero, en efecto o en documentos que imparten obligaciones o transmisión de derechos; y el que disponga de cualquier otra cosa ajena mueble, del -- cual se le haya transferido por la organización o algún funcionario -- sindical la tenencia pero no el dominio".

Definitivamente este artículo debería estar dirigido a los funcionarios del sindicato en particular y no a los socios en general, pues normalmente son los funcionarios a quienes se les confían bienes muebles para determinadas cosas. Esta norma debería frenar -- los abusos de los líderes pero concretamente está dirigida a los socios en general y por lo tanto no resulta efectiva ni real pues parte de supuestos totalmente inciertos como es el caso de que un socio disponga de un bien mueble y en realidad los que disponen de todos con los propios líderes sindicales, con lo cual se demuestra que la mayor parte de las veces las normas internas elaboradas por el sindicato --

son de represión y de territorialismo sindical. En relación a su origen, la impugnamos por inconstitucional.

Nuestra opinión es que esta norma, junto con todas las demás son absolutamente inoperantes y más aún si a través de alguna de ellas, considerándola como causal, se aplique la cláusula de exclusión tema de esta tesis.

El artículo 375 expresa: "Comete el delito de fraude sindical el socio o funcionario que mediante engaño o aprovechándose del error en que se halle otro socio, funcionario o autoridad sindical, se haga ilícitamente de una cosa o alcance un lucro indebido. Consecuentemente incurre en este delito todo socio o funcionario que realice cualquiera de los actos siguientes, y por lo tanto, a que se le imponga la sanción que se señala en la fracción VIII del artículo 507".

- I.- Suprimida.
- II.- El que enajene alguna cosa que tenga en su poder y que pertenezca al sindicato.
- III.- El que obtenga de otro socio una cantidad de dinero por otorgarle o endosarle a nombre propio o de otro, un documento que pertenezca al sindicato.
- IV.- El que venda, sin autorización, alguna cosa perteneciente al sindicato.

- V.- El que obtenga valiéndose de la ignorancia o malas -- condiciones económicas de otros socios, ventajas usuarias.
- VI.- El que intervenga en la formulación de algún contrato, pacto o convenio simulado, con perjuicio de otro so--ocio o de la organización y el beneficio personal indebido.
- VII.- Suprimida.
- VIII.-Idem.
- IX.- El que utilice en cualquier forma la representación - sindical en actos de falta de probidad para obtener - alguna ventaja económica sin derecho.
- X.- El socio o funcionario que por sí o por interpósita - persona obtenga de cualquier socio sindicalizado o -- persona ajena al sindicato, dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, ofreciendo prestar un servicio prometer o proporcionar trabajo, así como el que obtenga dichos beneficios mediante violación de los derechos escalafonarios de los trabajadores o por proponer para ocupar puestos temporales o - definitivos a trabajadores frente a los de planta, al que obtenga este beneficio a cambio de otorgar contratos en obras de construcción-mantenimiento de Pemex,

o en las obras sociales de las secciones.

- XI.- El socio o funcionario que hubiese sido procesado por el delito de fraude sindical y que mediante argucias de las autoridades, o artimañas del defensor obtenga libertad bajo fianza o cuando tenga sentencia condenatoria y se acoja al beneficio de la condena condicional, o cuando obtenga sentencia a su favor en el proceso penal de su trabajo respectivo por circunstancias procesales ajenas al sindicato, o como desistimiento de la acción penal o formulación de conclusiones acusatorias, o consentimiento de resoluciones judiciales susceptibles de impugnación, etc; en estos casos, si en la investigación sindical quedó demostrada la comisión del delito de fraude sindical, el sindicato no estará obligado a ingresar o reingresar en su seno o a restituirlo en su puesto sindical.
- XII.- El que realice cualquier acto de naturaleza semejante a la de los anteriormente especificados.

El artículo anterior, en relación con los 12 incisos en los cuales se desarrollan las diversas modalidades de delitos tales como el fraude, abuso de confianza, robo, etc., cometidos a nivel sindical, los rechazamos porque, aunque regule situaciones que en estricta lógica son razonables, en el fondo descansan todos los supuestos en la --

aplicación de la cláusula de exclusión, y nosotros estamos en contra de su existencia y aplicación, por lo tanto rechazamos en su totalidad su contenido y consecuencias.

El artículo 376 que sigue, expresa: "Comete el delito de - daño en propiedad sindical el socio que cause incendio, inundación, - explosión o destrucción, daño o peligro del edificio sindical y oficinas de la organización, ropas, muebles u objetos de los miembros del sindicato; archivos y papeles de la organización; bibliotecas, escuelas, monumentos o cualquier otra propiedad de la organización o de -- las instituciones auspiciadas por el sindicato".

De nuevo el artículo precedente establece alguno de los delitos patrimoniales en este caso sobre propiedades sindicales, sin embargo, con los correspondientes supuestos legales del procedimiento judicial que deba realizarse para la solución de estos problemas, se rechaza la norma en su totalidad porque descansan sus argumentos en la aplicación de la propia Cláusula de exclusión.

Artículo 377: "Comete el delito de encubrimiento el socio que no procure, por los medios lícitos a su alcance impedir la consumación de delitos o faltas de carácter sindical que sepa van a cometer o están cometiendo". Sobre esta norma vale lo expresado sobre la anteriormente citada.

Finalmente, el artículo 378 establece: "Todas aquellas violaciones a los estatutos, cuya naturaleza sea de gravedad semejante a la de los delitos antes señalados, serán considerados igualmente como delitos sindicales".

En el propio estatuto se establecen como faltas las señaladas por el artículo 379, y que son consideradas como causas por las cuales puede llegarse a la expulsión del trabajador del sindicato. - En efecto, dichas causas podrán ser:

1.- No presentarse con puntualidad a las asambleas generales o sesiones de los distintos cuerpos de autoridad sindical.

2.- No guardar orden y compostura en las asambleas generales o sesiones a que se refiere el inciso anterior.

3.- Abandonar las asambleas o sesiones ya citadas antes de su conclusión y sin permiso.

4.- No asistir a las asambleas o sesiones a que se refieren los puntos anteriores.

5.- Cometer actos inmorales en las asambleas, sesiones o recintos oficiales del sindicato.

6.- Portar armas en asambleas o sesiones.

7.- Concurrir a las asambleas o actos oficiales del sindicato en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes.

8.- No tomar participación en las votaciones.

9.- No asistir a los mítines, sepelios o cualquier acto oficial del sindicato.

10.- No portar el distintivo del sindicato en los actos oficiales.

11.- No identificarse cuando sea requerido para ello por algún funcionario o autoridad sindical.

12.- No informar del cambio de domicilio a su directiva.

13.- No suministrar datos e informes que sean de su conocimiento, cuando le sean solicitados por funcionarios o autoridades sindicales, en beneficio del sindicato.

14.- No asistir a las escuelas del sindicato, del gobierno o de las empresas, cuando estén obligados a ello.

15.- No instruirse en la Ley Federal del Trabajo, contratos y estatutos.

16.- No posponer el interés personal por el interés de la organización.

17.- Hacer personales los asuntos sindicales.

18.- Tratar dentro del sindicato asuntos de carácter religioso.

19.- Participar en la propagación del vicio.

20.- Presentar quejas injustificadas.

21.- No cubrir las cuotas sindicales.

22.- No rendir cuentas de su comisión.

23.- No cumplir con el contrato colectivo de trabajo.

24.- *No informar sobre cambios en las condiciones de trabajo que señalen sus contratos.*

25.- *No atender las medidas de higiene y seguridad.*

26.- *Aceptar el desempeño de labores no especificadas en su tarjeta de trabajo o que corresponda a otros oficios o especialidades, sin intervención del sindicato y en perjuicio de otros trabajadores.*

27.- *No respetar los derechos de los demás socios.*

28.- *Aceptar una investigación sin la intervención del sindicato.*

29.- *Suprimida.*

30.- *Apoyar el ingreso de alguna persona al seno del sindicato sin ajustarse a los presentes estatutos.*

31.- *Intervenir en actos electorales sindicales que violen los procedimientos estatutarios.*

32.- *Ocupar un puesto que no le corresponda.*

33.- *Ocupar un puesto de confianzas sin el consentimiento previo del sindicato.*

34.- *Utilizar sin autorización el nombre del sindicato en cualquier actividad de la vida social y política del país.*

35.- *Dejar de observar buena conducta en el trato con sus compañeros, ya sea como consecuencia del desempeño de sus labores, en virtud de sus actividades sindicales o en su actuación dentro de la vida social.*

36.- *Desobedecer los acuerdos o rehusarse al desempeño de -*

una comisión, siempre que estos actos sean de la gravedad de los señalados en el artículo 363.

37.- La impropia gestión administrativa.

En relación a las faltas enumeradas es necesario expresar - que en su mayoría se refieren a obligaciones generales que tienen los agremiados en relación a las asambleas que realicen sus dirigentes, - algunas faltas son verdaderos delitos como la enumerada en el número 19. Otras son verdaderamente normas que rebasan el interés personal y llegan al extremo de considerar al trabajador como un alumno que necesita apremiarse para resurgir en la clase, tal es el caso del inciso 15 que se refiere a instruirse en la Ley Federal del Trabajo. - En este caso, esta falta es en realidad una forma de demostrar que la organización sindical aquí estudiada está al pendiente de asuntos tan íntimos en relación a sus agremiados que en realidad todos deberíamos hacerlo en todos los niveles a fin de poder defendernos de cualquier contingencia que pueda surgirnos por ignorar tal o cual situación, como es el caso de documentarse con la propia Constitución de la República. Sin embargo, la falta número 20, que expresa presentar quejas injustificadas, en realidad una incongruencia, pues no nos explicamos de qué forma se va a apreciar si una queja es o no justificada, en -- nuestra opinión más bien debería hablarse de alguna queja que por su interposición se pone en entredicho la veracidad de los acuerdos de -- la propia organización y en tal caso, esa situación hace injustifica-

da su presentación y debe en todo caso desecharse sin que ello implique una venganza por haber hecho las cosas mal o más bien por no haber fundamentado nuestra queja.

La falta número 24 si nos parece interesante pues se refiere al no proporcionar informes sobre cambios de las condiciones de -- trabajo en este caso debería considerarse que en todo caso el primer obligado es el patrón a fin de que el sindicato se entere de este cambio y en el caso de que no lo haga, le corresponde al trabajador observar una actitud vigilante que denuncie oportunamente esta anomalía.

Algunas otras faltas se refieren francamente a causales de rescisión de la relación de trabajo con responsabilidades para el patrón como la numerada con el número 26 que se refiere a que el trabajador realice trabajos que no corresponden a su categoría sin que con ello no sólo se afecte a él, sino a otros trabajadores.

Algunas faltas son totalmente imprecisas como la 23 que expresa no cumplir con el contrato colectivo de trabajo. En realidad debería haber una información más precisa a los trabajadores de cualquier empresa mediante boletines, volantes o cualquier medio de difusión dentro de la empresa o sindicato, a fin de que el trabajador no ignore sus derechos, pero sobre todo, lo que se pacta en su favor en los contratos colectivos de trabajo.

En realidad la persona que más se adecúa a no cumplir con el contrato colectivo de trabajo es el propio patrón; algunas veces los trabajadores lo hacen por ignorancia, pero no por querer quedar bien con la empresa, pues en estos casos es el trabajador de confianza el más indicado a incurrir en esta situación.

En general la totalidad de las causales para la aplicación de sanciones que van desde la simple amonestación hasta el injusto -- despido, son obviamente inconstitucionales, es decir, cuando caen en la aplicación de la cláusula de exclusión, pues su base es el artículo 395, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo vigente y dicha norma es completamente contraria a la Constitución General de la República que establece la libertad de afiliación sindical o libertad positiva y negativa, es decir, la alternativa de elegir o no a dicha -- afiliación a cualquier organismo sindical. Por lo anteriormente expuesto considero que las sanciones deberían de ser de carácter administrativo-sindical, sin llegar a la pérdida del empleo del trabajador, cuando éste cometa algunas faltas sindicales, como las anteriormente señaladas en este capítulo.

3.4 Procedimiento.

En relación al procedimiento que debe seguirse para la expulsión de un trabajador en un sindicato, la Ley Federal del Trabajo

establece lo siguiente, artículo 371: Los estatutos de los sindicatos contendrán: inciso VII; Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.
- b) Cuando se trata de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de los dos tercios partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados con los estatutos, debidamente compro-

bados y exactamente aplicables al caso.

En realidad la Ley Federal del Trabajo a través del inciso antes transcrito trata de hacer más minuciosa la expulsión de los trabajadores de cualquier organismo sindical.

En efecto, basta leer el subinciso señalado con la letra -- "b" para percatarse de ello: "cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada -- una de las secciones que integran el sindicato. Lo anterior significa que a través de esta norma no se podrá someter a juicio de un trabajador sino a través de su propia sección, pero además aún en el caso de que dicha sección local lo haya enjuiciado y declarado culpable de todas formas la resolución de esa sección contra ese trabajador deberá someterse a las decisiones de las demás secciones. Con lo anterior se frena un poco las decisiones de tratar de expulsar a cualquier trabajador del sindicato.

Pero la minuciosidad de la Ley se completa con el subinciso de la letra "f" que establece: "La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del - sindicato".

La norma anterior completa el procedimiento para expulsar a los trabajadores del sindicato, pero deja establecida una mayoría de voluntades a fin de proteger una recta y honesta aplicación de las -- normas de expulsión de los trabajadores a nivel interno de sus sindicatos.

Sin embargo, por nuestra parte, oponemos la inconstitucionalidad de este procedimiento, porque aún en el caso de que intente limitar el uso de los dispositivos legales de expulsión de los trabajadores de los sindicatos, de todas formas establece abiertamente una -- legalidad en dicha expulsión, lo cual para nosotros es absolutamente indebido toda vez que estamos en contra de la existencia de la cláusula de exclusión establecida legalmente en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 395, último párrafo. Y aún más con el contenido del -- artículo, e incisos y subincisos antes analizados porque violan la -- Constitución al establecer bases para la aplicación posterior de la cláusula de exclusión aquí combatida.

El procedimiento para llegar a la expulsión del trabajador del sindicato al que pertenece y posteriormente a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación de la empresa a fin de quitarse responsabilidades ante su sindicato, se inicia en el caso de tomar como ejemplo a un sindicato determinado a partir de la propia acta constitutiva y estatutos generales del sindicato de trabajadores petroleros

de la República Mexicana.

En efecto, establece dicho estatuto como medidas disciplinarias las siguientes:

- 1.- Apercibimiento.
- 2.- Amonestación.
- 3.- Publicación especial de sanción.
- 4.- Suspensión de derechos.
- 5.- Suspensión del cargo sindical.
- 6.- Destitución del cargo sindical.
- 7.- Suspensión efectiva del trabajo.

El procedimiento general para la aplicación de las sanciones anteriormente enumeradas será de la siguiente manera: el inciso "1" consiste en una exhortación que las autoridades sindicales hacen al trabajador ya sea en público o privado, pero aquí aún el trabajador no ha cometido falta o delito alguno, más bien amenaza con hacerlo o se considera que está en posibilidades de hacerlo, este es el apercibimiento propiamente dicho; la segunda parte del procedimiento punitivo sindical consiste en la amonestación que es la advertencia que hacen las autoridades sindicales al acusado, dentro de la cual se le pone en conocimiento de la falta o delito que ha cometido y sus consecuencias dentro de la organización, exhortándolo a enmendarse y

advertirle una nueva sanción si reincide.

El punto siguiente es el que regula el artículo 384 del estatuto en cuestión y lo denomina publicación especial de sanción y -- consiste en dar a conocer a los integrantes del sindicato en el centro de trabajo del inculcado por medio de boletines la sanción misma; a todas las secciones del sistema a través de circulares y en caso de mayor gravedad por medio de la prensa.

Esta pena es adicional a las demás sanciones aplicándose se gún las agravantes en cada caso.

La cuarta medida disciplinaria se denomina suspensión de de rechos y consiste en privar al socio de sus derechos pero no al de de jar de cumplir sus obligaciones y puede durar de 15 días hasta dos -- años según la gravedad de la falta o delito.

La siguiente medida de sancionar a un socio del sindicato - de trabajadores petroleros según sus estatutos es la suspensión del - cargo sindical y como su nombre lo indica consiste en separarlo tempo ralmente del mismo, pudiendo agregarse otras sanciones según la falta cometida.

La sexta medida se denomina destitución del cargo sindical

y es concretamente la separación definitiva del mismo, independientemente de cualquiera otra medida disciplinaria que pueda aplicarseles según la gravedad de la falta.

La séptima medida disciplinaria la denominan la ley interna de este sindicato como suspensión efectiva del trabajo y la establece el artículo 388 del mismo ordenamiento de la siguiente manera: Se entiende por suspensión efectiva del trabajo el hecho de separarse del mismo al socio acusado sin goce de sueldo, de un día hasta dos años, según la gravedad de la falta o delitos cometidos. Cuando se trate de casos de fraude sindical según lo previsto en el artículo 375, la suspensión efectiva será invariablemente de 5 años.

Toda suspensión efectiva del trabajo, implicará forzosamente la suspensión de derechos sindicales.

La última medida disciplinaria de este ordenamiento es la expulsión y la expresa el artículo 389 del mismo ordenamiento interno sindical: "Se entiende por expulsión el hecho de excluir definitivamente del seno de la organización a un socio y consecuentemente la separación definitiva de su trabajo". Conforme a lo establecido en los presentes estatutos, en el contrato y en las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo en relación al procedimiento empleado por las leyes internas del sindicato petrolero en cuestión, cabe de-

cir que aunque parte de una primera sanción que trate de frenar la comisión de hechos contrarios o lesiones a la organización sindical, -- llega en la penúltima de ese orden a suspender en el trabajo al trabajador colocado en cualquiera de los supuestos causales para la aplicación de las sanciones disciplinarias. Esto no tendría relevancia si no llegara hasta el extremo que el propio sindicato expulsa o separa del trabajo al trabajador inculpado y consecuentemente autoriza al patrón a la aplicación de la cláusula de exclusión según el artículo -- 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Ciertamente que debe existir una reglamentación interna que protege a cualquier ordenación sindical de hechos que puedan afectarla desde varios ángulos.

En efecto, las organizaciones o agrupaciones sindicales manejan una serie de elementos tanto económicos como de otra naturaleza. Cuando se trata de económicos cabe la aplicación de sanciones como al expulsión del sindicato pero no la de separarlo del trabajo, -- pues aun en el caso de que fuere responsable, es la propia autoridad judicial que corresponda la que va a impedir que el trabajador continúe en el desempeño del trabajo, pues la propia peculiaridad de la situación legal de cualquier trabajador responsable de un delito de carácter penal va a impedir que el trabajador continúe en el desempeño del trabajo. Tan es así que la propia Ley Federal del Trabajo vigen-

te establece una serie de causales para el caso de la rescisión de -- las relaciones de trabajo sin responsabilidad para él, que no tiene -- caso ni es necesario para estos casos la separación del trabajador -- del trabajo cuando ha cometido delitos del orden común o análogos. -- En efecto, el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo establece: -- "Son causas de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el pa -- trón, II incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probi -- dad y honradez, etc."

XIV.- "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena prisión, que le impida el cumplimiento de la relación del -- trabajo" y XV.- "Las análogas a las establecidas en esta norma, etc."

Escogí las fracciones anteriores porque se refieren concre -- tamente a delitos cometidos por trabajadores al patrón. considero -- que los delitos en todo caso cometidos al sindicato son análogos a -- los cometidos al patrón en cuanto a que el trabajador va a ser sujeto a un proceso penal. Aunque en el primer caso, el patrón puede sepa -- rar al trabajador por delitos cometidos en contra de su propia perso -- nalidad legal o jurídica, en el segundo supuesto, es decir, en deli -- tos cometidos por el trabajador contra el sindicato, así cabe una sus -- pensión en el trabajo por parte del patrón a petición del sindicato -- porque estaría sujeto además a un procedimiento penal que el sindica -- to iniciaría, y en este caso la suspensión definitiva en el trabajo, --

cuando se probara la comisión del delito se justificaría y entonces - la responsabilidad del patrón estaría justificada tal y como lo prevé la fracción XIV del artículo antes citado. El problema se presenta - cuando se trata de hechos que según la ley interna sindical lo considera como delitos o faltas y que puedan en realidad ser hechos arbitrarios y políticos a fin de intimidar cualquier oposición a la designación de la directiva sindical y en este sentido el procedimiento -- sindical en la aplicación de las sanciones a sus socios es totalmente arbitraria e inconstitucional, pues tal y como lo afirma Baltazar Cavazos Flores expresado: "las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados y mucho - menos para limitar a la vez el carácter de juez y de partes".^[21]

Por lo tanto, el procedimiento empleado por cualquier ley - sindical interna viola la Constitución en cuanto a que reglamenta la libertad del individuo por la comisión de hechos que aunque delitos, - le corresponde a una autoridad judicial hacer lo que corresponda. Y no a una organización sindical que se atribuye dicho derecho sin que haya ninguna base constitucional que lo faculte y, si que establezca normas que prohiben las acciones que los sindicatos toman con sus - -

[21] Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en las Teorías. Editorial Porrúa, México 1971, páginas 425-426.

agremiados o socios. De tal forma que la ley interna del sindicato petrolero es contraria a la Constitución en cuanto que viola el derecho de libertad individual de afiliación de los trabajadores consagrados en la propia Constitución de la República.

3.5 Responsabilidad Patronal.

En materia de responsabilidad del patrón cuando aplique en forma indebida la cláusula de exclusión, se sustentan diversos criterios tanto por las juntas de conciliación y arbitraje como por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En términos generales la redacción de la cláusula de exclusión y su forma de aplicación liberan a los empresarios de cualquier responsabilidad derivada de la falta de requisitos, de la inexistencia de causas justificadas o de cualquier otro efecto que pudiese presentarse.

En efecto, de acuerdo a la cláusula de exclusión que señala el artículo 395, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, los patrones deben separar del trabajo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato respectivo y en estos casos no pueden juzgar si procede o no la medida adoptada por los sindicatos, esto significa que aun en el caso de que no sea justificada la medida del sindicato de expulsar al trabajador, al patrón no debe importarle, ni tiene interés alguno al respecto, esto en aras de salvaguardar

el régimen interior sindical. Sin embargo, los patrones están capaci-
tados y aun obligados a cerciorarse de que los trabajadores cuya sepa-
ración se pide, son miembros del sindicato excluyente, pues de lo con-
trario los patrones incurren en responsabilidad.

Partiendo de lo anterior, el patrón podrá exigirle al sindi-
cato mediante pruebas que lo acrediten, que los trabajadores exclui-
dos son sus agremiados, pudiendo negarse incluso a aplicar la separa-
ción hasta que no se demuestre el vínculo sindical con el trabajador
a quien se pretende aplicar la cláusula de exclusión.

En relación a la afiliación al sindicato debe ser probada a
través de la presentación de documentos o contratos que acrediten su
ingreso y los acuerdos de aceptación de dicho ingreso. Asimismo con
los patrones que se envían a las autoridades del trabajo, con los ofi-
cios enviados a los patrones en virtud de la cláusula de contratación
exclusiva y por cualquier medio que demuestre que los trabajadores ex-
cluidos son miembros del sindicato. Al respecto, la Suprema Corte de
Justicia considera la prueba más contundente de demostrar esa rela-
ción, los recibos de pago que expresen el descuento al trabajador por
parte del patrón de las cuotas sindicales y que recibe el propio sindi-
catato.

Ahora bien, en el caso de que el patrón despida a trabajado

res que no son miembros del sindicato, la responsabilidad es exclusivamente de él aun en el caso de que alegue que fue el propio sindicato quien se lo pidió pues si bien es cierto lo anterior, tampoco se le puede obligar a acatar dicha petición de separarlo y de haberse -- cerciorado por los medios que pudiese comprobar esa relación de pertenencia al sindicato del trabajador separado. La responsabilidad de -- que antes se habla consiste en el pago de salarios caídos y la reinstalación correspondiente, sin que opere la restitución al seno del -- sindicato y el disfrute de derechos sindicales, esto se entiende pues el trabajador excluido no había pertenecido al sindicato. Asimismo -- los trabajadores pueden decidir por la terminación de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, pues el hecho de no haberse -- cerciorado de la pertenencia o afiliación sindical es falta de probidad muy evidente.

Por regla general se piensa que hasta el envío de documentos que se refieran a la expulsión para considerar que el patrón queda obligado al despido, aunque también existe la opinión de que dicho envío sin autorizar al patrón para juzgar sobre su contenido por lo -- menos, lo faculta para cerciorarse de que dicha documentación es completa y es aquí nuevamente donde aparece la necesidad de que el patrón tenga en sus manos documentos que acrediten la pertenencia del -- trabajador excluido al sindicato que envía el documento con la decisión de expulsión y por consiguiente, la orden expresa al patrón de --

que lo separe automáticamente.

Para lo anterior existen las ejecutorias 6447-939, sección 1a, 7559-939, sección 2a y 1535-940, sección 1a, en las cuales se establece que el patrón sólo está obligado a cerciorarse de la autenticidad del oficio donde se les comunica la aplicación de la cláusula, - de que en el contrato colectivo de trabajo existe dicha cláusula y de que los trabajadores excluidos son miembros del sindicato que solicita la separación del trabajo.

Sin embargo existe también el amparo 1441-938, sección 1a, que afirma que el patrón está obligado a cerciorarse de que la cláusula fue dictada llenándose los requisitos en forma establecida por la ley, sin que esto signifique inmiscuirse en el régimen interior de -- los sindicatos.

No obstante las tesis contradictorias anteriores, el problema deberá resolverse de tal forma que cuando los contratos colectivos de trabajo obliguen al sindicato a remitir copia de la documentación, el patrón estará obligado a cerciorarse de que los documentos corresponden al proceso estatutario establecido, siendo responsables de la ilegal aplicación en caso de que se desatienda de esos requisitos de forma; y que cuando los contratos lo obligan a esa remisión, entonces bastará el oficio de la directiva del sindicato, quedando bajo la res

ponsabilidad de esa organización sindical, la falta de cumplimiento de otros requisitos de forma que establezcan los estatutos.

Sin embargo, en ninguno de los casos el empresario está autorizado para juzgar la procedencia o improcedencia de la cláusula de exclusión ni sobre la corrección o incorrección del procedimiento en cuanto al fondo.

De tal forma que en el supuesto de que el patrón llegue a despedir a trabajadores expulsados, los patrones están facultados para cerciorarse de que en los términos de los estatutos, aparece una consignación a los organismos represivos del sindicato, las declaraciones del presunto responsable, el dictamen de culpabilidad, la celebración de la asamblea donde se tomó el acuerdo respectivo y la constancia en el acta de que votaron las dos terceras partes de los agrmiados o de que hubiese cómputo legal de las votaciones parciales que correspondan al porcentaje que algunos estatutos establecidos, pero esa verificación es de carácter formal y no tiene nada que ver con el contenido de los documentos. La falta de este trámite hace responsables a los patrones de la ilegal aplicación de la cláusula, en cuanto a los requisitos de forma.

3.6 Responsabilidad Sindical.

El concepto de responsabilidad sindical aunque no viene expresado en la ley interna del sindicato petrolero, modelo que hemos tomado para su estudio o análisis y crítica, nos parece que según los artículos que regulan el procedimiento de la extinción de las responsabilidades se refiere:

1°. A extinción de responsabilidades en relación a faltas cometidas de un socio a otro.

2°. A extinción de responsabilidades en relación a faltas cometidas de un socio a la propia organización social.

En el primer caso la responsabilidad sindical se extinguirá por perdón y consentimiento del socio ofendido, manifestando expresamente ante la autoridad sindical de la organización que conozca de ese caso.

En el segundo supuesto y cuando se haya aplicado sanción de finitiva podrá indultarse al acusado cuando aparezcan posteriormente constancias que demuestren la inocencia del acusado; o cuando sea manifiesto que la falta no sea de mayor grado y se compruebe que el socio acusado le ha prestado importantes servicios al sindicato y sus -

antecedentes sobre educación y cultura dan mérito al indulto. [22]

Otra norma el artículo 399 del mismo ordenamiento establece otra forma de como desaparece o cesa la responsabilidad sindical: Por prescripción.

Esto es, en un mes, por faltas sindicales y en un año por delitos sindicales. Contando dichas prescripciones a partir de la fecha en que se cometan, con excepción de los funcionarios a quien se computará a partir de la fecha en que dejen el cargo sindical.

La responsabilidad sindical es menos importante que la patronal, pues supone un procedimiento interno dentro de la organización sindical que establece normas que sólo son obligatorias y aplicables dentro de ella, no en el caso de que los patrones, donde la responsabilidad es completamente legal, es decir supone la aplicación de normas de derecho público, es decir, la propia Ley Federal del Trabajo.

[22] Artículo 397. Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1985, página 289.

CAPITULO IV

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

4.1 *La Cláusula de Exclusión y la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.*

La base de la organización sindical la constituye la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución General de la República Mexicana. En efecto, al respecto establece dicha fracción: "Tanto -- los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en -- defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Al analizar esta fracción del Artículo 123 de la Constitución y que se refiere al trabajo, encontramos que su objetivo principal es establecer un derecho en favor de los trabajadores a fin de -- que puedan organizarse en sindicatos y luchar de esta forma por sus -- propios intereses de clase, incluso esta norma llega más lejos, aunque esto no resulte muy conveniente, que los propios patrones puedan organizarse en sindicatos, lo cual se nos hace muy difícil, pues como ya antes afirmamos, el sindicato es una organización exclusivamente -- privada de los trabajadores en general.

Ahora bien, lo que se trata es deducir una serie de prerrogativas o derechos que los trabajadores heredan a través de lo que -- dispone esta fracción del Artículo 123; en efecto, en primer término establece:

- a) El derecho de los trabajadores a integrar sindicatos. -
Esto es, a pertenecer a determinada organización sindical a fin de proteger sus intereses.
- b) En sentido negativo esa libertad puede el trabajador - - adoptarla cuando se niegue a pertenecer a determinada -- agrupación sindical.

De los supuestos anteriores se desprenden concretamente dos hechos evidentemente claros y determinados.

1°. Que el Artículo 123 Constitucional, en su fracción XVI establece el derecho de los trabajadores a pertenecer a cualquier sin dicato siempre y cuando sea con motivo de la defensa de sus intereses. Esto en otras palabras: En forma subjetiva se establece una li bertad del individuo a pertenecer si lo desea a un sindicato.

2°. En otro sentido, ese derecho a pertenecer puede resul-- tar negativo o más bien esa libertad puede resultar para no pertene--

cer a determinado sindicato y entonces se está ante la libertad individual negativa de cualquier trabajador para pertenecer o no a cualquier organización sindical.

Por lo tanto observamos que la fracción analizada es un valladar que es imposible franquear, toda vez que es clara y contundente para proteger ese derecho de los trabajadores y esa libertad para optar por una cosa u otra.

El problema se presenta cuando aparece en una ley reglamentaria como es el caso de la Ley Federal del Trabajo que establece en el artículo 395 en su último párrafo lo siguiente: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Y más claro, el problema es manifiesto porque la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores a través de los sindicatos podrán establecer la cláusula de exclusión motivo de esta tesis, sea ésta por ingreso o por separación, en ambos casos no deja de ser inconstitucional porque pasa por encima del Artículo 123 en la fracción XVI que antes se ha comentado, y del artículo 5° de la Constitución.

A mayor abundamiento: La Ley reglamentaria del Artículo 123

Constitucional, apartado A, fracción XVI reglamenta lo relativo a afiliarse a cualquier sindicato. En efecto, el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo establece: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones". La misma Ley sigue en otras derivaciones al respecto: artículo 357:

"Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicato, sin necesidad de autorización previa".

La misma Ley Federal del Trabajo sigue diciendo de manera concreta y muy importante para nuestro estudio en el artículo 358: - "A nadie se puede obligar a formar parte de un siniestro 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.

Como se observa en la propia Ley reglamentaria del trabajo, ratifica la libertad positiva y negativa de afiliarse o sindicarse a determinada agrupación de trabajadores a fin de proteger sus intereses de clase social. Esto es, como un derecho de sindicalización y libertad de afiliación sindical.

Por otra parte, la propia Constitución, en el mismo Artículo 123, apartado "A", fracción XXII establece: "El patrón que despidió a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga...etc."

El primer párrafo de la fracción que antecede nos aparta -- también de una base para considerar como inconstitucional el procedimiento que mediante una cláusula no importa su origen, puede servir - de dispositivo legal para separar de su trabajo a cualquier trabajador.

Con la lectura del inciso de la fracción XXII del Artículo 123 nos basta para poder afirmar la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión autorizadas para existir, por la Ley Federal del Trabajo en los contratos colectivos celebrados entre patrones y trabajadores. Sin que importe que la propia ley con el fin según su criterio protector de garantizar que estas Cláusulas no causen perjuicios injustos a los trabajadores, se apegue a un procedimiento estricto para su aplicación.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo con el fin de garantizar que las cláusulas de exclusión que convengan patrones y sindicatos en sus respectivos contratos colectivos de trabajo, no perjudiquen o no lesionen los derechos de los trabajadores en forma arbitra-

ria. Y más claro, que a través de ellos se perjudique a aquellos trabajadores que por su oposición a los designios de sus líderes, pretenden aplicar dicha cláusula a fin de marginarlos sin que haya causas - justificadas y si por ejemplo sean verdaderos trabajadores que por las desviaciones sindicales de actualidad, se acudió al establecimiento de normas estrictas que vigilen el cumplimiento a través de leyes complementarias, como por ejemplo: el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 371, título séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo bajo capítulo II (que se refiere a sindicatos, federaciones y confederaciones: "los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que los distinga de los demás.
- II. Domicilio.
- III. Objeto.
- IV. Condiciones de admisión de miembros.
- V. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VI. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones - disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicados al caso".

Sin embargo, es necesario dejar establecido que aunque la propia ley haya tratado de mitigar la aplicación de las cláusulas de exclusión, a través de dispositivos que como el artículo 371 legaliza la aplicación de dichas cláusulas; tal propósito no deja de que queden en eso, en propósito, porque simple y llanamente este artículo no va a resolver algo que de fondo, ya es de por sí algo ilegal, o más --

concretamente, inconstitucional. Pues por lo tanto, es importante dejar establecido que el análisis de la cláusula de exclusión por separación queda planteada exclusivamente desde el punto de vista de su -constitucionalidad o inconstitucionalidad, pues sus aspectos de hecho del grupo que alberga en su seno, independientemente del derecho co-lectivo del grupo, existe el derecho individual de cada trabajador y aquí precisamente donde encontramos la violación a un derecho consti-tucional de cada individuo frente al grupo de trabajadores en cual-quier entidad sindical.

En efecto, la mayor parte de los autores coinciden o basan sus argumentos sobre la inconstitucionalidad de la cláusula de exclu-sión en lo siguiente:

1) La renuncia a cualquier sindicato es un derecho de liber-tad negativa de asociación profesional y no debe ser que su ejercicio implique la sanción durísima de la pérdida del empleo.

2) Es falso que la cláusula de exclusión tenga por objeto -evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de maniobras del -empresario.

3) El aspecto básico consiste en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la li

bertad sindical positiva y negativa, de asociación profesional.

4) El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Y cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado por la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional y el estado no puede actuar de esta manera porque es tá obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

Esto significa, que los puntos anteriores defienden la libertad negativa, o sea: el derecho que tienen los trabajadores a renunciar al sindicato.

4.2 La Cláusula de Exclusión y el Inciso "H" de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A".

La fracción referida establece en términos generales: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se ex presen 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 a los trabajadores".

Al analizar el conjunto, las disposiciones contenidas en el apartado A, del artículo 123 Constitucional se presenta nuevamente, - además del contenido en las fracciones XVI y XXII, un recurso que resulta adecuado para combatir algo tan evidentemente lesivo para los - trabajadores como lo es la cláusula de exclusión por separación, tema de este trabajo. En efecto, esta fracción se está refiriendo en primer término:

- a) Convenios que celebren trabajadores y patrones.
- b) Derechos y obligaciones contenidas en dichos convenios.
- c) la existencia de una legislación proteccionista y tutelar de los trabajadores.

Es importante hacer notar que la fracción que aquí vamos a analizar tiene un carácter genérico y puede abarcar cualquier derecho de los trabajadores, sin embargo, la inquietud que nos preocupa es la de lograr adecuar esta norma al problema que aquí se trata, es decir, la cláusula de exclusión por separación. En este sentido, se puede - adecuar el problema en primer término partiendo del inciso a) que antes enumeramos. En efecto la fracción aquí analizada se está refiriendo obviamente a los convenios que celebran los patrones y los trabajadores, en donde ambos proponen las condiciones de trabajo, según las cuales se va a prestar el servicio. Ahora bien, nosotros por - - nuestra parte, nos estamos refiriendo a aquellas normas como la de la

cláusula de exclusión, que lesionan los derechos de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo. Por lo tanto, cabe aquí incluir la cláusula de exclusión como una estipulación mediante la cual los trabajadores están renunciando a un derecho, en este caso, al derecho la libertad de asociación, además renuncia también, a un derecho que desde la fracción XVI y XXI de la propia Constitución, está expresamente consagrando un derecho o garantía en favor de los trabajadores, por lo tanto, todo contrato colectivo de trabajo que lleva inserta la cláusula de exclusión es una condición nula que no puede obligar a las partes, en este caso al propio trabajador, a cumplir con dicha cláusula.

El inciso b) que aquí tratamos se está refiriendo a los derechos y obligaciones que se contengan como condiciones de trabajo -- que habría de cumplirse en este caso, necesariamente debe referirse al derecho de libertad de los trabajadores por optar por sí o por no afiliarse a determinada agrupación social. Es obvio de repeticiones, los derechos y las obligaciones correlativas, se entienden unos a favor de los trabajadores y otros la de los patrones, a cumplir este man dato constitucional.

En relación al inciso c), que se refiere a la legislación del trabajo, es evidente que la norma constitucional a ella está dirigida, es decir, que las leyes de protección y auxilio no son más que

la propia legislación del trabajo vigente en nuestro país. Por lo -- tanto, esta norma está en primer término invocando a la misma Constitución General de la República que es de protección y auxilio al trabajador a través del Artículo 123, y por otra parte, se está refiriendo a la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige.

4.3 La Cláusula de Exclusión y el Artículo 5 Constitucional.

Antes de iniciar el desarrollo del presente tema, es necesario transcribir el Artículo 5°. de la Constitución General de la República, a fin de irlo desglosando para finalmente plantear el problema de la cláusula de exclusión y su relación con la presente norma:

El citado Artículo expresa lo siguiente:

"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 ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

La Ley determinará en cada estado, cuáles son las profesio-

nes que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y en las excepciones que ésta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún -- contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de veto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, -- cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". (23)

A continuación se analizará párrafo por párrafo del contenido del Artículo citado:

a) A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la -- profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.- Indiscutiblemente que el primer párrafo del Artículo que se analiza se está refiriendo concretamente al derecho de libertad que cada

(23) Constitución General de la República. 77a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1985, páginas 10, 11.

individuo tome a optar por desarrollar tal o cual trabajo, esto desde luego, no sólo se está refiriendo a un trabajo simple, pues también se refiere a trabajos realizados por profesionales en cualquier materia. Además, dispone este artículo de personas que posean algún capital para realizar determinadas actividades, pues dicha norma expresa también la posibilidad de poder ejercer la industria o el comercio. Como condición, la norma citada establece que cualquier trabajo que se desarrolle, ante todo debe ser lícito; esto debe entenderse que no se está cometiendo un delito a través de dicho trabajo.

El siguiente párrafo establece:

b) El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se afecten los derechos de la sociedad.

El presente párrafo sigue manejando el concepto de libertad de trabajo, estableciendo excepciones en las cuales sí puede impedirse el ejercicio de este derecho, tal es el caso cuando un juez decide a través de una sentencia o resolución, desde luego que el fundamento de esta decisión debe sostenerse en violación o ataque a los derechos de terceros y debe existir un procedimiento legal completo.

En este mismo párrafo se observa la expresión "o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad".

Consideramos que lo anterior es similar o idéntico al inciso del párrafo, es decir, se está refiriendo a una resolución judicial y a un ataque a derechos de terceros.

El párrafo siguiente expresa:

c) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

El párrafo citado es una consecuencia de la libertad de trabajo, en otras palabras: La persona que ejercita o realiza determinada profesión, industria o trabajo, tiene derecho a recibir retribución o un pago por las actividades que realiza y, en ese sentido, es legítimo exigir de la persona que recibe el servicio, el pago correspondiente. Sin embargo, puede ocurrir que las personas que realizan dichas actividades puedan ser privadas del producto de su trabajo.

¿De qué forma puede aceptarse esto? Cuando una autoridad determina y en acatamiento de una resolución judicial donde se fundamenta el procedimiento y la ley aplicable se embargue y prive del pro

ducto de su trabajo a determinada persona. Un ejemplo común de lo anterior es el embargo de alimentos que está reglamentado por nuestra Ley.

El párrafo que sigue expresa:

d) La Ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

El párrafo antes citado establece las bases legales que deben prevalecer y aplicarse en cada estado de la República para el -- ejercicio de determinadas actividades profesionales y las condiciones para la obtención de documentos, para ejercitarlos con apego a la Ley.

El párrafo que sigue expresa:

e) Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales -- sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

La presente fracción maneja también el concepto de la libertad de trabajo, haciendo hincapié en el correspondiente pago por la --

prestación del servicio esencialmente en la voluntad para la opción - para prestar sí o no el trabajo que nos convenga realizar. Excepcionalmente en esta fracción se establece: Los casos en que el trabajo - es obligatorio y sin retribución alguna. Entendemos que este tipo de trabajo es el que se impone a los reos durante el cumplimiento de la pena, sin embargo, establece algunos aspectos humanos al respecto, al establecer en base a las fracciones I y II del Artículo 123 de la propia Constitución, que las jornadas no podrán exceder de ocho horas -- por día, además de prohibirse las insalubres y peligrosas, aun en los reos y otras prerrogativas para las personas sujetas a prisión.

El párrafo que sigue expresa lo siguiente:

f) En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas el de las armas y de los de jurados, así como el desempeño de los cargos -- consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta se ñale.

El presente párrafo es importante en cuanto a que se refiere a una de las excepciones más comunes que la Constitución establece

en favor del Estado. Esto es en relación a los servicios públicos -- que cualquier ciudadano está obligado a cumplir. en algunos casos el Estado establecerá las retribuciones que tendrá que derogar al respecto, pero en otras no hará retribución alguna, y es obligación del ciudadano cumplir con los servicios que el Estado le requiere hacer.

Así por ejemplo, las funciones electorales y de levantamiento de censos es completamente gratuito y obligatorio. Es un deber -- único, que el Estado cumpla sus funciones frente a sus gobernados y -- son precisamente éstos, que en algunos casos verán restringidos sus -- derechos con el objeto de que el Estado se consolide y desarrolle sus actividades. Sólo en estos casos se ve restringida la libertad de -- trabajo, es decir, el ejercicio de esta libertad y se justifica esa -- restricción toda vez que es la prestación de un servicio público que la propia Constitución consagra.

A continuación el siguiente párrafo expresa:

g) El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto, o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la -- pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de veto religiosos. La ley en -- consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, -- cualquiera que sea la denominación u objeto conque pretenda erigirse.

El párrafo que antecede, debe considerarse como la parte -- más importante, a nuestro criterio para efectos de analizar el ejercicio del derecho de libertad en nuestra carta magna. En efecto al inicio del artículo 5°. Constitucional se establece como principio general el derecho de libertad que tiene cada persona para dedicarse al trabajo en general siendo lícito, sin embargo en esta parte del mismo Artículo 5° se establece algo más determinado o concreto: que no podrá hacerse convenio o contrato alguno que limite o lesione ese derecho al que antes hicimos referencia.

Comúnmente, era necesario que la persona que actuara como patrón ante uno o varios trabajadores pactara contrato para la realización del servicio o trabajo, las condiciones en que éste se iba a realizar. Como se cometían muchos atropellos e injusticias. antes de la Constitución de 1917 en perjuicio de los trabajadores en general, se optó por la elaboración de normas en favor de los trabajadores y jornaleros del país. De esta manera el Artículo 5° Constitucional en forma concreta borra de manera definitiva cualquier vestigio que en aras de la confección de cualquier contrato de trabajo, afecte al trabajador en su libertad de trabajo, pero llega a más, pues considera como esencial la protección de ese derecho.

Por nuestra parte, consideramos que cualquier contrato colectivo que parte de la cláusula de exclusión por separación en detri

mento del derecho de los trabajadores a pertenecer o no a cualquier - sindicato, es una pérdida o menoscabo de la libertad de su persona a elegir por voluntad a pertenecer a una u otra agrupación, sea de trabajo, por causa de educación, o sea finalmente por pertenecer a cualquier orden religiosa, tal y como dice la Constitución en este Artículo. En este último sentido, la misma Ley prohíbe que existan órdenes religiosas que con el objeto de buscar adeptos limiten la libertad -- del individuo frente a cualquier credo religioso.

Pero lo más importante, a nuestro criterio, es la expresión del párrafo analizado dirigido a cualquier contrato que establezca la pérdida de la libertad de la persona por causas de trabajo y, en este caso, cabe el supuesto de la cláusula de exclusión que aquí impugnamos como inconstitucional, toda vez que va en contra también del artículo 5° de la Constitución General de la República.

Indiscutiblemente que el párrafo que se analiza es parte -- esencial de la libertad de trabajo que consagra la propia Constitución en favor de la persona en general como dimensión humana y, más a favor de cualquier trabajador que a través de cualquier convenio o -- contrato que pretenda una lesión en este derecho o prerrogativa de la persona humana.

El párrafo que a continuación citamos expresa:

h) Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El presente párrafo complementa el anterior, pues la cláusula de exclusión ya confirmada por los representantes de los trabajadores a través de su sometimiento y firma en el contrato colectivo correspondiente con los patrones, no es más que el pacto que el propio trabajador hace de su destierro en determinado momento o circunstancia.

En este caso por las causas que los propios contratantes en un momento dado consideran causal para su aplicación, en sus propios orígenes. Esto es, que esta fracción se está refiriendo también a la libertad de pertenecer a tal o cual sindicato como presupuesto para la pérdida del empleo en caso de no cumplir con los contratos que establezcan la cláusula de exclusión.

El siguiente párrafo también es muy importante para efectos de este trabajo y expresa:

i) El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso,

a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

El contenido de esta fracción se adecúa al problema de la cláusula de exclusión, cuando se refiere al contrato de trabajo, que en términos generales el contrato colectivo lo es también de trabajo y cuando se pacta a través de la cláusula en cuestión la pérdida de los derechos civiles del trabajador, es decir, la pérdida de cualquier derecho derivado del ejercicio de su trabajo y permanencia en la empresa, lo cual queda en segundo término, cuando se pacte en cualquier contrato colectivo de trabajo, que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, sin la indemnización correspondiente, lo cual es un hecho a través del Artículo 395 de la actual Ley Federal del Trabajo.

La parte restante del Artículo 5°. Constitucional expresa:

j) La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a ésta a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción en la persona.

Finalmente el presente párrafo que antecede analizado, establece una vez más la prerrogativa de la libertad de trabajo, liberán-

dolo de cualquier responsabilidad que no sea la civil, pero que siempre y cuando existan fundamentos para hacer valer dicha responsabilidad.

CAPITULO V

ANALISIS COMPARATIVO

5.1 Estatutos Sindicales de la Compañía de Teléfonos de México.

5.2 Estatutos Sindicales de Petróleos Mexicanos.

El instrumento principal que sirvió de base a la organización sindical de los trabajadores telefonistas del país lo constituye el estatuto que arriba se señala. Conforme a ese estatuto, el sindicato de trabajadores telefonistas de la República Mexicana se constituyó en la Organización Sindical que actualmente rige las relaciones entre trabajadores y empresa.

Por nuestra parte nos parece importante pues se relaciona con el tema de esta tesis, transcribir el capítulo III del artículo 5°. Letra "N", que dice lo siguiente: "Los fines y métodos de la lucha del sindicato son: obtener que en los contratos colectivos se incluya la cláusula de exclusión, como medida de protección sindical".

(24)

Es necesario dejar establecido que la norma anterior es - -

(24) Estatutos del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

idéntica a la que aparece en el acta constitutiva y estatutos del Sin-
dicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Además es necesario hacer notar que las razones que argumen-
tan las dos organizaciones sindicales en estas bases para la acepta-
ción de la cláusula de exclusión son las de lograr a través de ella,
la protección de la organización sindical, esto es, impedir la desin-
tegración de sus respectivas agrupaciones sindicales. Aún más, el es-
tatuto petrolero habla de que se ejercerá una estricta vigilancia pa-
ra la aplicación de la cláusula de exclusión a fin de que se aplique
con toda justicia. Por lo anterior cabe decir que comparando la re-
glamentación interna de las dos agrupaciones sindicales tanto la de -
telefonistas, como la de los petroleros, argumentan la aplicación de
la cláusula de exclusión en aras de una protección de la organización
sindical y además una aplicación justa y que tenga motivos estrictos
para su aplicación. Por lo tanto, en la Ley interna del sindicato de
telefonistas y en la de los trabajadores petroleros, en relación a --
sus métodos y fines, se observa una dirección eminentemente sindica--
lista de proteger a las organizaciones, de cualquier agresión patro--
nal, a través de la cláusula de exclusión que va a resultar a la lar-
ga inoperante y anacrónica, además que como ya lo afirmamos en el ca-
pítulo anterior de inconstitucional.

Analizando otras normas de la Ley Interna del Sindicato de

Telefonistas encontramos el artículo 34 de sus estatutos que establece: "La asamblea judicial nacional, conocerá y resolverá, en última instancia, sobre la expulsión de cualquier miembro del sindicato".

Además, el artículo 37 del mismo ordenamiento establece: -
 "La expulsión definitiva del sindicato, de cualquiera de sus miembros, únicamente podrá decretarse por el voto de las dos terceras partes como mínimo de la totalidad de los miembros activos permanentes y eventuales con el derecho que lo constituyen, previo acuerdo tomado por la asamblea judicial nacional.

Los artículos antes citados, esto es el 34 y 37 de los estatutos de los trabajadores telefonsitas, son también base legal interna de esta organización sindical para aplicar la cláusula de exclusión.

Es necesario dejar asentado que la ley interna de los telefonistas es similar a la de los trabajadores petroleros en relación a las normas mencionadas, pues también establece el porcentaje de votos de sus miembros para aceptar cualquier expulsión de alguno de sus miembros.

En relación al tipo de disciplinas sindicales que imprime la ley interna de los trabajadores telefonistas a cualquiera de sus -

infractores es casi igual a la de los trabajadores petroleros, aunque con ligeras variantes.

En efecto, los estatutos o ley interna de los trabajadores telegrafistas establece en el artículo 135 lo siguiente: "Los miembros del sindicato que contravengan los preceptos establecidos en estos estatutos se harán acreedores a la aplicación de sanciones disciplinarias las cuales podrán consistir en:

- a) Amonestación privada, verbal o por escrito.*
- b) Amonestación pública.*
- c) Suspensión temporal del trabajo.*
- d) Suspensión de sus derechos sindicales.*
- e) Destitución del cargo sindical.*
- f) Expulsión definitiva del sindicato.*

La más importante o grave de las disciplinas sindicales que aquí se mencionan es sin duda alguna la expulsión definitiva del sindicato, pues considero que es la que deja abierta la posibilidad de la aplicación de la cláusula de exclusión. sin embargo, no debemos pasar por alto que todas las normas internas de cualquier sindicato, incluyendo las que aquí se citan deberán sujetarse a la Ley Federal del Trabajo y, concretamente al artículo 371, fracción VII del mismo, que establece las bases para la aplicación de las sanciones disciplina-

rias o en su defecto para decidir la expulsión de cualquier trabajador de cualquier agrupación sindical.

Independientemente de la numeración de normas que a nivel interno del sindicato de telefonistas creó o ha creado para organizar su régimen legal interno, por nuestra parte aseveramos nuevamente - - nuestra opinión de que todas las normas aquí establecidas pasan por alto la decisión principal de la Constitución General de la República de proteger al trabajador en general, sobre todo cuando se trata de - separar del trabajo a cualquier trabajador sin hacerle efectivas las prestaciones y demás emolumentos a los que tienen derecho.

Lo anterior no significa que no pueden existir supuestos -- donde se tenga que separar al trabajador sin responsabilidad para el patrón pues para ejemplo existe en el artículo 46 de la Ley Federal - del Trabajo, que establece las causales en que se puede despedir a un trabajador sin responsabilidad para el patrón, pero donde obviamente el trabajador podrá defenderse con todos los recursos legales que - - existen al respecto para esos supuestos. Pero no dejarlo completamen te indefenso, como es el caso de la aplicación de la cláusula de ex-clusión por separación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La cláusula de exclusión en un principio constituyó un medio de defensa de los sindicatos a fin de mantener la cohesión e integridad de los mismos frente al patrón.

SEGUNDA.- Actualmente ya no existe peligro de que los patrones sean amagados mediante la cláusula de exclusión y sí que se emplee por los líderes sindicales como medio para someter a los trabajadores a sus intereses personales.

TERCERA.- La mayor parte de las normas contenidas en la - - Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo que se refieren a la organización de los sindicatos han servido para los intereses personales de los líderes sindicales y no para la protección de los propios trabajadores.

CUARTA.- Que las autoridades del trabajo sean las indicadas para decidir la salida de un trabajador de un sindicato de una empresa, pero dejando a salvo sus derechos al trabajador.

QUINTA.- El poder y la fuerza de los sindicatos no debe apoyarse en la fuerza de hecho y en el terror a través de dispositivos - que aparecen en la propia Ley Federal del Trabajo, por lo tanto consi

dero que la cláusula de exclusión debe desaparecer o ser eliminada de dicha ley, de tal forma que los sindicatos pueden unificarse a través de los criterios de libertad y justicia, logrando así la adhesión y apoyo de los trabajadores.

SEXTA.- La sanción aplicada por el sindicato titular del -- Contrato Colectivo de Trabajo, como es la aplicación de la cláusula de exclusión y simultáneamente la pérdida del empleo, deberá ésta suprimirse por completo, proponiendo que las faltas o delitos sindicales sean únicamente de carácter administrativo-sindical, es decir un acuerdo patrón-sindicato, sin llegar al extremo de la pérdida del empleo en los casos previstos en los estatutos de un sindicato.

SEPTIMA.- La aplicación de sanciones como es la Cláusula de Exclusión, consideramos que las Juntas Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, al igual que el estado que es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento de nuestra Constitución a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, éstos deberían observar y vigilar que todo sindicato funcione de acuerdo a los intereses de sus agremiados y no a los intereses propios de sus dirigentes, trayendo como consecuencia un terrorismo sindical, que en determinado momento lesiona los intereses de los trabajadores como es el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, la cual rechazamos e impugnamos para su desaparición dentro de la Ley Federal del Trabajo y por considerarse ésta inconstitucional.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Barajas, Santiago
"Derecho del Trabajo"
Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México
México, 1983
- 2.- Bottomley Arthur
"Uso y Abuso de los sindicatos"
Editorial Trillas, S.A.
México, 1963
- 3.- Castorena J. Jesús
"Manual de Derecho Obrero"
Editorial
- 4.- Cavazos Flores, Baltazar
"El Derecho del Trabajo en la Teoría"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1978
- 5.- De la Cueva, Mario
"El Nuevo Derecho del Trabajo", tomo II
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986
- 6.- De Buen, Néstor L.
"Sindicatos, Democracia y Crisis"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986
- 7.- De Buen, Néstor L.
"Organización y Funcionamiento de los Sindicatos"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986. 2a. Edición.

- 8.- De Buen, Néstor L.
"Derecho del Trabajo", tomo II
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1981. 6a. Edición.
- 9.- Delgado Moya, Rubén
"Elementos de Derecho del Trabajo"
Editorial Colección Jurídica
México, 1975, 2a. Edición.
- 10.- De Pina Jara, Raġael
"Diccionario de Derecho"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1988
- 11.- Guadarrama, Rocío
"Los Sindicatos y la Política en México":
La CROM (1918-1928)
Editorial ERA
México, 1984
- 12.- García Abellán, Juan
"Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo"
Editorial Instituto de Estudios Políticos
Madrid, 1969.
- 13.- H. J. Caski
"Los Sindicatos en la Nueva Sociedad"
Editorial Fondo de Cultura Económica
México, 1967
- 14.- "Joint Ko Who. committee on Post Occupational
Health, Second Report"
(Ginebra 1952-1953 Technical Report
Series No. 66 World Health Organization, Ginebra)
- 15.- Lester A. Richard
"Análisis de la Evolución del Sindicalismo Norteamericano"
Buenos Aires, 1979

- 16.- Marx Carlos. Engels Federico
"Manifiesto del Partido Comunista"
Edición de Cultura Popular
Reimpresión, México 1988
- 17.- Mills, C.W.
"El Poder de los Sindicatos"
University press,
New York, E.U.A., 1980
- 18.- Marjorie Ruth Clark
"La Organización Obrera en México"
Editorial ERA
México, 1984
- 19.- Pavón Flores Mario
"La Cláusula de Exclusión"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1944
- 20.- Simonin Camile
"Medicina del Trabajo"
Ediciones Morata
Ciencias biológicas
Madrid, 1959
- 21.- Trueba Urbina Alberto
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1971
- 22.- Villegas Mora, Xavier
"Lo Negro del Petróleo en México"
Edición 1962

LEGISLACION CONSULTADA

1. Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 1985.
2. Código Civil para el Distrito Federal. 54a. Colección. Editorial Porrúa, S.A. México.
3. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el S. Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. México, 1987.
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa, S.A. México, 1985.
5. Estatutos de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. Edición del Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano.
6. Estatutos del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
7. Ley Federal del Trabajo. 1931 Talleres Gráficos de la Nación.
8. Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Jorge, Trueba Barrera Alberto 54a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.