

994
28°
L



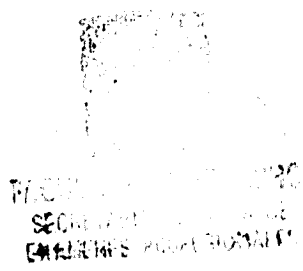
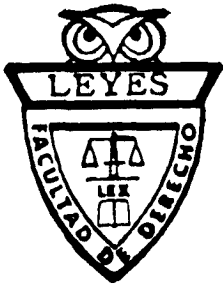
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

REGLAMENTACION Y CONSTITUCIONALIDAD DE LA
CLAUSULA DE CONSOLIDACION SINDICAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
CLAUDIA RENATA ZENIL MARTINEZ



MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México

A la gloriosa Facultad de Derecho

A mis profesores

El más grande de mis
agradecimientos es pa
ra mis padres:

Sra. Ma. del Socorro Martínez de Zenil.
Lic. Raúl Zenil y Orona.

en quienes su esperanza
y principios han forja-
do en mi, un espíritu
de progreso.

A mis queridos hermanos:

Elizabeth, Raúl,
Alejandra y Gabriela

por su gran ternura, apoyo
y comprensión.

**REGLAMENTACION Y CONSTITUCIONALIDAD
DE LA CLAUSULA DE CONSOLIDACION SINDICAL**

INTRODUCCION

CAPITULO I

SINDICALISMO EN MEXICO

1.1. Orígenes del Sindicalismo	1
1.2. Huelga de Cananea.....	12
1.3. Definición Legal de Huelga.....	27
1.4. La Huelga.....	30
1.5. Definiciones de la Doctrina.....	31
1.6. Formación y Evolución del Sindicalismo....	35
1.7. Fondo Ideológico del Sindicalismo.....	38
1.8. Unidad de los Trabajadores.....	42
1.9. Formalidades del Sindicalismo.....	47

CAPITULO II

SINDICALISMO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

2.1. Formas Sindicales.....	52
2.2. Requisitos para la formación del un.....	59
Sindicato	

2.3. Organización Sindical.....	69
2.4. Instituciones de apoyo a los trabajadores.....	78
2.5. Administración y gestión sindical.....	81

CAPITULO III

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LIBERTAD SINDICAL

3.1. Generalidades de la Libertad.....	83
Individual de Sindicación.	
3.2. Libertad Sindical.....	103
3.3. Concepto de Libertad Sindical.....	105
3.4. Convenios de la O.I.T. en materia de.....	108
Libertad Sindical.	
3.5. Consecuencias de la Libertad Sindical....	150
3.6. Sindicalización Libre y Organizada.....	152
3.7. Limitaciones.....	160
3.8. Aspectos Positivos y Negativos.....	167
3.9. Fines y Objetivos de la Asociación.....	170
3.10. Fuentes.....	174

CAPITULO IV

CLAUSULA DE CONSOLIDACION SINDICAL

4.1. Concepto.....	180
--------------------	-----

4.2. Razón de ser de las Cláusulas.....	185
4.3. Constitucionalidad de la Cláusula.....	203
de Exclusión.	
4.4. Constitucionalidad de la Cláusula de.....	214
Exclusión por Ingreso.	
4.5. Inconstitucionalidad de la Cláusula.....	218
de Exclusión por Separación.	
4.6. Legitimación y Límites de las	233
Cláusulas de Preferencia Sindical.	

CAPITULO V

ANALISIS DEL ARTICULO 395.

5.1. Supuestos que comprenda.....	239
5.2. Reglamentación de la Cláusula de.....	250
Exclusión por Ingreso	
5.3. Reglamentación de la Cláusula de.....	256
Exclusión por Separación.	
5.4. La redacción provoca Equívocos.....	269

C O N C L U S I O N E S	273
-------------------------------	-----

B I B L I O G R A F I A	279
-------------------------------	-----

I N T R O D U C C I O N

El mundo jurídico de los derechos subjetivos se basa en tres hecho de dicha categoría; Sujetos que pueden ser una persona física o ideal, que ostenta la titularidad del derecho, el Objeto, que significa la cosa u obligación sobre la cual se ejerce aquél derecho y la vinculación jurídica que es la que hace que el objeto quede sometido a la acción del sujeto.

La materia laboral se caracteriza porque los sujetos pueden ser individuales o colectivos. En efecto, en las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su empleador, hay otros entre los grupos sociales; trabajadores y empleadores, que presentan un carácter colectivo.

El estudio de las asociaciones profesionales tienen gran relevancia y actualidad, además, puede analizarse desde un doble punto de vista; "como filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político estatal; y como una institución jurídica, regulada, consecuentemente, por el Derecho.

Su estudio se vincula sistemáticamente con la situación política de un país determinado y con el sistema adoptado para su conducción.

Evidentemente, para que las asociaciones profesionales cumplan eficientemente su cometido, éste debe limitarse a sus fines específicos, sin desviaciones ni interrupciones. Sin embargo, el poderoso desarrollo del sindicalismo obrero ha hecho que este se haya transformado en una institución poderosa, de carácter absolutista, manejada por un grupo cerrado, una verdadera verticalidad ejecutiva, casi como un ejército, con la diferencia que es un ejército que vota y elige sus generales.

El sindicalismo, que permite al individuo el pleno goce y desarrollo de su personalidad, haciéndolo respetar como ser humano, ha alcanzado tal desarrollo que sus dirigentes absorben al individuo excesivamente y la protección se transforma, o puede transformarse en operación.

Este problema, que tiene un carácter internacional, debe ser objeto de adecuada legislación; pero de cualquier manera, es una realidad, que es muy difícil de erradicar, como la demuestran todos los intentos que a tal efecto se han realizado y que al cabo de cierto tiempo, prueban su

futilidad, ya sea por inoperantes o por desistida en el control y aplicación de las medidas, o, la mayoría, por razones de política electoral.

Pese a todo ello, la existencia de asociaciones profesionales tanto obreras como patronales, es una necesidad imperiosa e ineludible y no debe ser perturbada su acción, si bien hay que encarrilarla para que no exceda sus límites precisos, que son, por otra parte, de suma importancia y que no necesitan adjudicarse otros cometidos, pues con llevar a la práctica los suyos tienen una labor encomiable, trascendente, importante y sumamente difícil de cumplir con altura. No se puede estudiar el régimen jurídico del trabajo en la sociedad contemporánea sin tomar en consideración el papel que desempeña el sindicato. El derecho estatal, pese a todos sus esfuerzos, no ha podido desplazar al Derecho Sindical, lo cual evidencia su importancia y trascendencia, no comprobable a ninguna otra institución jurídica contemporánea.

Por último, cabe consignar que ha sido objetada la denominación de "asociaciones profesionales", por se equívoca.

Hay mucho de verdad en ellos, pues no siempre es la profesionalidad lo que se toma en consideración al establecerse la asociación, sino que se hace por ramas industriales o actividades afines. Sin embargo, la vulgarización del término hace que sea muy difícil su cambio, el cual podría ser el de "agrupaciones sindicales".

CAPITULO I

SINDICALISMO EN MEXICO

1.1 Orígenes del Sindicalismo.

A partir de 1857, México regula su sistema social a través de las normas constitucionales que genera como país independiente. Las injusticias y desigualdades del régimen colonial, quedan de manifiesto en los brotes revolucionarios de 1810 y su base ideológica, consagrada en la Constitución de Apatzingan que propone aumentar el jornal del pobre para que se aleje de la ignorancia y el hurto.

Después de la consumación de la independencia, los trabajadores siguieron en una situación de angustia; en los pocos centros fabriles que existían se trabajan jornadas de 18 horas con salarios de dos reales y medio, estas condiciones perduran hasta 1856 donde aún se registran jornadas de 11 y 16 horas con pago de tres reales.

En el congreso constituyente de 1856 se declaró "Los contratos entre propietarios y jornaleros, no son sino un medio de apoyar la esclavitud, es menester , si se quiere que la libertad no sea una vana abstracción, que la

Algunos gobiernos de los Estados promueven en las primeras legislaciones para proteger el trabajo; como es la ley de José Villada del 25 de Mayo de 1904 en el Estado de México; el 9 de noviembre de 1906, se publica: La Ley Sobre accidentes de trabajo en Nuevo León.

En 1905, surge la Gran Liga de Ferrocarrileros de México, antecedente de la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras, que en 1908 obtiene algunas garantías para el obrero mexicano, el personal americano va a la huelga, en señal de protesta y los trabajadores mexicanos los desplazan por completo.

Ricardo Flores Magón nace en Teotitlán del Camino, Oax., el 16 de septiembre de 1873. A los ocho años de edad, su familia se traslada a la Ciudad de México donde realiza sus primeros estudios. En 1892 participa en una manifestación en contra del régimen de Porfirio Díaz, en 1893 forma parte del equipo de redacción del periódico opositor El Demócrata, por esas fechas inicia la carrera de leyes en la escuela de Minería y Jurisprudencia. En 1900, funda el periódico Regeneración, que va a ser su principal instrumento de lucha en contra del régimen porfirista; en 1901, organiza junto con otros intelectuales el Partido Liberal Mexicano, que en 1906 lanza un programa en donde se

exponen las condiciones de explotación que viven los trabajadores mexicanos. Sus demandas se retoman posteriormente en el artículo 123 constitucional. Flores Magón muere en la prisión de Leavenworth, Kansas, E.U.A., el 20 de noviembre de 1922.

A principios del siglo se constituye el Partido Liberal Mexicano, de ideas anarquistas difundidas en el periódico Regeneración y publican, el 10 de julio de 1906, un programa de reivindicaciones para el asalariado:

- Jornada de 8 horas
- Salario mínimo por zonas económicas
- Indemnización por riesgos de trabajo
- Igualdad de trato para trabajadores mexicanos y extranjeros.

Peticiones que habían señalado un mes antes los trabajadores de las minas de Cananea, Sonora, quienes van a la huelga para lograrlas y son reprimidos por la guardia de la empresa, las tropas porfiristas y soldados norteamericanos.

De la misma forma, los trabajadores de la fábrica textil de Río Blanco, en Veracruz, fueron masacrados, el 7

de enero de 1907, por el ejército de Porfirio Díaz, quien ordena la reanudación de las labores después de una huelga que afectó a los estados de México, Puebla, Tlaxcala y Veracruz, condenando a los trabajadores a sufrir las mismas condiciones que se imponían en los centros fabriles, antes del estallamiento del conflicto.

	Cananea, 1906	• Trabajadores mineros
HUELGAS		
HISTORICAS		
	Río Blanco, 1907	• Trabajadores de la industria textil

La lucha armada que se inicia en 1910, con la promulgación del Plan de San Luis, por Francisco I. Madero, promueve la organización de los trabajadores y el apoyo del Plan Político Social, signado en la sierra de Guerrero por los representantes de los estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y Distrito Federal, el 8 de marzo de 1911. Este programa demanda aumento de los jornales de trabajo en relación con el rendimiento del capital, establecimiento de jornadas de trabajo de 8 horas,

ocupación de trabajadores mexicanos en la misma relación de los extranjeros.

A la caída de Porfirio Díaz, el gobierno de Madero crea en diciembre de 1911, el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. En 1912 se funda la Casa del Obrero Mundial, de ideología anarcosindicalista promoviendo el apolitismo, la lucha industrial y la huelga.

La posición apolítica es limitada al firmar en febrero de 1915 un pacto de apoyo político y militar al Gobierno Constitucionalista que se compromete a dictar leyes a favor de los obreros.

El 14 de septiembre de 1916 el gobierno de Carranza, convocó a un Congreso que se inició en la Ciudad de Querétaro, para formular una nueva Constitución.

En el Congreso Constituyente se artículo 5º, donde jurídicamente se reglamentaban las relaciones obrero patronales desde el punto de vista libera. La representación obrera logró destacar la importancia del trabajo y formar el nuevo Derecho Social, al conseguir establecer en la Constitución el artículo 123, que regula

la prestación de los servicios señalando perspectivas económicas y políticas: el derecho de asociación y el derecho de huelga, creando las instituciones que promueven el equilibrio de los factores de la producción, el capital y el trabajo.

Las ideas de los constituyentes provienen del pensamiento magonista y culminan con la lucha de mejoramiento de los trabajadores, que se había iniciado desde el tiempo de la Colonia; nacía otra época en la que se habría de luchar por la realización de los principios logrados.

Los trabajadores tenían conciencia de la necesidad de formar una central que aglutinara los grupos dispersos al cerrarse la Casa del Obrero Mundial. Después de varios intentos en Veracruz, 1916 y en Tampico 1917, los trabajadores se reúnen el 1° de mayo de 1918 en Saltillo, Coah., el día 12 del mismo mes, se constituye la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que a fines de 1918, es la base para la creación del Partido Laborista Mexicano, acordando en su Convención de Zacatecas apoyar al general Alvaro Obregón, como su candidato a la Presidencia de la República.

La CROM celebró su segunda convención en 1920, donde resultó triunfante Luis N. Morones como Secretario General.

"Los gobiernos de Obregón y Plutarco Elías Calles respaldaron ampliamente a la CROM, y se dieron a sus dirigentes puestos clave en la administración pública, gobernaturas y representaciones de elección popular. Para 1926, la CROM había colocado un secretario de Estado, dos jefes de departamento, dos gobernadores, once senadores y cerca de 49 diputados" ²

Fortalecida la unión de la CROM y el Estado, algunos grupos de trabajadores, resabio de las tendencias anarquistas, comunista y del sindicalismo cristiano, formaron otras centrales que desaparecen o poco pueden hacer frente al poderío cromista.

La Confederación General de Trabajadores, (CGT) fundada en 1920, de corte anarcosindicalista, logran impresionar en 1923 con la huelga del movimiento tranviario y su lucha ideológica en contra de la CROM a la que acusaba de "colaboracionista". La CGT, continúa con una representación minoritaria, en el sindicalismo actual.

² Centro Regional de Ayuda Técnica. Manual de Organización Sindical. AID. Caracas, Venezuela, 1965

En marzo de 1922, en la ciudad de Guadalajara, se organiza la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) para llevar a la práctica la encíclica Rerum Novarum y hacer frente al sindicalismo radical. Esta Central desaparece de la lucha social durante el conflicto religioso de 1926.

"El desarrollo de la CROM en 1929, se enfrenta al gobierno de Emilio Portes Gil, Luis N. Morones, había portendido la Presidencia de la República, en contra del general Obregón quien fue asesinado después de su reelección y antes de tomar el poder" ³

El 25 de febrero de 1929, surgió la Federación Sindical del Distrito Federal, que cierra la etapa de las organizaciones fundamentadas en el artículo 123 y da paso a la reglamentación sindical de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931.

"El divisionismo de la CROM, ocasionado principalmente por la conducta de los líderes que antepusieron sus intereses personales a los de la organización, crea el descontento y la separación de grupos de trabajadores; esta situación fomenta la formación de nuevas organizaciones, como la Cámara del Trabajo del Distrito Federal y la CROM

³ Araza, Luis. Historia del Movimiento Obrero, COM., México 1975

"depurada" que junto con la CGT, la Confederación Nacional de Electricistas, la Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla, la Federación Sindical del Estado de Querétaro, la Federación Local de Trabajadores y la Federación Campesina del Distrito Federal se reúnen en el Congreso Constituyente del 26 al 31 de octubre de 1933 para formar la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM)" ⁴

Lanzada la candidatura del general Lázaro Cárdenas por el PNR, la CGOM manifiesta su apoyo al candidato que se declara partidario de la educación socialista, el mejoramiento e las condiciones económicas de los trabajadores y el respeto al derecho de huelga; puntos programáticos de la CGOCM.

"Cardanes promueve la unificación del movimiento obrero, y en 1935 se formaliza el Comité Nacional de Defensa Proletaria (CNDP). Al celebrarse el segundo Congreso de la CGOCM en febrero de 1936, esta central decide disolverse para formar en el CNDP la Confederación de Trabajadores de México, (CTM)".

La CTM se integró al Partido de la Revolución Mexicana y fue apoyo importante del gobierno cardenista, para

⁴ Brom, Juan. Para Comprender la Historia. Nuestro Tiempo, México, 1978. p.48

lograr la consolidación de las instituciones revolucionarias en momentos tan difíciles, como la expropiación petrolera.

Lombardo Toledano, Secretario General de la CTM, define a la central con orientación nacionalista e integrante de "la gran familia mexicana". En 1941, Fidel Velázquez sucede a Lombardo en la Secretaría General. Actualmente la central lleva el lema "por la emancipación de México".

El periodo 1857-1938 marca el origen y fortalecimiento del movimiento obrero contemporáneo.

En 80 años de lucha social las organizaciones de los trabajadores lograron indentificarse y tomar su lugar en el desarrollo socioeconómico del país. Esta breve reseña histórica es testimonio de sus luchas, sus conquistas y sus hombres, ellos sustentaron los ideales que conforman el México Actual.

1.2 Huelga de Cananea

¿Cuando Surge y como se manifiesta la conciencia de clase en el proletariado mexicano?

Importante y trascendental pregunta es esta.

Su documentada contestación aún no elaborada, entraña, para los que a ensayar la historia clasista en México nos dedicamos, la base y el fundamento de nuevos y subsecuentes estudios.

Ensayemos no obstante una respuesta.

Desde el tiempo de la Colonia existen ya en México obreros asalariados. Los "obrajes" - fábricas sin máquinas explotaban de la manera más ruda e ignominiosa a los obreros; los maestros artesanos, casi desde la iniciación de la Colonia, empezaron la explotación oculta y sistemática de los oficiales y aprendices de artesano.

Pero en estas rudimentarias formas de industria, en estas organizaciones económicas precapitalistas, no vemos surgir brote alguno de conciencia de clase. La existencia

de obreros asalariados no implica la existencia del proletariado como clase.

Es precisamente en las grandes fábricas el Estado (estancos), y en las minas, donde al principio en forma esporádica, ingenua y natural, vemos surgir los brotes de protesta. Son los miembros del cerro de San Pedro en San Luis Potosí, los que en forma agresiva marchan sobre la capital del estado en demanda de justicia. Son pocos años después, los cigarreros de la Gran Fábrica Real de Puros y Cigarros los que ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, salen en tumultuosa manifestación por las calles de la capital, desfilan hasta el viejo Palacio de los Virreyes, y hacen que Don Martín de Mayorga, virrey de Nueva España, ante la amenaza latente de aquellos trabajadores indignados, retire el decreto expoliador.

Es en los minerales donde, de una manera enérgica, aunque esporádica, brotan los gritos de protesta.

Y esto no es un milagro. No es condición única para que se forma la conciencia de clase proletaria estar económicamente explotados o políticamente oprimidos; es necesario que la explotación, principalmente la económica, agrupe a los trabajadores en grandes núcleos, bajo circunstancias

más o menos iguales educándolos en el trabajo en común que les hace formar conciencia de su fuerza. La conciencia de clase es un fenómeno social y colectivo.

La agonía del artesanado, su proletarización, coincidiendo históricamente con el nacimiento del proletariado, en el último tercio del siglo XIX, hace surgir en México un grupo de escritores y pensadores anarquistas. El anarquismo, originalmente, es la protesta primitiva, e ingenua, pero viril, ante el espectáculo de miseria de las masas laborantes, producido por un régimen social injusto.

El avance del capitalismo en México, bajo los auspicios de la dictadura porfiriana, hace surgir ya, en forma clara, consciente y trágica a la vez, al proletariado mexicano.

Las grandes industrias forman a su alrededor un vasto núcleo de hombres explotados hasta lo inaudito. Basta para comprobar esto, recabar noticias sobre las condiciones de vida de los obreros queretanos de la fábrica Hércules, propiedad de los señores Rubio, allá por los años de 1887.

La dictadura, que no fue sino la consolidación de la burguesía, asociada con el clero para la fanatización de las masas, ahogó, por diversos procedimientos, todas las

manifestaciones de lucha del proletariado. Este aherrojamiento de los impulsos obreros y campesinos que anhelaban por su liberación es lo que se llama en la historia de México, "la paz porfiriana".

Los pródomos de la Revolución de 1910, son las huelgas de Cananea y Río Blanco, en que el proletariado, a pesar de la formidable coacción en que vivía, y por el desarrollo que había alcanzado ya, acierta a descubrir en la organización sindical la táctica que habrá de conducirlos a las primeras conquistas por su reivindicación. ⁵

Principiaba el siglo XX en México. El panorama político y social había cambiado en un siglo: México había dejado de ser una colonia española; México vivía su lozana juventud independiente.

Ya no había virreyes que enviaran tributos para sostener el lujo y el boato del trono español, que haciendo producir a los mexicanos, nada les dejaba en beneficio. Ya no existían los comerciantes peninsulares que se venían a enriquecer en México, para volver a su país a vivir holgadamente el resto de sus días. Ya casi morían los odiosos obrajes (prisiones obreras) donde eran explotados

⁵ Luis Chávez Orozco, Prólogo a Datos para la prehistoria del socialismo en México. México, 1936, p. 44. Publicaciones de la Secretaría de la Economía Nacional (Colección Biblioteca del Obrero y Campesino)

los trabajadores, sus mujeres y niños, antros inmundos de donde salían los obreros despedidos, sin esperanza alguna de sustento, cuando eran ya unos viejos prematuros e inservibles.

No, ya no había esas clases de explotación; había otras, nuevas, pero no menos inicuas.

En el antiguo Palacio de los Virreyes estaba un hombre que a pesar de tener en sus venas sangre de indio, pensaba y actuaba como un extranjero. Lo rodeaban en su mayoría, gentes de otras nacionalidades: ingleses, norteamericanos, franceses, españoles, etc., que habían hecho, naturalizados mexicanos, o sin naturalizarse, bonitas fortunas que enviaban o iban a gozar a otros países, y que lograban amasar explotando a los mismos del tiempo de la Colonia: al indio y al mestizo, al campesino y al obrero sólo que ahora era más productiva la explotación del obrero.

Los antiguos obrajes se habían convertido, gracias al aprovechamiento cada vez más intenso de las fuerzas hidráulicas, del vapor y de la electricidad, en fábricas en las que los trabajadores, si no estaban como prisioneros, así acababan rápidamente su vida con jornadas extenuantes

de 16 y hasta 18 horas diarias (fábrica Hércules, Querétaro).

En las minas, si bien no se veían los grandes hacinamientos de cadáveres, como al principio de la explotación minera de Nueva España, si se tenía en muy poco a los obreros mexicanos, quienes eran destinados a las faenas más pesadas y "bestiales", dándoles, solo por excepción puestos elevados.

Y así como en la Colonia se permitía a los oficiales artesanos solamente unirse en compañía de sus maestros, en cofradías, cuya única misión era celebrar las festividades del santo patrono o en gremios, para legalizar su explotación, un siglo después sólo se permitía a los obreros, organizarse en mansas sociedades mutualistas y hasta éstas, en no pocos lugares, estaban terminantemente prohibidas.

Es así como la masa de hombres del campo y de la ciudad, muy especialmente estos últimos, constituida por artesanos venidos a menos (proletarizados), y por obreros auténticos, de fábrica, ve encarnada en la figura política de Porfirio Díaz, cuya dictadura alentaba y protegía esta explotación, la causa de todos sus males.

Vino pues a coincidir la lucha contra Porfirio Díaz, en aquel momento histórico, con la lucha de los obreros, por una más humana situación.

La lucha política contra Porfirio Díaz empieza a tomar cuerpo a fines del siglo pasado, en periódicos más o menos independientes, que atacaban a los hombres de su administración, pero que al principio no se atrevían a enfrentarse al poderoso dictador.

Ya a principios del siglo la oposición arreciaba.

En 1903, con motivo de la celebración del 2 de abril, que por adulación al omnimodo gobernante de México, se había convertido en fiesta nacional, una jugarreta estudiantil, organizada por los imberbes redactores de "El hijo del Ahuizote", realiza una contramanifestación para paternizar su descontento por la preparación a la sexta reelección.

Un poco más tarde (1903-1904), cuando esta propaganda toma incremento, y apoyándose en las masas populares, se sostiene en periódicos opositoristas de vastísima circulación, que hablaban tan claro en contra del tirano de Tuxtepec que éste, tras frecuentes e inútiles

encarcelamientos, ante la simpatía creciente del pueblo hacia los opositores, asesina a muchos, encarcela en Belén y en San Juan de Ulúa a otros, y hace que los que logran escapar de su brutal represión, se refugien en el extranjero.

De estos últimos fueron los Flores Magón (Ricardo y Enrique), quienes tras penalidades sin cuento, con largas privaciones y amenazas continuas de persecución logran reanudar en San Antonio Texas, la publicación de sus hojas opositoras Regeneración, que escritas principalmente por la combativa pluma de Ricardo, fueron "la fuente de inspiración de los mexicanos que se encontraban inconformes con el régimen de Porfirio Díaz" ⁶

Agrupados estaban, en un solo haz, unidos a los Flores Magón, Praxedes G. Guerrero, Juan Sarabia y su hermano Manuel, Librado Rivera, Anselmo L. Figueroa y otros, en continua comunicación con México, elaborando, por medio de esa comunicación constante que les ponía en relación directa con las condiciones del proletariado mexicano un plan de lucha política, económica y social.

Y fue en el exilio, en San Luis Missouri, huyendo de los esbirros porfiristas, cada vez más encarnizados, en

⁶ Valdés José C. La Prensa. San Antonio. Texas. Edit. Alfa 31 de Mayo de 1931. p.p. 245 y 246

donde nació la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, en el año de 1905, que políticamente en apariencia, trataba de levantar la caída y pisoteada bandera del Liberalismo de los hombre de la Reforma, al que había pertenecido el mismo Díaz.

Pero los liberales de aquel tiempo, los que se agrupaban alrededor de los Flores Magón, eran "liberales de izquierda", no simples "comecuras" del viejo cuño, sino hombres de ideas sociales avanzadísimas y atrevidas, para el medio y el tiempo en el cual vivían y actuaban.

Bajo el rubro de Partido Liberal Mexicano, teniendo las clásicas demandas liberales, como la escuela laica, que consideraban conquista democrática, la libertad de pensamientos y de prensa, restringidas de la manera más brutal y descarada durante la dictadura porfiriana, había nuevas demandas, con un inconfundible sello social. Es así que el nombre de Partido Liberal se libró del tiempo. Sus demandas, además de políticas, eran, y en esto estaba su renovación, sociales y económicas.

Desde fines de 1905, hasta principios de 1906, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano estuvo elaborando su nuevo programa. Lanzó primero un proyecto, más tarde un

anteproyecto, y cuando éste estuvo suficientemente discutido, se publicó el Manifiesto a la Nación, y el Programa del Partido Liberal Mexicano (1º de julio de 1905).

Entre los que habían colaborado más de cerca en su elaboración, se encontraban dos miembros del Partido, asiduos lectores de Regeneración, desde hacía mucho tiempo, obreros en el mineral de Cananea; Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón. Fue debido a ellos y a la insistencia personal de Ricardo Flores Magón que se insertaron en el Programa del Partido Liberal Mexicano, artículos de avanzada y atrevida ideología proletaria que a letra dicen:

Establecer un máximo de ocho horas de trabajo, un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida sea más cara, y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo del tiempo máximo y del salario mínimo.
- Prohibir el empleo a niños menores de 14 años.
- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades, a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.
- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades, por las mejoras que dejen en ellas.
- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o se les

hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por mas de una semana, o se niegue al que separa del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos puntos del Programa del Partido Liberal Mexicano, complementados por el capítulo de Tierras, que son, las bases firmes y fundamentales de la Revolución Social Mexicana, todavía en marcha, se justificaban en el Manifiesto, con estas consideraciones no menos revolucionarias.

Hay que combatir desde la escuela ese desprecio aristocrático hacia el trabajo manual, que una educación viciosa ha imbuido a nuestra juventud, hay que formar trabajadores, factores de producción efectiva y útil, mejor que señores de pluma y de bufete.

Una labor máxima de ocho horas, y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador este siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después de su trabajo. Seguramente que el ideal de un hombre no debe ser ganar un pesos por día, eso se comprende y la legislación que señale tal salario mínimo, no pretenderá haber conducido al obrero a la meta de la felicidad. Pero no es eso de lo que se trata. A esa meta debe llegar el obrero, por su propio esfuerzo y su exclusiva aspiración, luchando contra el capital en el campo libre de la democracia. Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador, y ponerlo en condiciones de lucha contra el capital, sin que su posición sea en absoluto desventajosa. Si se dejara al obrero en las condiciones en que hoy está, difícilmente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive, continuará obligándolo a aceptar todas las condiciones del explotador. En cambio garantizándole menor horas de trabajo y un salario superior al que hoy gana la generalidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de unirse, organizarse y fortalecerse para arrancar al capital nuevas y mejores concesiones.

No sucede lo mismo con el salario mínimo de un peso, y sobre esto hay que hacer una advertencia en extremo importante. Las condiciones de vida no son iguales en toda la República; hay regiones en México, en que la vida resulta mucho más cara que en el resto del país. En esas regiones, los jornales son más altos, pero a pesar de eso, el trabajador sufre allí tanta miseria como la que sufren con más bajo salario los trabajadores en los puntos donde es más barata la existencia. Los salarios varían, pero la condición del obrero es la misma. En esas partes no gana, de hecho, sino lo preciso para no morir de hambre. Un jornal de más de un peso, en Mérida, como de 50 centavos en San Luis Potosí, mantiene al trabajador en el mismo estado de miseria, porque es doblemente o más cara la vida en el primer punto que en el segundo.

Después de hacer algunas consideraciones sobre el trabajo a domicilio y a destajo, que representaba, como hoy representa, la más oculta, sutil e inicua de las explotaciones al trabajador, especialmente a la mujer, proseguía de esta manera:

La higiene en fábricas, talleres alojamientos y otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por largo tiempo; las garantías a la vida del trabajador; la prohibi-

ción del trabajo infantil; el descanso dominical; la indemnización por accidentes y la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la obligación de pagar con dinero efectivo; la anulación de las deudas de los jornaleros; las medidas para evitar abusos en el trabajo a destajo y las de protección a los medieros, todo esto lo reclaman de tal manera las tristes condiciones del trabajador, en nuestra patria, que su conveniencia no necesita demostrarse y con ninguna consideración.

Estas y muchas otras razones, que apoyaban medidas económicas y sociales de gran trascendencia, tales como la creación de un banco agrícola, la distribución de los latifundios, la protección a la raza indígena, etc., daban consistencia a un partido aparentemente político, pero que ya planteaba, franca y valerosamente, el camino que debía seguir en su principio, la Revolución Social en México.

1.3 Definición Legal de Huelga

La definición legal está contenida en los artículos 258 y 259 de la Ley: Art. 258: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". ⁷

Art. 259: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

El artículo 259 no contenía en su redacción primitiva, el término legal, la cual palabra fué agregada por la ley del Congreso, promulgada el 29 de marzo de 1941.

1. La definición legal es bastante completa; sus antecedentes pueden remontarse hasta la Ley de Michoacán y comprende los siguientes elementos: a) La huelga es la suspensión del trabajo; como veremos, existe un período de preparación de huelga y otro que se conoce en la práctica mexicana como período de prehuelga y se refiere a los trámites que deben satisfacer que deben satisfacer ante las Autoridades del Trabajo, antes de iniciar la suspensión de labores; la huelga se inicia con la suspensión del trabajo; b). La suspensión del

⁷ op. Cit. p. 40

trabajo, dice la ley, es temporal, lo cual significa que los trabajadores tienen la intención de suspender temporalmente las labores, porque si su propósito fuera dar por concluidas las relaciones de trabajo, no habría huelga, sino terminación de dichas relaciones; c). La suspensión del trabajo debe ser legal. Fué ésta la reforma de 1941; la razón de esta medida radica en las continuas suspensiones o interrupciones de labores, decretadas por los trabajadores sin observancia de los requisistos legales. La ley de 1941 quiso recalcar la otra: En primer término, nada se opone a una coalición obrero-patronal en contra del Estado. Además, la suspensión de labores como medio para modificar el orden jurídico de un Estado es un acto delictuoso y el derecho penal debe sancionarlo; puede tener éxito, en cuyo caso será una revolución triunfante, pero siempre será un acto contrario al orden jurídico. Ahora bien, la definición de la huelga como institución tolerada, reconocida o reglamentada por el derecho, no puede contener una situación contraria al orden jurídico.

2. Las definiciones mas completas se encuentran en la vieja doctrina alemana:

A. Hueck-Nipperdey ⁸ propusieron la siguiente

"La Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, es un empresa o profesión como medio de lucha del Trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha".

Señalan los profesores alemanes los elementos de su definición: a) La huelga es la suspensión del trabajo realizada sin el consentimiento del empresario; b) La suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importante de trabajadores; c) Es esencial a la huelga la presencia de un fin que responda a la idea de lucha del Trabajo contra el Capital; d) Los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha.

B. Walter Kaskel ⁹ alcanzó una definición mas concisa:

"La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

⁸ Guatemala al Gobierno de Ubico Hueck Alfred y Nipperdey, Compendio de derecho del trabajo, Madrid, 1963. Edit. La Ley. pp.26 y 55

⁹ Walter Kaskel y Dersch, Hernan. Derecho del Trabajo Buenos Aires, 1961. Edit. Argentina. p. 220

Kaskel marcó también los elementos de la definición: a) La huelga es la suspensión del trabajo; pero este término tiene un doble sentido, material y jurídico. La huelga es la suspensión de las labores, realizada con la intención de suspender la vigencia de los contratos de trabajo, de lo que se desprende que la huelga no es una notificación de terminación de las relaciones de trabajo; b) La suspensión del trabajo ha de proceder de una pluralidad de obreros; la suspensión realizada por un solo trabajador no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga que sean todos los obreros de la empresa; c) La suspensión de actividades ha de ser un acto colectivo, producto de un acuerdo y llevada a cabo según un plan; d) La existencia de una finalidad es de esencia en la huelga y consiste precisamente, en el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes.

1.4 La huelga

Una definición debe contener los elementos fundamentales de la institución. Nos proponemos buscarla, analizando algunas de las propuestas en la doctrina extranjera y nacional, pero agregamos que será una entre mil, sin otro valor que el de expresar nuestras ideas.

1.5 Definiciones de la doctrina

Las definiciones no son muy abundantes en la doctrina: Los escritores franceses generalmente, definen la coalición y se concretan a decir que la huelga es el resultado de una coalición obrera. En la Argentina Daniel Antokoletz ¹⁰ encuentra que la definición de la ley mexicana es bastante aceptable.

1. El profesor venezolano Rafael Calderón ¹¹ presentó una definición elemental de la huelga:

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada"

La definición peca de vaguedad, particularmente en el párrafo último cuando se refiere a la finalidad de la huelga. En España, Alejandro Gallart Folch ¹² define a la huelga en forma amplísima:

"Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en

¹⁰ Antokoletz Daniel Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social, Buenos Aires, 1972. Edit. Argentina. pp. 32 y 36

¹¹ Caldera Rodríguez, Rafael Derecho del Trabajo, Caracas. 1972. Edit. Ateneo. 2a. Edic. p. 340

¹² Gallart Folch, Alejandro. Derecho Español del Trabajo, Edit. Librería Bosch. Madrid, 1981. pp. 246 y 320

una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".

El mismo autor explica la amplitud de su definición:

Creemos que el maestro español confundió dos situaciones por solo el parecido externo que tienen: La huelga es un medio de lucha del Trabajo contra el Capital y su objetivo tiene que ser restringido.

3.- Existen algunas otras definiciones en la doctrina extranjera pero su relieve es menor. Entre nosotros, Nicolás Pizarro Suárez ¹³ dió la siguiente:

"Huelga es la supresión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital".

¹³ Pizarro Suárez, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano, Buenos Aires, 1976. 2a. Edic. Edit. Buenos Aires, p. 420

La definición bastante completa tiene la ventaja de señalar el objetivo de la huelga, tal como lo hizo la Ley del Trabajo de Oaxaca, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123 Castorena, ¹⁴ después de presentar la definición general de la huelga, hace notar que, en el sistema mexicano, el derecho corresponde a las nuevas mayorías obreras y que, además, existe la huelga por solidaridad y concluye es una buena fórmula.

"La Huelga es la supresión temporal del trabajo, como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas de una colectividad de trabajadores".

Cualquiera de las definiciones consideradas ofrece una idea bastante completa de la huelga. Sin embargo, es urgente marcar que la huelga, en nuestra legislación, es el ejercicio de una facultad legal, en lo que se distingue de la huelga situación de hecho; y esta también necesario hacer notar que la huelga está únicamente protegida cuando se ejecuta previa observancia de los procedimientos estatutarios; por último, nos parece que la finalidad queda mejor precisada si hacemos referencia al equilibrio de los

¹⁴ Castorena J. Jesus. Procesos del Derecho Obrero. México, S/F. Tratado de Derecho Obrero, México, 1942. Edit. Preco. 9.24

derechos e intereses colectivos, con lo cual, por otra parte, damos satisfacción al artículo 123:

La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos.

1.6 FORMACION Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO

La asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fué igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo; era un propósito económico y local. Fué, como sabemos, un fenómeno necesario, porque el Estado Liberal garantizaba la propiedad privada, pero se olvidó de los hombres; la asistencia pública, decía el Consejero Chapelier ante la Asamblea Nacional Constituyente, acudiría en ayuda de los necesitados; los hombres no tenían un derecho a la existencia económica y social y se unieron para protegerse del capital, que estaba asegurado por el Estado.

En la segunda mitad del siglo XIX se inició la transformación de la asociación profesional: en sus orígenes, fué un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo de trabajo local. Pero la lucha era todavía de desigual, porque el empresario sufría una pérdida en su capital, el obrero, en cambio, dejaba de vivir, cuando estallaba una huelga. Y como por otra parte había identidad de situaciones y de fines en las asociaciones profesionales, por el principio de solidaridad, se unieron los organismos locales,

transformándose en la organización de una industria o de una profesión. Y no se detuvo el proceso hasta culminar en las uniones nacionales federaciones y confederaciones. La unión de la clase trabajadora, como la asociación profesional, fue una unión necesaria.

En este estadio de su desarrollo, cobró la asociación profesional conciencia de su fuerza. Continuó luchando contra el empresario, porque el derecho individual del trabajo era una urgencia vital, pero principió a preguntarse si no sería mejor buscar la transformación de la Sociedad y del Estado, para imponer una mejor justicia social. Se ligaron entonces al movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esa unión nació el Sindicalismo, cuya definición debe completarse diciendo que es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la Sociedad y del Estado. La Asociación profesional, organismo económico-local en sus orígenes, ha devenido un cuerpo económico-político, esto es, un organismo que pretende, mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político.

Esta nueva posición de la asociación profesional ha sido también un fenómeno necesario, consecuencia de la división social que ha producido el Capitalismo: Una vez

más repetiremos el estribillo de que no se trata de una teoría, sino de un hecho, quiere decir, no se afirma en la exposición que antecede, que la asociación profesional deba procurar la transformación del Estado, sino, simplemente, que todas las tendencias sindicales, incluida la corriente sindical católica que es la más conservadora, buscan, efectivamente y como dato actual, la superación y substitución del régimen.

El movimiento obrero necesita, ante todo, la unión de los trabajadores, porque esta la condición de su éxito. Señala el Sindicalismo determinadas finalidades al movimiento obrero. Y, finalmente, sigue procedimientos especiales, táctica sindical para alcanzar estos fines. Los tres problemas forman los aspectos comunes a las corrientes sindicales; queda como propio a cada una de estas posturas ideológicas el principio para la reorganización de la Sociedad.

1.7 Fondo Ideológico del Sindicalismo.

El fondo ideológico estuvo formado, en sus orígenes, por el pensamiento socialista; habría que excluir únicamente al movimiento sindical católico y a las pocas asociaciones profesionales de base protestante que existían en Alemania. Empleamos en esta ocasión la palabra Socialismo en un sentido amplísimo: Socialismo es la doctrina social que pretende estructurar la vida económica sobre el trabajo.

Se caracteriza el Socialismo, en primer término, por su crítica al sistema capitalista de producción; desde el Socialismo utópico de Roberto Owen y de Fourier, al pensamiento de Marx, o de Proudhon, o de Sorel, o de Lasalle, hasta los pensadores contemporáneos, del tipo de Fernando de los Ríos o de John Strachey, o de Henry de Man; pudiera decirse que el Socialismo, como doctrina, es una reacción en contra de los principios del Capitalismo: El régimen capitalista descansa en la teoría de los dos factores de la producción, Capital y Trabajo, de idéntico rango y con iguales derechos. El mismo derecho del trabajo, en Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, era derecho del Capital y del Trabajo; por eso es que la huelga corresponde al lock-out, como arma de ataque y defensa, esto es, el Capital tenía el derecho de atacar al Trabajo.

El régimen es necesariamente injusto, afirma el Socialismo, por atacar al Trabajo. El régimen es necesariamente injusto, afirma el Socialismo, por que el Capital no puede ser el igual del Trabajo: El Socialismo reivindica la dignidad de la persona humana; afirma que la producción debe servir los intereses y las necesidades de los hombres, que las cosas han de ser instrumentos para la realización de los fines humanos, que estas mismas cosas no tienen derechos frente a los hombres y, en suma, que el hombre debe ser el centro de la vida social y el derecho la norma que garantice a toda persona una existencia digna. El Socialismo, y esto lo vio bien Fernando de los Ríos,¹⁵ Es un principio esencialmente humanista; quiere construir una sociedad para el hombre. Pues bien, el Socialismo y éste es el segundo de sus caracteres, quiere la substitución del Capitalismo por un régimen de justicia social: No busca la destrucción del Capital, quiere decir, de las cosas sino la supresión de los principios jurídicos en que se apoya el régimen capitalista, a saber, la idea de que las cosas son los iguales del hombre, Tampoco quiere la destrucción de las leyes económicas, pero reclama se las utilice en beneficio de los hombres. Otras muchas ideas han contribuido a integrar el fondo ideológico del Sindicalismo, pero el Socialismo es la parte más importante. El Socialismo fue la expresión ideológica del

¹⁵ De los Ríos Fernando. El Sentido Humanista del Socialismo. Madrid, s/f Edit. España. pp. 38 y 39

movimiento obrero: No tendría sentido la discusión acerca del primado histórico de los términos, porque, si viejo es el Socialismo, antiguos son también los movimientos de la clase trabajadora; y contemplados como acontecimientos contemporáneos, el movimiento obrero es, probablemente, anterior a las primeras sistematizaciones del Socialismo. No importa más decir que el Socialismo se adaptó exactamente al Sindicalismo: En su parte más rica reclamó respeto para el hombre que trabaja y exigió mejores condiciones de vida, en el presente y en el mañana. Desde estos puntos de vista, el Socialismo fue la teoría del Sindicalismo y éste la práctica de aquél.

Durante muchos años se alimentó el Sindicalismo del Socialismo y algunas corrientes sindicales viven todavía subordinadas al pensamiento socialista. Pero y como ya indicamos, el pensamiento humano no puede ser uniforme y no duró mucho tiempo el sometimiento del movimiento obrero. Fue la evolución del Trade Unionismo inglés y el Sindicalismo Francés, representado por La Confédération Générale du Travail; los obreros franceses se acercaron a Proudhon y sus grandes teóricos fueron Jules Guesde, Jorge Sorel y en los últimos años León Jouhaux; y el nuevo movimiento francés reclamó el título de Sindicalismo, como una doctrina propia, diversa del mismo Socialismo y con ese

nombre se la conoce hoy en la historia de las doctrinas económicas y sociales.¹⁶ Y también existe un Sindicalismo Anarquista y un Sindicalismo Católico. El fondo común de estas tendencias es la necesidad de modificar las bases económicas de la sociedad, pero las diferencias, varias veces apuntadas, se refieren a la táctica para producir el cambio y los principios del nuevo orden.

¹⁶Así por ejemplo, GIDE ET RIST: Historia de Las Doctrinas Económicas y RENNE GONNARD: Historia de Las Doctrinas Económicas, Buenos Aires. 1973. Edit. Argentina. P. 150

1.8 Unidad de los Trabajadores.

La unión de los trabajadores, como queda expresado, es la condición de la actividad sindical; más aún, y como vimos en párrafo anterior, nació el Sindicalismo de la unión de los trabajadores: Cuando la asociación profesional se transformó de organismo local en nacional, esto es, cuando se realizó la unión nacional de los trabajadores en las federaciones y confederaciones, apareció el Sindicalismo como fenómeno propio. El Manifiesto Comunista de 1848 ha sido la más vigorosa inyección al movimiento sindical: Unicamente la asociación profesional permite a los trabajadores luchar contra su patrono, para vivir mejor y solamente la unión de las asociaciones profesionales permite al Trabajo luchar con el Capital; la simple asociación profesional facilita una modificación en la vida de cada empresa las uniones sindicales permiten el cambio de la organización social la asociación profesional es un organismo con fines económicos limitados, las uniones sindicales tienen un fin total, de carácter político; la asociación profesional contempla el presente, las uniones sindicales miran hacia el futuro.

El sindicalismo supone, pero busca también la unión de los trabajadores; el párrafo final del Manifiesto

Comunista; "Proletarios de todos los países, uníos", se ha vuelto su lema y su primera preocupación es conseguir esa unión. Y se ha recorrido un largo camino, en tres jornadas: La asociación profesional fue un brote espontáneo de los hombres; en sus orígenes no tuvo pretensiones y se limitó a pactar el contrato colectivo, a defender los intereses de sus miembros y a presentar peticiones a los Parlamentos para que se mejorara la condición de los obreros; las ventajas que estos representaban a los trabajadores era la fuente mejor de la solidaridad. Pero no era suficiente esta actitud, pues los empresarios, para evitar las molestias que les causaba la asociación profesional, preferían a los trabajadores libres y ofrecían a los sindicatos algunas ventajas a condición de que dejaran sus uniones y creaban sindicatos de paja para enfrentarlos a los auténticos; hubo pues de establecerse una lucha para mantener las uniones y fortalecerlas; el boicot a los trabajadores libres y a los patronos que los utilizaban y la guerra a los sindicatos de paja fueron medidas necesarias; el origen real de las cláusulas de exclusión del derecho mexicano se encuentra en estas luchas y su existencia, por tanto, no debe cargarse exclusivamente a los trabajadores, sino también a los empresarios. En una escala mayor se reprodujo el proceso de las asociaciones de compañeros de la Edad Media. Pero la asociación profesional se movía, en estos dos primeros

estadios, en el terreno de la lucha económica y lo único que exigía era lealtad a la causa común, a cambio de los beneficios de los contratos colectivos. En su tercera etapa -la etapa política- el Sindicalismo ha adoptado una nueva postura: La asociación profesional apareció en el siglo XIX como un derecho natural del hombre, aplicación del derecho general de asociación; pero hoy se siente como una fuerza autónoma, con un derecho propio y con una finalidad propia, la transformación social, económica y política de nuestra sociedad; la asociación profesional fué creación de los hombres, pero hoy pretende ser un organismo independiente, con una misión superior por realizar. Es verdad que los valores de la asociación profesional no son finales, sino transitorios, pues su vigencia se agotará al operar la transformación social, pero en esta época histórica son los más importantes, pues son la condición para alcanzar un día los auténticos valores humanos. La unión de los trabajadores ha devenido una necesidad imperiosa para asegurar el futuro; y desde este punto de vista, el Sindicalismo de nuestros días pretende compararse a un ejército, que no es una finalidad en si mismo, sino un medio para la defensa de la Nación, pero un medio necesario; y como el ejército, la asociación profesional reclama una unidad perfecta; y una férrea disciplina, el trabajador, como el soldado, debe obedecer, sin discutir;

la táctica de lucha sindical no puede depender de los hombres, sino de la superioridad y no puede descubrirse, como no es posible radiar la estrategia va poner en juego el estado mayor. El Sindicalismo pretende hoy una dictadura sindical, para realizar sus propósitos y ofrece como siempre lo han hecho las doctrinas y los políticos, una nueva edad de oro. Ahora bien, la existencia de diversas corrientes sindicales es perjudicial al movimiento obrero, pero es una necesidad, porque el pensamiento humano no puede ser uniforme; en cambio, las pugnas intergremiales, alimentadas por los líderes, son una traición al Sindicalismo, porque debilitan a la clase obrera y le impiden realizar sus propósitos de presente y de futuro.

¿Pero hasta dónde la unión de los trabajadores? El Manifiesto Comunista quería una unión internacional y a conseguirla se encaminó la vida de Carlos Marx. y nunca mas se perdió la idea, pues todas las corrientes sindicales han buscada la alianza con las centrales extranjeras. La postura, por otra parte, es correcta: El derecho del trabajo tiene un sentido universal, porque es el derecho del hombre a conducir una existencia digna: Es derecho nacional que se internacionaliza pero este proceso es consecuencia de que el derecho del trabajo es universal y de que su principio -respecto a la persona humana- es el

mismo en todas partes. No podía ignorar el Sindicalismo estas ideas y tenía que procurar por el hombre por encima de las diferencias nacionales. Y Además, las desigualdades internacionales han impedido, durante muchos años, el mejoramiento de los trabajadores en cada pueblo. Otro problema es el de la futura organización del mundo, si será posible una sola comunidad humana, una república universal o si será la unión de los organismos nacionales, construída sobre una Carta de los Derechos Universales de los Hombres y de los Pueblos. En el sentido de buscar la unión de los hombres, todo Sindicalismo es y debe ser internacionalista.

1.9 Finalidades del Sindicalismo

El Sindicalismo, según todo lo anterior, se ha propuesto siempre una finalidad suprema, la elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja. Y hacemos esta afirmación consientemente: No ignoramos que muchas veces las actitudes políticas de algunos líderes contradicen nuestra afirmación, pero, no obstante, la mantenemos, porque uno es el Sindicalismo como doctrina social y otra cosa las actitudes bastardas, de quienes aprovecha, para fines propios, al movimiento obrero, el fondo ideológico del Sindicalismo es la dignidad humana. Ahora bien, esta finalidad suprema del Sindicalismo se desdobra en dos propósitos concretos, a los que hemos llamado en diversas partes de este libro los fines inmediatos y mediatos de la asociación profesional.

El fin inmediato de la asociación profesional es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica: En este capítulo busca el movimiento sindical las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, através del contrato colectivo. Era la finalidad de origen de la asociación profesional; subsiste este propósito en el

Sindicalismo, como un objetivo inmediato, aunque transitorio.

El fin mediato del Sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político. Y es curioso observar cómo ha variado la jerarquía de los valores para el movimiento sindical: A principios del siglo XIX persiguió la asociación profesional un único fin, de naturaleza económica, el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. A mediados del siglo y por las razones expuestas, apareció la finalidad política del sindicalismo; el contrato colectivo de trabajo atenuaba la justicia, pero no la hacía desaparecer; era indispensable para la vida presente, pero había que ir sobre el contrato colectivo, a un mejor reino de la justicia. Los valores eran todavía de igual rango, esto es, el presente y el futuro tenían la misma calidad. Pero el sindicalismo creció y los grandes acontecimientos de 1910 a nuestros días le hicieron pensar que era propicio el momento para operar la transformación social; la finalidad política, como ya señalamos, apareció entonces como la más importante y el fin inmediato de la asociación profesional pasó a un plano secundario. Cambió la escala de los valores para el Sindicalismo: No ha negado

el Sindicalismo a la persona humana, pero sostiene que, en la etapa histórica que vivimos, deben subordinarse los intereses del presente a las necesidades de la lucha para la transformación del mundo. El Sindicalismo, como hemos recalcado varias veces, ha devenido un fenómeno político; su problema ya no consiste en la simple lucha con el empresario, sino en la toma del poder y en la reorganización del mundo. Y tan profundo ha sido el cambio que, a veces se rechazan las ventajas presentes alegando que disminuyen el espíritu de lucha de los trabajadores; así por ejemplo se han opuesto las grandes Centrales Obreras a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, porque esa institución liga los intereses del proletariado con los del capital. Y estas ideas acaban de explicar la pretensión sindical de ejercer una dictadura sobre los trabajadores.

Táctica Sindical

El Sindicalismo no es una pura idea, es también un método para la realización de la idea; desde este punto de vista, el Sindicalismo es el heredero del Materialismo Histórico, que es también una doctrina y un principio de lucha. Pues bien, la cuestión del método de acción, o como generalmente se dice, de la táctica sindical es uno de los más importantes problemas del Sindicalismo: Entendemos por táctica sindical los diversos procedimientos aconsejados por el Sindicalismo para la realización de sus fines. La táctica sindical se ha venido formando lentamente y ha estado determinada para circunstancias históricas; pero, como fondo de enseñanza, se puede señalar al Marxismo, en el Manifiesto comunista y en los diversos escritos de Marx de Engeles, de Kautsky, de Plejanov, de Rosa Luxemburgo y de Lenin, para no citar sino unos cuantos nombres, se encuentran los datos fundamentales; máximo Leroy ¹⁷ cree encontrar en la siguiente frase de la Primera Internacional, los orígenes de la táctica sindical, lo que equivale a afirmar que es de ascendencia marxista: La emancipación de los trabajadores debe ser la obra de ellos mismos. Proudhon contribuyó también al desarrollo de la táctica y no debe desconocerse la influencia de Lasalle.

¹⁷ Leroy Máximo. El Derecho Consuetudinario Obrero. Buenos Aires, 1965. Ed. Padua. P. 39

Pero es probablemente Jorge Sorel el gran sistematizador de la táctica sindical; su libro, Reflexiones sobre la Violencia, se encuentra en la almohada de todo sindicalista; así, por ejemplo, Confédération Générale du Travail propagó siempre las técnicas de Sorel; el mismo libro de Máximo Leroy, El derecho Consuetudinario Obrero, acogió las ideas del revolucionario francés y las señaló como la realidad del movimiento obrero en ese pueblo; en España, según testimonios de Edmundo González Blanco, ¹⁸ fue considerable la influencia de Sorel.

¹⁸ González Blanco, Edmundo. Prólogo al Libro, 81 Sindicalismo expuesto por SOREL. México, 1969. Edit. Novel pp. 380 y 381

CAPITULO II

SINDICALISMO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

2.1 Formas Sindicales

El problema de la forma que adopte la sindicalización debe ser determinado teniendo en cuenta numerosos factores que inciden sobre ellas. Además, varía de acuerdo a la doctrina y a la legislación de cada país, pero es posible hallar puntos de vista de carácter general.

Se han dado varias clasificaciones que abarcan, más o menos, todos los posibles aspectos de la sindicación.

De Buen hace una clasificación más simple que las siguientes dos:

1° Formas Sindicales con vista a los trabajadores

2° Formas Sindicales con vista a las empresas

Los trabajadores se enumeran en una primera clasificación:

1° Sindicato gremial, si pertenece al mismo oficio o profesión

2° Sindicato de Oficios Varios, cuando en un municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea

menor de 20, es decir, en el caso, de que el número de trabajadores no sea suficiente para constituir un gremial.

Las empresas se enumeran en una segunda clasificación: Todas las demás sindicales que no son con vista a los trabajadores, tienen en vista a las empresas tales como son:

1° El de Empresa, formado por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa, sin importar que son de la misma profesión u oficio.

2° El industrial, formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, siempre y cuando sea dentro de una entidad federativa.

3° El nacional de industrial, si las empresas de la misma rama industrial están instaladas en dos o más entidades federativas.

La figura del sindicalismo nacional de industria aparece en el año del 1945 al reformarse la Ley de 1931, correspondiendo a un nivel más elevado de desarrollo industrial, comercial o de servicios y, en gran medida, ofrece una estructura más amplia para que los trabajadores ejerzan su monopolio sindical de mano de obra y, en

- 4) Por las Funciones y Fines:
 - a) De actividad única y típica
 - b) De actividades múltiples, inclusive atípicas o secundarias

Menendez Pidal²⁰ los agrupa así:

- 1) Frente al Estado:
 - a) clandestinos
 - b) Tolerados
 - c) Admitidos condicionalmente
 - d) Reconocidos simplemente
 - e) Ayudados por el estado
 - f) Cooperador del Estado

- 2) Por la Naturaleza:
 - a) Organismos paraestatales semioficiales
 - b) Organismos paraestatales privados

- 3) Por la legislación que los regula:
 - a) Legislación común de Derecho Privado
 - b) Legislación Especial de Derecho Privado
 - c) Normas de Derecho Social
 - d) Legislación laboral para los que reúnen ciertas normas y común para los demás

²⁰ Menendez Pidal. Derecho Procesal Social. Madrid, 1976. Edit. España pp. 305 y 306

- 4) Por su unidad o variedad:
 - a) concurrencia, pluralismo
 - b) unidad
 - c) privilegio

- 5) Por su situación en la Política Estatal:
 - a) apolíticos
 - b) políticos
 - c) Con ciertas funciones públicas
 - d) confesionales

- 6) Respecto de los individuos:
 - a) profesionales o simples
 - b) industriales
 - c) mixtos
 - d) obligatorios
 - e) en régimen de libertad
 - f) horizontales
 - g) verticales

- 7) Frente a otros Sindicatos:
 - a) independencia
 - b) federación
 - c) confederación

Por último, Pérez Botija ²¹ hacen un intento más amplio, que abarca una gran cantidad de situaciones.

Ideológica	Ideología Política Ideología Religiosa
Jurídica	Asociaciones Corporaciones Sindicatos Oficiales
Estructural	Sindicato Unico Sindicatos Libres
Por el ámbito	Ambito Social Ambito Profesional Ambito Geografico
Funcional	Sindicatos Negociables Sindicatos Asistenciales Sindicatos Revolucionarios

²¹ Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1987. Editorial España. p. 404

4) Por su unidad o variedad:

- a) concurrencia, pluralismo
- b) unidad
- c) privilegio

5) Por su situación en la Política Estatal:

- a) apolíticos
- b) políticos
- c) con ciertas funciones públicas
- d) confesionales

6) Respecto de los individuos:

- a) profesionales o simples
- b) industriales
- c) mixtos
- d) obligatorios
- e) en régimen de libertad
- f) horizontales
- g) verticales

7) Frente a otros Sindicatos:

- a) independencia
- b) federación
- c) confederación

2.2 Requisitos para la formación de un Sindicato

Siendo el Sindicato una persona jurídica, lógicamente debe reunir ciertos requisitos para su constitución.

Estos cambian de acuerdo a la legislación de cada país, pero en general, con variaciones de detalles, son los mismos.

Se pueden agrupar estos requisitos en dos categorías

1. De Fondo
2. De Forma

Requisitos de Fondo:

- a) Los requisitos de fondo comienzan con su propio objetivo que es; estudiar, mejorar y defender sus intereses comunes.
- b) El número de miembros con que se debe constituir un sindicato, el cual no debe ser menor de 20 trabajadores en servicio activo.
- c) La constitución de la organización mediante la expresión de la voluntad de los trabajadores, en una asamblea general, asentada en documentos debidamente sancionados como: el acta constitutiva, los estatutos y el padrón de socios.

- d) Cubrir los elementos que toda persona jurídica ha de cumplir, como lo son el nombre, domicilio y patrimonio.

Requisitos de Forma:

- a) Los requisitos de forma están señalados en la legislación laboral y en los estatutos sindicales, fijándose la estructura y funciones de la organización, y el tipo de sindicato constituido (gremial, de empresa, de industria, nacional de industria o de oficios varios).
- b) Entregar la documentación, que señala el artículo 395 de la ley de la materia, debiendo anexarla a la solicitud de registro.

En relación a los requisitos de fondo, figuran el carácter de las personas que las integran y la finalidad sindical.

No cualquier persona puede constituir un sindicato; para ello es preciso que reúna ciertas cualidades: si no es empleador carece de un elemento indispensable para poder sindicalizarse. La idea del interés profesional domina ampliamente. Esto es lógico, pues el fin esencial del sindicato es, justamente, la defensa de este interés y, por

tanto, no puede estar constituido por quienes no lo tienen o no les alcanza. Esto lleva al problema de si los que no están en actividad pueden formar parte del sindicato. La lógica indica que no, pues si no se encuentran desempeñando una actividad no tendrán interés en su defensa.

Sin embargo, los que se encuentran en situación de paro suelen estar realmente interesados y sería injusto privarlos de ese derecho. Los jubilados pueden aportar sus conocimientos y tiempo. Es una solución que depende de la ley, pero habría que contemplar situaciones especiales, aunque la regla sea ejercicio activo de la profesión.

La capacidad es otro elemento fundamental. Aquellos que carecen de capacidad para obligarse no podrán integrar sindicatos. Los menores que hayan llegado al límite de edad que permite el desarrollo de la actividad laboral no podrán hacerlo; los que se encuentren física o mentalmente incapacitados, no podrán tampoco constituirse en sindicatos.

El número de miembros que se requiere para poder organizar un sindicato es, un requisito que si tiene razón de ser pues no se debe constituir uno que por el escaso número de adherentes carezca realmente de gravitación y de

importancia. La cantidad exigida varía de acuerdo a cada país, siendo la cantidad requerida para los sindicatos patronales muy inferior a la de los trabajadores.

Alguna vez se sostuvo que al establecerse un número mínimo se estaba restringiendo la libertad sindical. Ello no es así. Toda institución debe ser reglamentada para que reúna las garantías necesarias para su correcto desempeño y este se obtiene cuando hay una cantidad de miembros que realmente permitan un adecuado desempeño de las funciones. También se podría sostener, en esa tesitura, que se atenta contra la libertad sindical al establecer el requisito de profesionalidad o de la edad.

Si la existencia del número hiciera que fuera necesaria una cantidad tan elevada de miembros que lo harían imposible o sumamente difícil de obtener, entonces se podrá hablar de atentar contra dicha libertad.

El segundo requisito que es el de la finalidad del sindicato. Una asociación de ésta índole que no tuviera como objetivo primordial la defensa o mejoramiento de los intereses profesionales de su grupo, no sería un sindicato. Podría estar constituido por trabajadores o patronos, pero sería una sociedad de beneficencia, de turismo, etc., pero

nunca un sindicato. La existencia de este requisito surge del propio concepto de sindicato.

En cuanto a los requisitos de forma, ellos son muy variables, pues son los que sufren mayores cambios de acuerdo a las legislaciones.

Generalmente hace falta una asamblea constituyente, redacción por escrito del acto constitutivo, dictar un estatuto, designar las autoridades, etc.

Lo que hay que respetar fundamentalmente es que la constitución se efectúe en el requisito de la autorización previa no implicando ello que no haya que cumplir con formalidades, como la inscripción, la publicación u otros semejantes. Las asociaciones deben respetar la legalidad y mientras esos recaudos no entran en un ataque a la libertad sindical, es decir, que en forma encubierta se trate de limitar a ésta, deberán ser cumplidos y respetados.

En los trabajos preparatorios del convenio 87 de la OIT se dijo que los países quedaban libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por consecuencia, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la

constitución y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del convenio, a condición, bien entendido, de que esas disposiciones reglamentarias no se harían en contradicción con las garantías previstas por el convenio.

22

No se ha hecho más que encarar una realidad incuestionable. Las asociaciones profesionales son personas de existencia ideal que para su formalización deben cumplir ciertos y determinados requisitos, al igual que otras personas similares, pues no pueden funcionar dentro de un Estado con total y absoluta presidencia de las leyes vigentes.

Para ello es preciso que cumplan con formalismos y requisitos que, además de salvaguardar el orden público, son también una garantía para su libre funcionamiento. Lo que no se puede establecer en la autorización previa para su constitución, ni fijar reglas cuyo cumplimiento haría ilusoria la libertad sindical.

Cuando un sindicato al constituirse no cumple con todos los recursos establecidos por la ley, la autoridad administrativa no da el curso correspondiente al pedido. Se suele devolver la solicitud para que se subsanen los errores y se

²² CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 31ª. reunión, Actas de las Secciones, Ginebra, 1950, P. 460

cumplan las omisiones; mientras tanto el sindicato no puede tener vida oficial.

Si, pese a no haber cumplido las condiciones estipuladas se obtiene el reconocimiento y el sindicato actúa como si estuviera correctamente constituido, los actos que realice son nulos, como norma general, si bien algunos pueden substituir en casos especiales, como por ejemplo las condiciones laborales establecidas en un convenio colectivo, pues ya forma parte del haber del trabajador; sin embargo no rigen para el futuro.

Una división general de los sindicatos está dada en la de los trabajadores, de patronos y mixtos. Esta basada en la composición de los elementos integrantes.

Su distinción es fácil, pues su denominación está dando su contenido. Los sindicatos patronales son tan necesarios como los de los trabajadores, pues ellos tienden a la defensa de los intereses de su clase. Caso contrario, el sindicato de los trabajadores, por su fuerza, podría imponerse a los empresarios aisladamente considerados, ejerciendo así una verdadera dictadura que podría tener nefastas consecuencias.

Los sindicatos mixtos son los compuestos por empresarios y obreros. Considerados por algunos autores como elementos de armonía y pacificación, son repudiados por la mayoría y, sobre todo, por los trabajadores.

Estos sindicatos son de carácter corporativo y actualmente casi no tienen vigencia. Es muy difícil que un sindicato de éste tipo marche adecuadamente, dado que los intereses que defienden unos y otros son antagónicos o, por lo menos, divergentes y, por tanto, no se pueden aunar.

Hueck y Nipperdey critican acertadamente esta solución profesional, considerando que debe pertenecer solamente a los trabajadores o a los empleados; a los sindicatos mixtos no los consideran verdaderas asociaciones profesionales.²³

24 25

En realidad, los trabajadores por razones económicas estarían en estos sindicatos en relación de dependencia con los empleadores y ello hace que pierda totalmente su calidad de asociación profesional. No habiendo plena libertad no pueden cumplir sus fines específicos.

²³ Mendez Pidal. Derecho Social Español, Madrid, s/f., Edit. España. T.I p. 184

²⁴ García, Alonso. Manual de Derecho del Trabajo. Madrid, 1975. Edit. España. T. II. pp. 691 y 691

²⁵ Hueck - Nipperdey, Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid, 1963. Edit. España. pp. 26 y 55

Hay ciertas desviaciones o patologías dentro de los sindicatos, como ser los sindicatos amarillos, blancos o de paja.

Los primeros revelan una actitud de los trabajadores consistente en no llevar a la práctica la lucha de clases, sino colaborar estrechamente con la patronal. Es utilizado por las empresas para oponerse a la obra del sindicato libre y está repudiado totalmente por los trabajadores.

Otra división podría ser por el "grado" o sea los sindicatos propiamente dichos; los de segundo grado o federaciones, que están integrados por los sindicatos propiamente dichos y los de tercer grado que es la unión de las federaciones.

"El carácter universal del moderno sindicalismo es la tendencia, en él manifiesta de superar las simples asociaciones los cuales, con el nombre de uniones federaciones, confederaciones generales, reúnen grandes masas de productores diseminadas por todo el territorio del Estado y que comprenden a trabajadores de todos los ramos de la producción". ²⁶

²⁶ Zanobini, Curso de Derecho Comparativo, Milán, 1937. Edit. Paulo p. 122.

Cada uno de los organismos así creados tienen su personalidad propia, distinta de los demás que los integran.

El objeto de estas organizaciones es el mismo de los que tienen régimen primario que lo integran, es decir, el sindicato, o sea, la defensa del interés sindical. Es una muestra más de que el sindicalismo único es el más ventajoso que el plural puesto que se trata de salvar las diferencias de la pluralidad, agrupando a todas las situaciones de esta índole en el mayor número posible de asociaciones. Por otra parte, sistema es igualmente variable en el régimen de la unidad como en el de la pluralidad.

2.3 Organización Sindical

El buen funcionamiento de un sindicato depende de la forma en que éste se haya organizado y estructurado; para que se desarrollen con eficiencia sus actividades se necesita la colaboración y participación activa de sus miembros, y es conveniente que sean las mismas organizaciones las que dividan sus tareas entre los afiliados.

ORGANIZACION DE UN SINDICATO

El estatuto de un sindicato, expresa la forma en que este debe organizarse y establece a su vez los órganos que lo forman y sus atribuciones.

Los órganos esenciales de un sindicato son: ²⁷

- a) "La asamblea general.- Máxima autoridad de sindicato
- b) El comité ejecutivo.- Integrado por la Secretaría General y las Secretarías Auxiliares.
- c) Las Comisiones.- Se forman por los miembros de la base y se deben integrar por lo menos las dos si-

²⁷ Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1980. Edit. Porrúa. Sexta Edic. Tomo II p. 320

güentes: la de la vigilancia y la del honor y justicia."

CARTA DE ORGANIZACION
SINDICAL

ASAMBLEA GENERAL

COMISION DE HO-
NOR Y JUSTICIA

COMISION DE
VIGILANCIA

SECRETARIA GENERAL

TRABAJO Y	ACTAS Y	ORGANIZACIÓN	FINANZAS	EDUCACION
CONFLICTOS	ACUERDOS			

BASE DE AGREMIADOS

La cúpula de la estructura de un sindicato se integra con la participación de todos sus miembros para conformar:

28

²⁸ Ibidem. p. 420

A) LA ASAMBLEA GENERAL

De ella se emanan acuerdos y mandatos que cumple el Comité Ejecutivo del Sindicato, bajo la vigilancia y supervisión de las comisiones nombradas para tal efecto.

La Asamblea es una de las actividades más importantes en las que se requiere de los conocimientos, habilidades y alta participación, tanto de dirigentes como de representantes.

El funcionamiento de esta se encuentra sujeto a la decisión de la mayoría de los miembros del sindicato y los acuerdos tomados deben ser respetados por los presentes y los ausentes.

Según la jerarquía de la Organización, las asambleas pueden tener diversas denominaciones tales como: Convenciones, Congreso, Consejo, Pleno y otras más.

Las asambleas según la fecha para ser convocadas, son ordinarias o extraordinarias.

Los objetivos de las Asambleas deben estar estipulados en los estatutos de cada organismo y en el reglamento de

Asambleas de la organización son: analizar y resolver los problemas más importantes del sindicato, además:

- ◇ Establecer reglas generales que normen el funcionamiento de la organización.
- ◇ Modificar las bases constitutivas o los Estatutos
- ◇ Nombrar y remover a los miembros del comité o comisiones, por sustitución o destitución.
- ◇ Aceptar o excluir socios.
- ◇ Decidir sobre la administración general financiera del sindicato.
- ◇ Aplicar sanciones disciplinarias.
- ◇ Señalar las cuotas ordinarias o extraordinarias de los socios.
- ◇ Aprobar o modificar planes, programas o proyectos sindicales.
- ◇ Sancionar un movimiento de huelga.

La dirección de un sindicato requiere de personas ampliamente capacitadas para la toma de decisiones, conocedores de la realidad política, económica y social y ante todo con el espíritu de conciencia de clase.

B) EL COMITE EJECUTIVO

Las facultades y atribuciones que confieren a los funcionarios sindicales están manifestadas en los estatutos del sindicato, redactado conforme a su derecho, establecido en los Artículos 359, 377 y 378 de la Ley Federal del Trabajo. ²⁹

SECRETARIA GENERAL

La función principal del Secretario General, implica la representación de los trabajadores que integran la organización, ante las autoridades, la empresa y la comunidad. Su personalidad se acredita con el registro sindical y la toma de nota del cambio de representación sindical que se tramita ante las autoridades laborales de acuerdo con el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. Es responsable también de la planeación y evaluación de los programas que se instrumentan en las Secretarías del Comité Ejecutivo. ³⁰

²⁹ IDEM p. 425

³⁰ Ibidem. p. 430

SECRETARIAS AUXILIARES

Estas Secretarías funcionan como órganos de apoyo a la Secretaría General y son unidades especializadas para cubrir un área de la acción sindical. La organización sindical. La organización sindical debe contar al menos con las siguientes: ³¹

Secretaría de Trabajo y Conflictos.- Atiende todo lo relacionado con los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores, vigila el cumplimiento interior de trabajo, Instruye, orienta, asesora y defiende los derechos de los trabajadores en lo individual y en lo colectivo, representa en gestoría a los trabajadores sugiriendo arreglos conciliatorios ante la empresa, ante las autoridades laborales o administrativas y jurisdiccionales; discute y exige el cumplimiento interior de trabajo; y, lleva el control de violaciones a los derechos laborales.

En algunas organizaciones, se dividen estas funciones en:

- ◇ *SECRETARIA DEL TRABAJO:* Para la atención de asuntos jurisdiccionales o contenciosos, ante las autoridades del trabajo.

³¹ *Ibidem.* p. 435

- ❖ *SECRETARIA DE CONFLICTOS*: Para atención de asuntos administrativos (ante los representantes de la empresa).

- ❖ *SECRETARIA DE ORGANIZACION*: Que bien puede funcionar como una Oficialía Mayor; atiende la administración interna del sindicato; administra los recursos humanos y materiales; lleva el registro de los datos de interés para la organización. Puede apoyarse en subsecretarías o coordinar secretarías de ámbito interno, como actas y acuerdos, cultura, deportes, consumos, festejos, etc., la importancia de estas funciones puede dar origen a otras Secretarías.
 - Estadísticas
 - Actas y Acuerdos
 - Cultura y Deportes
 - Seguro Social
 - Vivienda
 - Educación Sindical

- ❖ *SECRETARIA DE FINANZA*: Administra los recursos financieros del sindicato, maneja cuotas sindicales, atiende ingresos, autoriza egresos, lleva registros contables, cubre los gastos, impuestos, servicios y derechos de las oficinas y locales sindicales.

Prepara el Informe financiero de la Secretaría General para presentarlo a la Asamblea General. El tesorero por lo general representa mancomunadamente con el Secretario General al Sindicato ante autoridades fiscales y de la banca.

- ◆ *SECRETARIA DE ESTADISTICA:* La información es la principal herramienta para la correcta toma de decisiones en la organización de los trabajadores. Es necesario que el sindicato cuente con sistemas de apoyo y concentración de información, fundamentalmente de carácter económico y social de la situación económica a nivel nacional, de la rama industrial, de la empresa en particular de las condiciones de vida y de trabajo de los agremiados, lo que permite realizar mejor la función del representante sindical con el resumen de los datos procesados por la Secretaría de Información y Estadística, del Sindicato.

- ◆ *COMISION DE CONTRATACION COLECTIVA O COMITE DE NEGACION:* Todos los Secretarios dirigidos coordinadamente por el Secretario General trabajan en la preparación de la negociación colectiva, así como en la administración del contrato.

Las tareas sociales que tienen encomendadas los funcionarios sindicales deben contemplar las necesidades socioeconómicas de los trabajadores y sus familias para encontrar satisfactores sobre: la alimentación, el vestido, la vivienda, la salud, la educación y la recreación, a través de los logros económicos conseguidos con los patrones o con el conocimiento de los servicios institucionales establecidos para tal efecto.

2.4 Instituciones de apoyo a los trabajadores

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Encargada de vigilar la observancia y aplicación del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, y promover el equilibrio entre los factores de la producción y el bienestar de los trabajadores, a través de su propia organización central con dos Subsecretarías, catorce Direcciones y una Delegación Federal del Trabajo, por cada Entidad Federativa. ³² ³³

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Facultada para recibir y resolver las objeciones que los trabajadores formulen a la declaración anual de impuestos global de las empresas, para efecto de hacer valer correctamente su derecho a la participación en las utilidades.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- Tiene como funciones la de actuar como órgano conciliador y árbitro en los conflictos de trabajo que se susciten cuando así lo demanden los trabajadores o los patrones.

³²

³³ Op. Cit., I.V. P. 420

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.- Es un servicio social en favor de la clase trabajadora, en que se representa y asesora a los trabajadores o a sindicatos ante cualquier autoridad en cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo y siempre que lo soliciten.

Hay una procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y Procuradurías Locales en las Entidades Federativas.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.- Realiza los estudios técnicos necesarios y apropiados para fijar los salarios mínimos, que han de regir en las diversas zonas económicas del país.

La Comisión Nacional de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.- Es la que tiene como facultad fijar el porcentaje de las utilidades que las empresas deben entregar a los trabajadores por su participación en el proceso productivo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social.- El cual tiene como función primordial aplicar y extender el Seguro Social obligatorio garantizando el derecho a la salud a los trabajadores. Otorgando al mismo tiempo, asistencia médica y servicios sociales de beneficio individual o colectivo,

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

familiar y de solidaridad social, además de fomentar tanto la salud física como mental creando unidades médicas y de servicios recreativos.

El Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.- Ante el grave problema que enfrenta la clase trabajadora para disfrutar de una vivienda digna, cómoda e higiénica, fue creado en 1972 como un organismo capaz de administrar, financiar y coordinar programas para la construcción de vivienda destinada a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

El Fondo de Fomento y Garantías para el Consumo de los Trabajadores.- Es un organismo que funge como un fideicomiso que garantiza a la clase trabajadora la obtención de créditos y financiamiento para la adquisición de bienes de consumo duradero.

Entre otros, estos organismos prestan un servicio a los trabajadores y a excepción de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se integran en forma tripartita, con representantes de la clase trabajadora, las organizaciones patronales y del gobierno.

2.5 Administración y Gestión Sindical

"La dirección sindical debe tener una buena planeación por escrito expresada en documentos y planes en los que se plantean los grandes objetivos, programas de acción y declaración de principios; con base en esto se establecen las estrategias o políticas que indican el camino a seguir instrumentándolo en programas de trabajo de la organización, así también, de apoyo a otras organizaciones".

El dirigente sindical debe conocer las técnicas de la política, de la administración y la gestión. el ser dirigente o líder sindical requiere capacidad, don de mando y, sobre todo, identificación en todos sus colaboradores y miembros de la base. ³⁴

El dirigente encausa, conduce, coordina, enseña, corrige, está al frente de un equipo que trabaja para lograr objetivos, el dirigente es el líder pero también es el responsable de la acción sindical

Se debe tener presente que el dirigente delega funciones, nunca responsabilidades, este dirige a los

³⁴ Gómez, Gottschack y Bermudez, Curso de Derecho del Trabajo. México, 1979. Cárdenas Editor y Distribuidor. p. 250

secretarios que ejercen la función de acuerdo a su especialidad.

CAPITULO III

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LIBERTAD SINDICAL

3.1 Generalidades de la libertad individual de sindicatos

En cuanto a su estructura formal, el ordenamiento mexicano del trabajo reglamenta el derecho de libertad Sindical con base en los principios constitucionales comprendidos en las fracciones XVI del apartado A, y X del apartado B del artículo 123 de la Constitución Mexicana en el Convenio Internacional Número 87. De conformidad con éstos, la libertad sindical se integra a los contenidos de la Ley Federal del Trabajo (artículo 354 y siguientes), codificación reglamentaria de la plataforma continental.

En su concepción más amplia, entendemos a la libertad Sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, sindicarse o no. Así también como la potestad de la asociación sindical ya para auto-organizarse o actuar con independencia. En éste sentido se ha apuntado ³⁵ que "el derecho de libertad sindical es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo, de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de los trabajadores".

³⁵Vardier, J.M., cit. por Cueva, Mario de la, op. cit., p. 263

La libertad sindical se reconoce formalmente en México en sus dos aspectos principales:

a) Como derecho individual de los trabajadores y como derecho colectivo de sus sindicatos, y

b) En cuanto derecho de los trabajadores y de sus agrupaciones sindicales, en sus dos aspectos;

1.- Positivo

2.- Negativo

1.- En su aspecto positivo individual este derecho se explica dentro del sistema mexicano como la facultad de los trabajadores para constituir sus sindicatos sin previa autorización (artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo).

Hemos de insistir a este respecto en que si el precepto de referencia, en relación con la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional alude en principio a un derecho de sindicación que corresponde por igual tanto a los trabajadores como a los patrones, en rigor es privativo tan sólo de los primeros.

Las razones son las siguientes:

Históricamente el derecho para formar sindicatos fue una imposición del movimiento obrero tanto a las empresas como a las instituciones jurídicas y políticas de la sociedad liberal decimonónica.

En el marco laboral contemporáneo, el derecho de sindicación o ha sufrido la transformación de un hecho proscrito por las leyes Penales a un derecho universal obrero, o bien ha surgido como un imperativo de la vida democrática, para garantizar a los trabajadores la oportunidad de preservar, exigir y promover sus niveles de existencia y de trabajo. Dentro de éste orden de ideas, es facultad de sindicarse un derecho incontrastable de los trabajadores para el estudio y defensa de sus intereses.

En sentido diferente se ha estimado ³⁶ que nuestra legislación establece el principio de la libertad de asociación y prohíbe el que se ejerza coacción sobre los trabajadores o sobre los patronos, ya para obligarlos a pertenecer al sindicato obrero o a la agrupación patronal, ya para que los abandonen... Los sindicatos reconocidos por el artículo 123 son aquellos que están integrados, bien por los trabajadores, bien por patronos, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una Organización de Trabajadores y Patronos, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal: Propósito que se desvirtúa si se reconociera la existencia de las sociedades mixtas.³⁷

³⁶ Lombardo Toledano, Vicente, op. cit., p. 200

³⁷ Cueva, Mario de la, op. cit., p. 295

El objeto de la asociación profesional de los patronos es detener el avance del mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores. No por otra razón ha podido decirse que el sindicato es el instrumento de la lucha de clases, lo mismo se trate de obrero que del patronal.³⁸

Por lo consiguiente; privados los patronos de la suspensión del trabajo como medida de lucha e impuesta la obligación de celebrar contrato colectivo a los trabajadores, la lucha de clases, reviste a México, la característica de corresponder a la clase trabajadora la iniciativa y a la patronal, la pasiva de defensa.³⁹

Por nuestra parte, estimamos que si el derecho del trabajo es un ordenamiento irrenunciable (artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso g y h de la constitución) que jamás puede abatir los contenidos normativos en favor de los trabajadores, resulta contradictorio admitir la creación de Sindicatos de patronos destruidos sustentamiento y promoción de sus respectivos beneficios en detrimento directo de los intereses del sector obrero. En esta virtud, consideramos que los derechos de sindicación de los patronos consignados en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución; como en el 356 de la ley Federal del Trabajo, queda sin efecto por la fracción XXVII del apartado A de ese

³⁸ Catorcena, J. de Jesús. Manual de derecho obrero, México, ed. , 1984. p 255 del autor

³⁹ Ibidem

mismo precepto constitucional y el artículo 5º, fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.

El supuesto reconocimiento del derecho de Sindicación de los patronos obedece, más que nada, a una diferencia demagógica que no tomo en cuenta las contradicciones arriba mencionadas. Cabe reiterar que en la experiencia Sindical de México, los patronos jamás han solicitado el registro de ningún tipo de sindicato, prefiriendo agruparse para la defensa de sus intereses en cámaras de comercio e industria; v. gr: CANACO (Cámara Nacional de Comercio), CONCANACO (Confederación de Cámaras de Comercio), CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación), CONCAMIN (Confederación de Cámaras Industriales) e incluso la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana) organismo que presta una asesoría jurídico-laboral.

La libre formación o creación de los sindicatos en un presupuesto indispensable para su vida interna libre; por otra parte, si la vida interna no fuese una preparación libre para la acción externa, los sindicatos perderían su misión histórica y morirán de inanición.⁴⁰

La organización sindical puede entenderse como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, definición que comprendía las dos esencias de la democracia: el gobierno de los miembros de la comunidad al través de la leyes, estatutos orgánicos y substanciales o normas que se expidan por la misma

⁴⁰ Cueva, Mario de la, op. cit., p. 288

comunidad, y la determinación de las finalidades del grupo obrero, que serán el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos del trabajo.

Defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (Art. 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución Federal).

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo).

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato...

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios, ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra"

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

(art. 123, apartado A, fracción XXVII, fracciones g y h, de la Constitución)

"Las disposiciones de ésta Ley producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:....

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo". (Art. 5º, fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo).

La constitución de un sindicato, opina Néstor de Buen, es en término de la teoría general del derecho, un negocio jurídico colectivo. Exige la concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo o de tres patrones (art. 364). Esto significa que es imposible, jurídicamente, ejercer individualmente el derecho de constituir sindicatos.⁴¹

En éste sentido, si la libertad sindical se funda en la idea de reconocer tanto a los trabajadores como a sus asociaciones profesionales el derecho de actuar y vivir con tal autonomía, se considera también que deberá observarse al orden jurídico vigente.

Según Jesús Castorena⁴² "para constituir un sindicato o para sumarse a él, no es necesario encontrarse al servicio de un pa-

⁴¹ Buen Lozano, Néstor de, Derecho del Trabajo, 2a. ed., México, Porrúa, 1977, t.II. p. 493

⁴² Castorena, J. de Jesús, op. cit., p. 236

trón. La pérdida del trabajo no constituye causa de disociación del trabajador desocupado".

Concorde con los principios del Derecho Internacional de trabajo, debe entenderse que el ordenamiento mexicano menciona la ausencia de autorización preliminar o condiciones para constituir los sindicatos, como una prerrogativa de los trabajadores frente a la injerencia del Estado o aquella de los patrones (art. 357, L.F.T.). abstracción de las discriminaciones por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad, credo religioso o pensamiento político. La libre sindicación es estimada como un derecho político en tanto que al garantizar la formación, desarrollo y funciones de los sindicatos, los proyecta a la obtención de sus fines inmediatos, traducibles, por lo general, en diversas reivindicaciones económicas, como a propósito mediatos, tales como el acceso al poder por parte de los trabajadores y la socialización de la propiedad particular.

43

Asistimos sin duda al análisis de una facultad que ha de entenderse no como una obligación, sino como un derecho irrestricto que en un principio se regula con este carácter, en su fundamento constitucional (art. 123, fracción XVI), en la

43 "El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente por nosotros en el derecho laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la finalidad inmediata del movimiento sindical, entre otras varias circunstancias, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores." Cfr., Cueva Mario de la, op. cit., p. 299.

Ley Federal del Trabajo y en su Convenio Internacional Número 87.

Precisando, lo encontramos como derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses materiales, intelectuales y de orden moral, siempre y cuando la acción no se pierda dentro del proselitismo religioso, causa que dentro del ordenamiento mexicano podría dar lugar a la cancelación del registro sindical.

Obra de la evolución y vida de los movimientos proletarios, la libertad sindical deberá de interpretarse como una conquista obrera, nunca como acto gracioso o concesión del Estado. Claros en este respecto, los trabajadores mexicanos cuentan, formalmente, con el derecho constitucional y legal de afiliarse libremente a los sindicatos de su preferencia, teniéndose por no puestas o nulas de pleno derecho, todas las disposiciones o cláusulas en contrario (art. 123-A. fracción XVI constitucional y 358 de la Ley Federal del Trabajo).

Se ha apuntado que, en rigor jurídico, la autonomía sindical corresponde a la facultad de las organizaciones para elaborar sus normas o determinar su régimen de derecho.

La autonomía sindical supone, en esta virtud, la existencia necesaria de la asociación profesional (órgano legislativo, en este caso) como organismo social jurídico. La autonomía en cuestión refleja, entonces, una cualidad del sindicato (autodeterminación) en contradicción con otros entes, llámense patrones, Estado o sindicatos diversos.

Para un cierto sector de opinión, vista la exigencia de un régimen jurídico, la autonomía sindical en México, se afirma por otra parte, es prerrogativa de los sindicatos oficializados, sin lugar a dudas los mayoritarios, y a los cuales se ha asignado la acción amortiguadora frente a los reclamos del trabajo. Su actividad mediatizadora, controlando en la base a las organizaciones de trabajadores, les ha dotado del triste carácter de un factor de poder secundario.

Dentro de esta teoría se afirma también que la libertad sindical, jurídicamente, representa, en cambio, una elección de conducta, siempre y cuando no se afecten los derechos de terceros.

Por lo mismo, más que un régimen jurídico, esta potestad indica un problema de conducta. La libertad Sindical supone, básicamente, el reconocimiento jurídico del espíritu asociativo exclusivo de los miembros que integran la misma clase. Esta

potestad aparece como un concepto que precede al sindicato, el cual bien puede entenderse como un obvio resultado del ejercicio de aquella.

Se sostiene, que la libertad sindical presupone una conducta necesariamente colectiva, toda vez que su reconocimiento conlleva una potestad inherente a la clase trabajadora por y en su razón de sus fines especialmente gregarios.

Con Humberto Ricard a la cabeza, este derecho se explica como una facultad de los grupos sociales en su carácter auténtico de clases, que lleva a la convicción de que en caso de conflicto prevalecerán los intereses colectivos sobre los particulares de los agremiados.

Frecuentemente se dice que el empresario tiene el deber de reconocer al Sindicato y a su directiva, pero, a efecto de evitar equívocos, es necesario entender el sentido de la frase: los sindicatos en si y por si, por el solo hecho de su constitución y el cumplimiento de los requisitos legales. ⁴⁴ ⁴⁵

⁴⁴ Artículo 123, apartado A, fracción XVI, ver nota núm 6. "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

⁴⁵ "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." (Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo).

⁴⁵ Cueva, Mario de la, op. cit., p. 296.

Si el Convenio Internacional Número 87 reconoce el derecho de los sindicatos para determinar su composición y estructura, como más adelante se detallará, consigna también el derecho de los trabajadores para crear una o más de sus organizaciones sindicales por empresa, profesión o rama industrial. En este sentido, la libertad sindical, no implica en ninguna forma vulnerabilidad o desorganización en el movimiento sindical obrero.

Se exige que la constitución de todo sindicato se dirija democráticamente, según se desprende de la fórmula constitucional (art. 40) de que "es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República Democrática".⁴⁶

De Buen sostiene,⁴⁷

"Solo por consideraciones históricas que ya pusimos de manifiesto y porque, en última instancia, es imposible el ejercicio aislado de los derechos sindicales, es que hemos predicado su esencia colectiva..." En realidad el derecho a la sindicación es, esencialmente, un derecho colectivo de clases y junto a él puede aceptarse, como lo hace RICORD en su tesis que compartimos, un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.⁴⁸

⁴⁶Idem, p. 289

⁴⁷Buen Lozano, Nestor de, op. cit., T. II, p. 516

⁴⁸Idem, p. 492.

Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la filiación sindical.⁴⁹ El desconocimiento de este desdoblamiento de derecho, concluye Néstor de Buen,⁵⁰ "uno atribuido al grupo y otro al individuo, justifica la denominación diferente que les atribuye Ricord. Puede hablarse entonces de derecho de sindicalización y libertad de afiliación sindical."⁵¹

Mario de la Cueva más fundamentalmente afirma que ⁵² :

La libertad sindical es originariamente un derecho del trabajador tanto por razones sociológicas y jurídicas; sociológicas porque la libertad es un atributo de la persona y jurídicas, porque la fracción XVI del art. 123 parte de la persona humana. Cabe señalar que los sindicatos una vez que han quedado constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, dando origen a nuevos derechos.

La libertad sindical implica la prohibición de que el Estado intervenga ya en la formación o la existencia de aquel, con base en el principio de que su constitución no presupone

⁴⁹Idem, p. 496.

⁵⁰Idem, p. 495.

⁵¹Idem.

⁵²Cueva, Mario de la, op. cit., p. 300.

autorización de indole alguna. El registro como procedimiento administrativo de comprobación debe ser primero público y nunca significarse como un acto constitutivo de la personalidad jurídica del sindicato, pues contravendría el principio anterior.

El congreso Constituyente de 1917 reconoció la facultad de los trabajadores para promover sus intereses a través de la acción del sindicato; pero simultáneamente les reconoció el derecho de participar mediante sus delegados ya en la determinación de las condiciones de trabajo como en el manejo y la gestión de las empresas.

El Congreso Internacional Número 87 reglamenta la libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo, consignando por encima de meras especulaciones teóricas el derecho con el que cuenta el trabajador a título personal, así como el que asiste al sindicato como persona moral.⁵³ En igual sentido están orientados los artículos 356 a 359 de la Ley Federal del Trabajo, provenientes de la Ley de 31.

Por otra parte es imposible imponer la admisión de un miembro a una organización profesional en tanto que atendería

⁵³"Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas" (artículo 2do. del Convenio Internacional Número 87).

contra el derecho consignado en el Convenio Internacional núm. 87, así como en las disposiciones constitucionales y legales aplicables, respecto a la libertad para admitir o expulsar a los socios que la integran.

Lo anterior, presenta la dualidad de intereses colectivos e individuales.

Dentro del ordenamiento mexicano el derecho de libertad sindical individual, es decir privativa del trabajo, se encuentra garantizado, al menos con pretensión formal, en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución; en el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948; en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, y en los principios y términos del Convenio Internacional Número 87 de 16 de Octubre de 1950.

Ortega Arenas.⁵⁴ establece que el régimen legal en México somete a los sindicatos a un riguroso control del gobierno. Que después de reconocer, teóricamente, el derecho de los trabajadores y los patrones para formar sindicatos, nuestro ordenamiento anula la organización sindical independiente.

⁵⁴Ortega Arenas, Juan, Instructivo Obrero, México, Costa Amic, 1985, p. 53.

Respecto a lo individual, el ordenamiento mexicano también regula la libertad sindical en su aspecto negativo, entendido como el derecho de los trabajadores o no afiliarse a ningún sindicato o a separarse de aquél en el que se hubieran inscrito, cuando conviniera así a sus intereses. Tal disposición se encuentra formalmente confirmada por la protección de que habrá de tenerse por no puesta cualquier estipulación que establezca multa alguna por dicho concepto o que desvirtúe el ejercicio del derecho mencionado.

En la Ley Federal del Trabajo se reconoce expresamente el aspecto negativo de la libertad sindical, al consignarse la potestad de no afiliarse a determinado sindicato o de separarse, en su caso, del mismo (artículo 358).

Mario de la Cueva establece.⁵⁵ "La libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación, y consecuentemente, la libertad negativa de asociación está comprendida dentro de la libertad positiva."

La libertad sindical en su aspecto negativo se traduce, en fin, en el derecho que tiene el trabajador para no integrarse a los cuadros de algún sindicato en lo particular o de ninguna asociación profesional, dos opciones importantes que se deben distinguir. Igualmente contempla la hipótesis de que pueda

⁵⁵Cueva, Mario de la, op. cit., p. 304.

abandonar o renunciar en cualquier tiempo al sindicato que hubiera formado a aquél que se afiliara.

A través del expediente de una de las cláusulas de consolidación sindical, conocida dentro de nuestro sistema como de exclusión, y a la que gráficamente designamos como de expulsión, la libertad sindical individual en el aspecto en cuestión es realmente un derecho negatorio. Como se vera más adelante, la cláusula de expulsión que puede pactarse en el contrato colectivo de trabajo (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo) obliga al patrón, sin responsabilidad alguna a separar del empleo al trabajador que le indique el sindicato, sin la posibilidad de comprobar el que este se hubiese reiterado o sido expulsado de la organización. El sentido de la prohibición para las autoridades y patronos de no negar o impedir el derecho de sindicación obligatoria y vertical.

La garantía que confiere el artículo 358 "es indiscutible ya que ingresa al sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, ya que su afiliación al mismo no tiene porqué ser "per eternum".⁵⁶

En el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 se regulaba la fórmula de que nadie podrá ser obligado a formar o no formar parte de algún sindicato,

⁵⁶Cavazos Flores, Baltazar, 35 lecciones de derecho laboral, México, Trillas, 1985, p. 254.

disposición que consigna el Convenio Internacional número 87 y que en forma casi literal remota el artículo 358 de la Ley vigente.

Al analizar la libertad sindical en su conjunto, en cuanto derecho personal, Mario de la Cueva ⁵⁷ expone :

Las tres dimensiones están indisolublemente unidos, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea; la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe la libertad desaparece. La segunda es un corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una monástica de por vida.

Frente a la postulación es legítimo hablar de un derecho de libertad sindical personal, en los dos aspectos mencionados se levanta en la doctrina la corriente que sostiene que el derecho de sindicación tiene carácter clasista, necesariamente colectivo de una determinada categoría profesional. Derecho de

⁵⁷Cueva, Mario de la, op. cit., p. 303.

clase que suplanta a la libertad sindical, con su herencia y carácter burgués.

Si bien los sindicatos han pugnado sistemáticamente por el reconocimiento de la libertad sindical en su aspecto negativo, toda vez que dificulta la absorción de importantes contingentes de trabajadores. De otra parte, propicia las maniobras patronales pendientes a participar la separación de los trabajadores de sus organizaciones sindicales, debilitando con ello la fuerza del sindicato y su capacidad de resistencia.

En cuanto al derecho del sindicato de trabajadores como persona jurídica, la libre constitución de agrupaciones profesionales representa tanto un presupuesto de su vida interna como de su actuación profesional.

La asociación sindical presupone, para algún sector doctrinario interesante, un gobierno de trabajadores en su seno, que junto con los miembros integrantes, formule los estatutos y las leyes que la rijan, las que serán obviamente un ordenamiento imperativo como obra de beneficio y para beneficio de los trabajadores. Por lo mismo, se ha apuntado que los sindicatos precisan de una esencia democrática determine sus fines formativos de mejoramiento, promoción y salvaguarda de sus intereses respectivos. Inscrito en este contexto, el

artículo 123 reconoce solamente sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales, en virtud del carácter clasista que define al derecho del trabajo. El afán democratizador reclama la libertad y en esa virtud no puede reconocerse la existencia de los sindicatos mixtos, patronal-obreros, puedan vivir dentro del esquema del derecho personal de asociación.

3.2 Libertad Sindical

Establecidas las asociaciones profesionales que como se vio, fueron combatidas intensamente hasta lograr su reconocimiento y apoyo, es lógico que para poder cumplir sus fines necesitan desarrollarse en libertad.

Esta libertad debe ser encarada desde diversas perspectivas que han variado en el tiempo y en el espacio. Ella se condiciona a distintas concepciones, como marxista, fascista, social cristiana, etcétera, lo que indica la dificultad que presenta el tema.

Según Russomano,⁵⁸ la libertad sindical podría ser representada por una figura triangular, pues ella está formada, conceptualmente, de tres partes distintas que se tocan en sus extremidades, dando la idea de un perfecto triángulo jurídico.

Otros autores brasileños, siguiendo la doctrina francesa, clasifican la libertad sindical, desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y con relación al Estado, haciéndolo de la siguiente manera:

⁵⁸Gomes-Gottschalk, Curso do Direito do Trabalho, Rio de Janeiro, 1972, 5a. ed., pp. 478 y 479

"En relación al individuo:

- a) libertad de adherir a un sindicato
- b) libertad de no afiliarse a un sindicato;
- c) libertad de renunciar a un sindicato".

"En relación al grupo profesional:

- a) libertad de fundar un sindicato;
- b) libertad de determinar el cuadro sindical en el orden profesional y territorial;
- c) libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias;
- d) libertad para fijar las reglas internas, formales y de fondo para regular la vida sindical;
- e) libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional;
- f) libertad en las relaciones entre el sindicato de empleadores y de empleados;
- g) libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la profesión;
- h) libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa."

"En relación al Estado:

- a. independencia del sindicato en relación al Estado;
- b. el conflicto entre la autoridad del Estado y la acción sindical;
- c. integración del sindicato en el Estado."⁵⁹

⁵⁹Op.cit., p. 63

3.3 Concepto de Libertad Sindical.

Según Cesarino Junior, la expresión libertad sindical puede ser entendida en varios sentidos. Uno, como la libertad de organizar sindicatos con entera capacidad de representación sindical, lo que implica el problema de la unidad o pluralidad sindical. Otro, significa la libertad del trabajador de sindicalizarse o no, es decir, la sindicalización compulsaria o libre. Por fin, otro aspecto es el reconocimiento del derecho de plena autodeterminación de los sindicatos o sea, la autonomía sindical.⁶⁰

A su vez, Nápoli estima que hay dos acepciones. Una genérica y política que significa el medio por el cual los trabajadores esperan obtener por lo menos la igualdad con los empleadores y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora en el futuro. La otra es específicamente profesional y jurídica y equivale a un conjunto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y de sus asociaciones frente a los empleadores y el Estado.⁶¹

Alonso García, haciendo suyo el concepto de Gallart Folch de que "es la facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creadas

⁶⁰Direito social brasileiro, Rio de Janeiro, 1963, 5a. ed., t. 1, pp. 239 y 240

⁶¹Derecho del Trabajo y de la seguridad social, Buenos Aires, 1969, p. 321.

para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifican" considera que se deben tomar en cuenta dos aspectos: como derecho del individuo y como autonomía de la asociación profesional⁶²

Según Gros Espiell, "es un derecho o un conjunto de derechos que se atribuye, en cuanto titulares de los mismos, al sindicato o a la organización profesional patronal"⁶³. Sin embargo, estimamos que, de acuerdo a la interpretación de la Organización Internacional del Trabajo tiene un sentido mucho más amplio, pues no solamente se integra con las libertades de asociación y expresión en derechos individuales, sino que, además, la libertad sindical se debe comprender integrándose plenamente en el sistema general de libertades fundamentales del hombre. También debe estudiarse particularmente la libertad de asociación que ésta en la base, en cuanto derecho individual, de la constitución del sindicato y de su actividad, "luego los derechos de los asociados o miembros dentro del sindicato o de la organización profesional, en especial con referencia a la libertad de opinión y expresión, y por último el contenido de la libertad

⁶²Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1973, ed., p. 193.

⁶³"El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT y en los convenios sobre libertad sindical y derechos de sindicación y negociación colectiva" en "estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari, Montevideo, 1973, p. 162.

sindical strictu sensu, es decir, los derechos de la organización profesional de trabajadores o empleadores. Asimismo debería indicarse que, como consecuencia del reconocimiento de la libertad sindical, no son admisibles las medidas de represalia, llamadas de discriminación antisindical que, por el ejercicio de los derechos sindicales, puedan adoptarse.⁶⁴

Entendemos que es el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de las facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines.

El derecho a asociarse debe otorgarse a todas las personas sin excepción, salvo que el derecho interno considere, con carácter general, que por razones de interés público cierta categoría debe ser excluida del disfrute de ese derecho. .

⁶⁴Op. cit., p. 162 y 163.

3.4 Convenios de la O.I.T en materia de Libertad Sindical

Convenio Núm. 87. adoptado por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California, el año de 1948, y referente a la Libertad Sindical.

La Organización Internacional del Trabajo desde sus mismos comienzos dió al problema de la libertad sindical y de las relaciones industriales todo el valor que tiene, reconociéndolo como elemento esencial para su existencia y funcionamiento.

Así, el preámbulo de la Carta Constitutiva de la O.I.T. citó como una necesidad para mejorar la condición de los trabajadores y asegurar la paz "la afirmación del principio de la libertad sindical" y además mencionó, entre otros principios de urgente y particular necesidad, "el derecho de asociación" tanto para obrero, como para patrones y para todos los fines que no sean contrarios a las leyes.

Violaciones al principio de libertad sindical llevaron al consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo a la conclusión de que el hecho de que el principio de la libertad sindical figura en la Carta constitutiva de la Organización Internacional del

Trabajo, no era suficiente para hacer respetar esta libertad y decidió, en una Reunión del año de 1923, abordar el problema en conjunto y comenzar por tomar un acuerdo para emprender una encuesta sobre la libertad sindical. Cuando se estaba realizando esta encuesta un Delegado Obrero japonés presentó en la Sexta Reunión de la Conferencia, en 1924, una proposición para incluir en la Orden del Día de la Conferencia el tema de medidas apropiadas para garantizar el respeto a la libertad sindical".

En cumplimiento de esta Resolución, el Consejo incluyó el punto de la libertad sindical en la Agenda de la Conferencia de 1927, aunque ya en el año de 1921 la Conferencia había adoptado un Convenio sobre los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, que obligaba a los Estados Miembros que lo ratificaron a conceder a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a abogar todas las disposiciones legislativas o de otra especie que puedan restringir estos derechos, respecto a los trabajadores agrícolas.

De acuerdo con los resultados de la encuesta emprendida por la Oficina Internacional del Trabajo, la forma de reglamentación de la libertad sindical era muy diferente en cada país; sin embargo, descubrió que las cuestiones fundamentales estaban sujetas a una reglamentación bastante semejante, por eso la Oficina al formular su Informe para la Conferencia pudo incluir algunas fórmulas precisas, cuya aceptación había constituido una garantía suficiente para los sindicatos profesionales, limitándose a proteger por una parte la libertad de los asalariados y los empleadores para asociarse en la defensa colectiva de sus intereses profesionales y la libertad de los sindicatos para lograr sus objetivos por medios lícitos. Desgraciadamente este proyecto de la Oficina quedó muy modificado, por la serie de enmiendas que fueron propuestas en las deliberaciones de la Conferencia. Una de estas enmiendas proponía que se garantizara también, el derecho de no asociarse, cosa ésta que como se sabe han patrocinado, claro en fechas muy posteriores a 1927, los patronos mexicanos. Otra enmienda pretendía someter la constitución de los sindicatos a "la observación de formalidades legales", lo cual habría dado al Estado el derecho de reglamentar el estatuto sindical a su gusto, y hubiera autorizado al legislador, según prácticas seguidas en ciertos países, a subordinar la existencia misma de los sindicatos a una autorización

previa. El resultado fue que los grupos obrero y patronal, se opusieron a que el tema de la libertad sindical fuera incluido para Segunda discusión en la Conferencia de 1928.

Como se continuaron haciendo alusiones a la necesidad de tratar en Conferencia el problema de la libertad sindical, el Consejo decidió abordarlo, de acuerdo con una proposición de los representantes de la Argentina, por etapas, comenzando por la garantía del principio de la libertad sindical. El Consejo encargó inmediatamente a la Oficina que estudiara el proyecto desde este punto de vista, y ésta presentó en 1931, un estudio sugiriendo la preparación de un proyecto de Convenio basado en las disposiciones de la O.I.T. existentes en su Constitución.

El Consejo entonces encargó a la Comisión de libertad sindical que presentara un informe sobre un Convenio con estas bases, así lo hizo la Comisión; su proyecto de Convenio definía con toda precisión el principio de libertad sindical, y permitía que la asociación profesional tuviera derecho a constituirse libremente, sin autorización previa, y a funcionar fuera de toda injerencia o control administrativo; pero el Consejo de Administración después de haber adoptado el informe que contenía el proyecto de Convenio, adoptó una proposición del Representante italiano

que puso de manifiesto el conflicto esencial entre los Estados democráticos y los totalitarios. El Representante italiano manifestó que como ya la Oficina había estudiado la libertad sindical de que gozarían los sindicatos era necesario estudiar, ahora, la reglamentación de la actividad de los sindicatos, en el caso de que no constituyeran organismos privados únicamente, sino organismos de derecho público, y marcó que en ciertos países existía un sistema de organización sindical en el cual los sindicatos no solamente son asociaciones privadas que pueden ejercer, cuyas atribuciones puedan ser toleradas o puedan ser reprimidas por la ley, sino en el cual los sindicatos están reconocidos como órganos de derecho público, que han recibido del Estado poderes que significan en ciertos casos atribuciones de orden legislativa. En estas circunstancias el Consejo decidió aplazar la discusión de la libertad sindical.

Ocurrió entonces pensar si podría intentarse garantizar la libertad sindical frente a la otra parte del contrato del trabajo, ya que no podía garantizarse frente al Estado.

Por dos Resoluciones adoptadas en la XIX y XX conferencias, la Comisión de la libertad sindical, pudo examinar la cuestión desde el punto de vista, y propuso la inserción en

el Orden del Día de una próxima Reunión de la Conferencia "la protección al derecho de asociación profesional de los asalariados". El Consejo, sin embargo, se obtuvo de inscribir el punto en el Orden del Día de la Conferencia.

Sin abandonar el propósito de buscarle una solución al problema de la garantía de la libertad sindical, la Organización Internacional del Trabajo activó su acción en los problemas referentes a relaciones industriales y a colaboración entre los poderes públicos y las organizaciones profesionales, pero las mismas razones políticas que estorbaron la acción emprendida en el campo de la libertad sindical impidieron también llegar a un resultado satisfactorio en el terreno de las relaciones industriales.

En vista de que la Conferencia de 1924 encargó a la Oficina Internacional del Trabajo que prestara atención a los conflictos de trabajo y a los medios para conseguir el establecimiento de un sistema adecuado de conciliación y arbitraje, la Oficina publicó un estudio intitulado "La conciliación y arbitraje de los conflictos de trabajo", en cuya primera parte examinó los problemas generales de la conciliación y el arbitraje, en la segunda hizo una

descripción de la situación jurídica de la conciliación y arbitraje en 50 países.

Simultáneamente la Oficina estudió el problema de los Convenios colectivos y publicó en 1936 un estudio en el que examinó el papel que de hecho desempeñaban los Convenios colectivos o los reglamentos análogos en los diferentes países y en las diferentes industrias; los diversos métodos de reglamentación de las condiciones colectivas del trabajo y los efectos de esa reglamentación; el lugar que ocupa los Convenios colectivos dentro de la estructura económica y las posibilidades que ofrecen, en relación con la legislación nacional del trabajo, para la ratificación o la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo.

A principios de la guerra, en una Conferencia Extraordinaria que se celebró en Nueva York, la Conferencia preparó un informe sumamente interesante sobre los métodos de colaboración entre los poderes públicos, las organizaciones profesionales obreras y las organizaciones profesionales patronales que estaba destinado a la XXVI Reunión de la Conferencia que hubo que suspender por los acontecimientos de entonces. Convocada la Conferencia Extraordinaria de Nueva York de 1941, se incluyó en el Orden del Día el Principio de Colaboración, la Oficina

preparó un estudio complementario. Las mismas condiciones en que se realizó la Conferencia de Nueva York impidieron discutir con la amplitud necesaria el problema de la colaboración, sin embargo, la Conferencia adoptó diversas Resoluciones de importancia en este aspecto.

La XXVI Conferencia, que no había podido verificarse en la fecha originalmente propuesta, se reunió en el año de 1944 en la ciudad de Filadelfia, y adoptó el documento mundialmente conocido como "Carta de Filadelfia", que precisó los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y reconoció que "la libertad de expresión y de asociación", son esenciales para el progreso constante y definió la obligación de la Organización Internacional del Trabajo de promover el reconocimiento efectivo del derecho al contrato colectivo, la cooperación de empresas y de trabajadores en el mejoramiento continuo de la eficiencia de la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores, en la preparación y aplicación de medidas sociales económicas.

En la III Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se abordó, de acuerdo con el capítulo de la Agenda sobre relaciones de trabajo, el problema de la libertad sindical.

La Conferencia adoptó una Resolución que consigna el derecho de organización de los empleadores y los trabajadores públicos o privados, a organizarse sin autorización previa, que establece que las agrupaciones de empleadores y trabajadores gozarán de autonomía absoluta para su funcionamiento, administración, redacción de sus estatutos, reglamentos internos y política, que no podrán ser disueltos por vía administrativa; que podrán formar federaciones y confederaciones, y finalmente que las condiciones de fondo y forma, no deberán poner trabas al ejercicio y a la libertad sindical.

La Conferencia de México tomó también una Resolución sobre protección del derecho sindical y administración de las negociaciones colectivas. En la primera parte de esta Resolución prevé que la legislación debe prohibir cualquier acto del patrono o de sus agentes que perjudique el derecho sindical y todo acto que estorbe la creación, funcionamiento de organizaciones sindicales y hace obligatoria para los patrones el reconocimiento de los sindicatos, para discutir con ellos los contratos colectivos.

Las Comisiones de Industria de la Organización Internacional del Trabajo que fueron organizadas en cumplimiento

de una Resolución 1945 del Consejo de Administración, han adoptado también resoluciones que exaltan la necesidad de garantizar el derecho de asociación.

Estando así las cosas, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en su IV Reunión, estudió, a proposición de la Federación Sindical Mundial y de la Federación Americana del Trabajo, el punto "de las garantías de ejercicio y desarrollo del derecho sindical", con la consecuencia de haber tomado una Resolución pero transmitiendo a la Organización Internacional del Trabajo las proposiciones de la F.S.M. y de la F.A. del T., y pidiendo que la cuestión de los derechos sindicales fueran incluidos en la próxima Reunión de la Conferencia.

El Consejo Económico y Social acordó también en la misma Resolución transmitir las Memorias a la Comisión de Derechos Humanos, para que estudiara los aspectos del problema que pudieran formar parte de Declaración de Derechos Humanos. El Consejo de Administración de Organización Internacional del Trabajo después de consultar con el Director de la Oficina decidió inscribir el punto de la libertad o asociación de relaciones de trabajo, en el Orden del Día de la XX Reunión de la Conferencia que tuvo lugar en junio de 1947, en la ciudad de Ginebra.

La Resolución del Consejo Económico y Social hizo, naturalmente, o se manifestará la actitud adversa que Rusia tiene hacia la Organización Internacional Internacional del Trabajo.

Por otra parte, la competencia de la Organización Internacional de Trabajo en cuestión del derecho de asociación profesional es otra ya que esta inscrita en la Constitución de la O.I.T. y en la Declaración de Filadelfia a las cuales se han adherido todos los Estados miembros de la Organización, entre los cuales por supuesto, no figura Rusia, entre otras cosas, porque la presencia de Rusia en la Organización Internacional del Trabajo, como Miembro de ella, la obligaría a comprobar que existe o no existe en la Unión de las Repúblicas Soviéticas Socialistas la libertad sindical.

El consejo Económico y Social razonablemente confió el estudio de la libertad de asociación, en general, a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que finalmente formuló la Carta Internacional de Derechos del Hombre.

La Organización Internacional del Trabajo como Agencia Especializada que es, se ocupó del derecho de asociación,

en lo que respecta a que los empleadores y los asalariados puedan invocar los principios de derecho común en materia de asociación o las disposiciones constitucionales sobre la libertad de asociación en general. Con la premura del tiempo de la Oficina preparó un breve informe sobre la libertad sindical y las relaciones industriales, en cuya tercera parte, se limitó a formular conclusiones y bases de discusión para la XXX Reunión de la Conferencia.

Esta Conferencia después de una muy amplia discusión, adoptó una resolución sobre libertad sindical y protección del derecho sindical de organización y negociación colectiva, definiendo los principios fundamentales de la libertad de asociación, y decidió también, para establecer lo más rápidamente posible medidas para dar efectividad a estos principios, inscribir en el Orden del Día de la siguiente Reunión la cuestión de la libertad sindical y de la protección del derecho sindical, con el objeto de adoptar uno o varios Convenios Internacionales de Trabajo, cosa que no pudo hacer la XXX Conferencia porque no tuvo tiempo para cumplir los requisitos establecidos en la Constitución misma de la O.I.T.

Inmediatamente después de la Conferencia de Ginebra, se presentó un informe al Consejo Económico y Social que en su

Quinta Reunión, en agosto de 1947, declaró que estaba satisfecho con las medidas tomadas o examinadas por la Organización Internacional del Trabajo en las cuestiones en las que su competencia está reconocida, y decidió además, reconocer los principios enunciados por la Conferencia Internacional del Trabajo; invitar a la O.I.T. a proseguir sus esfuerzos a que adoptara a uno o varios acuerdos internacionales y transmitiera su informe a la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Asamblea General de las Naciones Unidas también hizo suyos los principios enunciados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en lo relativo al derecho sindical.

Entonces la XXXI Reunión de la Conferencia abordó en definitiva la discusión de la libertad sindical, junto con las relaciones de trabajo. Sirvieron de base para la discusión los textos propuestos por la Oficina Internacional del Trabajo. Discutidos los textos en la Comisión de la Conferencia y en plenaria, la Asamblea adoptó el proyecto de Convenio que en seguida se inserta, y que, como la Oficina Internacional del Trabajo manifiesta, constituye una primera etapa en el camino de la reglamentación internacional de los derechos sindicales, que se limita a definir las garantías fundamentales que han de darse a trabajadores y a empleadores así como a sus organizaciones;

garantías que comprenden todas las manifestaciones esenciales de la vida de las organizaciones profesionales, desde su formación hasta su disolución, y que de acuerdo con el Artículo Primero del Convenio los Estados-Miembros se comprometen a llevar a la práctica.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión.

Después de haber decidido adoptar, en forma de un convenio, diversas proposiciones referentes a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Considerando que el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia los medios susceptibles de mejorar la condición de los trabajadores y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical".

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante".

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su XXX Reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a una reglamentación Internacional.

Considerando que la Asamblea General de la Naciones Unidas, en su Segunda Reunión, hizo suyos estos principios, se invitó a la Organización Internacional del Trabajo a proseguir en todos sus esfuerzos a fin de que sea posible adoptar uno o varios convenios internacionales.

Adopta el 9 de julio del año de mil novecientos cuarenta y ocho, el Convenio, que se denominará "Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, 1948".

El cuerpo esencial del Convenio queda entonces reducido a los artículos 2 a 11 que contienen las diversas disposiciones adoptadas en la Conferencia de San Francisco sobre la libertad sindical.

Ahora bien, todos los aspectos de la libertad sindical contenidos en el Convenio, y detallados en estos diez artículos, están previstos en la legislación mexicana.

En la parte relativa a garantías individuales la Constitución contiene, en su artículo 9º, el derecho a la libre reunión y asociación como derecho general, como derecho del hombre, que tiene como antecedente una disposición similar de la Constitución de 1857 que sirvió de base para que organizaran y funcionaran las agrupaciones obreras que aunque sujetas al derecho común, antes de que la Constitución actual consagrara, en la fracción XVI del artículo 123, la libertad de asociación profesional, como derecho de clase, exclusivo de trabajadores y patrones.

Aunque el texto de la Constitución es breve y confuso en opinión de algunos autores, es categórico y sus alcances se han fijado en copiosas jurisprudencia, que permite afirmar que nuestra ley, tomando en cuenta antecedentes históricos de la lucha del movimiento obrero, reconoció la libertad del derecho de asociación profesional y la autonomía de ésta. Patrones y trabajadores pueden pues asociarse en defensa de sus intereses, en organizaciones de su elección, con la sola limitación, como existe para el ejercicio de cualquiera libertad de proceder legalmente.

La forma de asociación que el movimiento obrero mexicano ha escogido, la sindical, entra perfectamente dentro de las disposiciones del Convenio.

La asociación profesional debe tener una vida jurídica, pues en otro caso no podría llenar los fines para los que fue creada en la ley. Nuestra ley ha establecido una serie de requisitos sobre constitución del grupo, calidad de las personas que pueden formar parte de ella y finalidades de ésta. Nuestra tratadistas colocan estos requisitos en tres rubros, los que regulan el fondo de las asociaciones, los relativos a la capacidad y circunstancias de las personas y los que regulan la forma.

Entre los primeros, o los del primer rubro quedan incluidos el que previene que la asociación esté constituida por trabajadores o por patronos y que su objeto sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de obreros y patronos. Este principio de la ley fue mejorado y precisados por la doctrina elaborada después de muchos años de vigencia de la Constitución y ahora se entiende como objeto de la asociación profesional la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de obreros y patronos. Estos requisitos están mencionados expresamente en el texto del artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo.

Se señalan como requisitos respecto a las personas la disposición que contiene el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo que contradice el propósito del precepto constitucional de establecer el derecho de asociación sin distinción alguna, pues prohíbe asociarse y que formen sindicatos "las personas a quienes la ley prohíbe asociarse o sujetas a reglamentos especiales". Como esta disposición no puede referirse a quienes no sean patrones o trabajadores, habrá que determinar quiénes son estos trabajadores o patrones que no pueden asociarse, y no puede referirse más que a las fuerzas armadas o la policía, cuya sindicalización es nuestro país no puede todavía permitirse, pero que ya se permite en otros países. Precisamente por el reconocimiento de situaciones de este género, se elaboraron en San Francisco las disposiciones de excepción del artículo 9° del Convenio.

El segundo requisito respecto a las personas es el que establece el artículo 238 de la Ley: para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan por lo menos veinte trabajadores, y para constituir uno patronal, por lo menos tres patrones. También este artículo ha provocado objeciones, no tanto por la arbitrariedad de los números escogidos, como por su apariencia de constituir una limitación al derecho de libertad sindical; pero si se

considera que está inspirado en la doctrina de la ley, en su espíritu de reconocer un grupo social con el vigor suficiente para llenar los fines de su existencia legal y social, se llega a la conclusión de que no constituye violación a la fracción XVI del 123 Constitucional. Uno de nuestros más prestigiados tratadistas dice sobre el particular: "La fijación de un número mínimo por la Ley no pretende, por su espíritu, violar el principio de la libre sindicación, sino precisar lo que es un sindicato, como organismo encargado de tutelar los intereses obreros".

Con respecto a la capacidad para afiliarse a un sindicato, la regla general de que todo trabajador puede ingresar a él tiene ciertas limitaciones, explicables, respecto a menores y respecto a extranjeros. En congruencia con la fracción III del Artículo 123 Constitucional que prohíbe que se contrate el trabajo de menores de doce años, que en realidad fija en doce años la edad mínima de admisión al trabajo, el artículo 239 de la Ley sólo permite que ingresen al sindicato los mayores de doce años. Claro está que los menores de doce años no pueden considerarse trabajadores en virtud de la fracción citada del 123 Constitucional, y si no son tales, no pueden sindicarse, no pueden hacer uso del derecho de una clase a la que todavía no pertenecen. Pero el mismo artículo les prohíbe a los

menores de dieciséis años que participen en la administración del sindicato, evidentemente en atención al desarrollo físico y mental de los menores. Es esta prohibición no otra cosa que el deseo de que la asociación tenga funcionarios perfectamente formados para guiarla.

Por lo que se refiere a las mujeres, el artículo 241 de la Ley concede a la mujer el ejercicio, digamos autónomo, de la libertad sindical: es decir, que la mujer que para celebrar otros contratos puede estar obligada a recabar el consentimiento de su marido, para constituir un sindicato o afiliarse a él, no requiere este consentimiento, pues para este caso su personalidad es completa.

La Ley mexicana, en vista de lo asentado en el artículo 240 del Código de Trabajo, no permite que los extranjeros, que por otra parte pueden constituir sindicatos y afiliarse a ellos los, desempeñen puestos en las directivas de las agrupaciones. Esta prohibición, con las diversas consecuencias que tiene, no es del todo congruente con el precepto constitucional, pero se explica como defensa de los intereses de los sindicatos mexicanos.

Finalmente los requisitos de forma están determinados en el artículo 242 de la Ley, el cual requiere que se

registre el sindicato ante la autoridad competente -la Junta de Conciliación y Arbitraje para los de jurisdicción local, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para los de jurisdicción federal- , y para que éste se presente copia del acta constitutiva o de la asamblea constitutiva, de los estatutos, del acta de la sesión en que fueron nombrados los funcionarios de la asociación y una relación del número de miembros que compongan la agrupación. Debido a la fracción II de este artículo los sindicatos están obligados a redactar por escrito sus estatutos, que deberán contener los capítulos que lista en el artículo 246 de la misma Ley. Llenados estos requisitos, ninguna autoridad, según lo ordena el artículo 243, podrá negar el registro que, una vez hecho, otorga, por lo dispuesto en el artículo 247, la personalidad jurídica a la asociación, que surge a una vida jurídica íntegra. Naturalmente son las autoridades administrativas y Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que tienen que decidir si las organizaciones han cumplido con los requisitos de Ley para constituirse, y en caso de que opinen que no se ha cumplido con ellos, pueden negar el registro. La Ley pena a la autoridad con una multa, cuando ha registrado a un sindicato que no ha cumplido con los requisitos de la Ley, según reza el artículo 683 de la misma. Hay que reconocer que en general las autoridades que se encuentran con una solicitud de registro no ajustada a

derecho, hacen indicaciones a los interesados para que la corrijan; y cuando la decisión es desfavorable, y los interesados no están conformes con ella, tienen expedita una acción en derecho para reclamar contra la autoridad responsable. Este procedimiento no constituye, evidentemente, ni puede constituir estorbo o cortapisa de ningún género a la libertad de asociación, es simplemente una cosa natural dentro de un régimen de derecho.

Todas estas disposiciones de la Ley no constituyen, ni pueden representarse como una necesidad de autorización, previa, expresamente eliminada en artículo 234, cuya parte final, además prohíbe que se obligue a una persona a formar o a no formar parte de un sindicato, garantizando así la voluntad libre para adherirse o dejar de pertenecer a una asociación profesional. En virtud del texto del artículo 235 no puede siquiera hacer una estipulación que permita imponer una multa convencional en caso de separación de un sindicato o que desvirtúe de algún modo los principios del artículo 234, pues se tendrá por no puesta.

Si la asociación obra sin su registro, no obra legalmente, y por lo tanto, de acuerdo con el artículo 245 sus actos son nulos, como también lo son los actos del sindicato que no haya cumplido con los requisitos legales.

En las condiciones de nuestra legislación no se necesita una disposición expresa que diga que la única condición para afiliarse a un sindicato es conformarse con los estatutos de él. Aunque la mayoría de los autores no cree que la asociación profesional constituya un contrato debe tenerse en cuenta como funcionan las obligaciones y derechos de los nuevos miembros de la asociación. La decisión para adherirse a un sindicato es voluntaria, pero el nuevo socio tiene que aceptar los estatutos tal como tiene que aceptarlos en una sociedad anónima el socio que compra una acción. Es indudable que la ley al reconocer el derecho de asociación profesional reconoció la existencia de grupos sociales provenientes de factores sociales ineludibles en contraste con las otras formas de asociación previstas en las leyes y que son verdaderas creaciones de la voluntad del hombre para fines de lucro, etc.

Los principios expuestos y las disposiciones legales citadas no contienen nada que signifique intervención de las autoridades que limite o impida el ejercicio de la libertad sindical. La Constitución ha establecido el derecho frente al Estado, lo mismo que frente al empresario.

{ La disolución o suspensión de una organización obrera o patronal debe hacerse de acuerdo con las disposiciones que

hayan elaborado libremente en sus estatutos los miembros de un sindicato. No puede pensarse en otra forma de disolución o suspensión de un sindicato, aunque si puede pensarse en la cancelación de su registro si falta a la ley. De todos modos sin esta cancelación del registro es considerado como ilegal, dentro de los principios de la libertad sindical, los interesados puede acudir a la autoridad judicial para salvaguardar los derechos que pudieran haber sido violados.

El derecho a constituir federaciones o confederaciones se desprende naturalmente, de los textos constitucionales, pero el artículo 255 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que "los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que en lo conducente estarán regidas por las disposiciones relativas a aquellas", proporciona un texto expreso sobre esta materia. Naturalmente, por el mismo interés de que la asociación profesional pueda ejercer libre y efectivamente sus derechos se establecen también en el artículo apenas citado, disposiciones de carácter general para garantía de la existencia misma de estas federaciones y confederaciones.

No existe en la legislación mexicana disposición alguna que expresamente conceda a los sindicatos o a las federaciones o confederaciones sindicales derecho a afiliarse a organizaciones internacionales , pero este derecho

es de tal manera obvio, y se desprende de tal manera de los textos constitucionales, que no requiere, ni a requerido nunca, para sus ejercicios , una disposición legal particular y expresa. Por lo demás como casi todos los sistemas de derecho, lo que no esta prohibido esta permitido. Las centrales obreras mexicanas han ingresado a organizaciones internacionales, simplemente por acuerdos tomados dentro de las disposiciones de sus estatutos en sus Congresos o Asambleas. Nadie ha objetado jamas el derecho de estas centrales para adherirse a la C T A L., a la C I T., a la N.S.M., ni objetará que se adhieran a la nueva central internacional que acaba de constituirse en Londres.

El artículo 255 de la Ley Federal del Trabajo basado, naturalmente en el inciso tantas veces mencionado en el Artículo 123 Constitucional, permite asegurar que las federaciones y confederaciones tienen las mismas finalidades de los sindicatos y que, por lo tanto, gozan de las prerrogativas y derechos otorgados a éstos. La personalidad de la federación o de la confederación se establece con los requisitos establecidos por la ley para los sindicatos sólo que los miembros son, en su caso no individuos, sino sindicatos o federaciones. Las federaciones y confederaciones en la legislación Mexicana deben registrarse precisamente en la Secretaría del Trabajo, no

como en el caso de registro de sindicatos que sólo se registran en esta Secretaría las relaciones con una industria federal, y los otros en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

No hay disposición de la Ley mexicana que subordine la adquisición de la personalidad legal de sindicato, federación o confederación a condiciones que limiten la libertad sindical. Los requisitos, fondo, forma o personas que se necesitan para constituir un sindicato, son parte de la esencia misma de la libertad de asociación profesional son elementos esenciales para que pueda funcionar eficazmente dentro del régimen jurídico en que vivimos.

Es absolutamente obvio que el ejercicio de la libertad sindical debe hacerse dentro de la legalidad. El ejercicio de toda libertad debe hacerse dentro de la ley. El ejercicio de cualquiera libertad es más fácil si la coordinamos con el ejercicio de las libertades y garantías de que gozan los demás; y la ley, al resguardar las libertades y derechos de todos, establece como inevitable en la convivencia social, el principio de la legalidad.

No se hace necesario estudiar otras disposiciones de la Ley mexicana sobre sindicatos, porque el Convenio se refiere exclusivamente a la libertad sindical. Las disposiciones citadas son las que demuestran que no hay contradicción alguna entre los principios establecidos en el Convenio y los de nuestra Constitución en primer lugar, y nuestra ley del trabajo en segundo.

El Estado Mexicano ha reconocido a la asociación profesional, limitándola a sus objetivos. La esfera de libertad que se le ha reconocido es impenetrable para el Estado; pero sin que éste haya renunciado a su carácter de poder supremo. La asociación es autónoma en todo su régimen interior y así ella elabora los estatutos, administra sus bienes y regula su funcionamiento y su acción hacia sus fines, acción y fines, naturalmente, sujetos a la ley, es decir lícitos. La asociación existía de hecho antes de la ley; esta se limita a reconocerla en vista de la lucha de los trabajadores, que claro, nunca pensaron en subordinarlo al Estado.

CONVENIO 87**OBSERVACIONES Y POSIBLES RESPUESTAS:**

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, han venido formulando la siguiente información:

"La Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en su última memoria.

Lamenta tener que comprobar que el Gobierno, tras de analizar nuevamente la situación, mantiene su punto de vista anterior, y no se da cuenta de ningún elemento nuevo que le permita modificar las conclusiones anteriores de la Comisión a saber, que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene varias disposiciones (artículo 68, 69, 71, 72, 73, 75, 79, y 84) que son contrarias a lo dispuesto por el Convenio.

Por consiguiente la Comisión no puede sino consistir en estas conclusiones: ella desearía estudiar de nuevo las cuestiones señaladas, y espera que el Gobierno le comunique nuevos elementos."

ARTICULO 2 DEL CONVENIO

Contenido de dicho artículo:

"Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como las de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Los postulados básicos de dicho artículo, vistos a la luz del contexto mismo de otras disposiciones del Convenio son:

Derecho de los trabajadores y empleadores de constituirse en organizaciones, sin distinción alguna. Es decir, la libertad de asociarse, sin que por razón alguna tengan más derecho a formarlas unos empleadores o trabajadores, en su caso, más que otros. Preconiza la igualdad en la libertad.

Derecho a constituir las organizaciones sin que se requiera para ello autorización previa. Es decir, no es una voluntad condicionada por la voluntad del Estado, sino una voluntad reconocida si en su ejercicio se respeta la

legalidad (artículo 6 del Convenio). Si el derecho de asociarse debe ser (y lo es) reconocido por el derecho, es cause no límite, de esta garantía para que pueda ejercerse eficientemente, mediante el reconocimiento posterior si reúne los elementos que garantizan ser voluntad auténtica representativa del interés mayoritario, en el fomento y defensa de los intereses de todos los trabajadores (artículo 10 del Convenio) Es decir, es la libertad dentro de un orden justo.

Derecho individual de adherirse a dichas organizaciones. Si la organización, como personal moral de derecho es la manifestación de una voluntad común, para que lo sea debe basarse en el consenso de cada uno y constituir a en base a él.

Adecuación de nuestra legislación interna a lo establecido en dicho artículo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Art. 123-B-X: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

ARTICULO 68:

"En cada Dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario."

Este artículo no limita en forma alguna la libertad de asociación. Los trabajadores pueden darse la organización que consideren conveniente a sus intereses, pero esa organización, para que pueda obrar frente al empleador, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses colectivos, debe precisamente ser representativa de la voluntad mayoritaria, sin que por esa razón se entienda que su voluntad puede ejercerse en perjuicio de la minoría⁶⁵

La misma O.I.T., en su propia constitución opta por lo que las relaciones se establezcan con las organizaciones "más representativas" de empleadores y trabajadores"

⁶⁵El artículo 11 de Ley en análisis establece: "En lo previsto por esta Ley o en disposiciones especiales se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo." Y en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 396, se establece que: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado."

A mayor abundamiento, se señala que el sindicato (Organización) como tal es una persona moral que representa los intereses de los trabajadores considerados como clase. No resultaría obviamente benéfico para la propia clase trabajadora dentro de un ámbito concreto de trabajo la atomización de sus intereses, manifiesta en fracciones o por corpúsculos que no podrían constituir un frente común para una acción coordinada y fuerte frente al empleador.

Por otro lado, el empleador, llámese dependencia del estado o no, debe saber con quién ha de establecer las condiciones generales del trabajo que privará dentro de su esfera de acción. De otra manera se podrían provocar situaciones de desigualdad de condiciones para trabajos iguales, rompiendo con los principios básicos de justicia laboral.

De todo ello se deduce que no se limita la libertad de asociación sino que lo que establece es que no se reconocerá como titular sino a un sólo sindicato que, como mayoritario, haya sido registrado al demostrar ser auténtico representante de la voluntad general dentro de un pluralismo democrático.

Tan se respeta la libertad de asociarse que en un determinado momento la organización que detente la

representación común pudiera no estar constituida por la real voluntad de las mayorías. Y en ese caso, una vez demostrado objetivamente tal supuesto. se dará el reconocimiento y personalidad negociadora a la organización que como tal existía antes como minoritaria, alcanzando en un determinado momento rango de ser la titular legítima de la negociación frente al empleador. Es por eso, que el artículo 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado habla de los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser representantes de la voluntad mayoritaria. Si se pretendiera interpretar el artículo 68 como posibilidad o límite de la libertad de asociación, resultaría incongruente dicho artículo 73; y los preceptos, en una correcta lógica jurídica deben ser interpretados en su contexto propio.

Es cierto, por tanto, que sólo se admite un sindicato en cada dependencia por las razones ya expuestas, pero no se establece que necesariamente deba ser ese sindicato el que indefinidamente represente los intereses de los trabajadores.

ARTICULO 69:

En relación al artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se manifiesta que no contradice lo establecido en el artículo 2 del Convenio. En efecto, el artículo 69 establece "El derecho (no la obligación) a formar parte del sindicato" que es lo que señala el artículo 2 del Convenio: "Derecho... de afiliarse a estas organizaciones". Por lo demás, cuando en el propio artículo 68 se añade que "Una vez que soliciten y obtengan su ingreso no podrán dejar de formar parte de él salvo que fueren expulsados" a de entenderse en la forma siguiente:

Quando soliciten": Respetar la libertad que el individuo tiene de formar parte del sindicato.

"Quando obtengan su ingreso": Se respeta la libertad del sindicato para que, de conformidad a la plena autonomía de darse sus estatutos, libremente determine quiénes formarán parte del mismo, de acuerdo con sus principios y programas de acción, sin que ello determine desprotección jurídica para los no sindicalizados, tal y como se fundamentó en el punto 2.2.1.

"No podrán dejar de formar parte de él": De conformidad con lo señalado anteriormente lo que implica es la reafirmación de que no podrá haber en la dependencia sino un sindicato (en términos genéricos) pero no que no podrán constituir dentro de la misma una nueva organización que será reconocida como titular, si demuestra ser representativa de la voluntad mayoritaria, como ya se expresó y fundamentó.

"Salvo que fueren expulsados": Se respeta el mismo principio denunciado con anterioridad. El Estado no interfiere en la vida interna de las organizaciones. Desde luego que el principio de legalidad debe siempre respetarse y si el sindicato en su decisión lesiona derechos legítimos del asociado resultará responsable como tal ante el agremiado que haya sido privado o lesionado en sus intereses legítimos.

ARTICULO 71 y 73:

El artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que:

"Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen 20 trabajadores o más, y que no exista dentro de

la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros".

Dicho precepto en nada contradice los postulados del Convenio. Viene simplemente a establecer un requisito numérico mínimo que resulta por si obvio; y el requisito de que no exista otra agrupación dentro de la dependencia "Con mayor número de miembros", no debe entenderse en el sentido de que la reconocida cuente con mayor número en relación al 20, sino en relación al número que aglutine la agrupación que pretenda ser reconocida como titular y representativa del interés general. Tan es así que el artículo 73 del ordenamiento en cuestión establece que:

"El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria". La razón de ello (que corresponde a lo establecido en el Convenio) se expresó ya al hacer referencia al artículo 68.

ARTICULO 3 DEL CONVENIO

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus

representantes el de organizar su administración y sus actividades y el de formular sus programas de acción".

La comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señala aparente discrepancia con lo establecido en el ARTICULO 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece:

"Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos".

Al parecer el criterio aparentemente discrepante se establece en la parte relativa del artículo 3 del Convenio al señalar el derecho de "Elegir" libremente a sus representantes.

Dicha libertad en forma alguna queda limitada. El artículo 75 de la Ley garantiza el que los trabajadores puedan elegir libremente a sus representantes, pues lo que prohíbe es que éstos se reelijan. Ningún artículo de la Ley autoriza la imposición de representantes a los trabajadores o que se interfiera en forma alguna en el derecho que tienen de darse a sí mismos la representación que consideren la más conveniente a sus intereses. La "ratio legis" de dicho precepto es la captación de una circunstancia histórica que resultó nefasta para la propia clase laborante y para el ejercicio democrático de las libertades en el país. Debe recordarse que la Revolución

Mexicana de 1910, tuvo su origen en la necesidad de relevar el poder de un "representante" de los intereses nacionales que había detentado durante 30 años, frustrando las exigencias democráticas del pueblo. Este movimiento de regeneración democrática costó cerca de un millón de vidas y dejó su huella endeble en el espíritu mexicano que ha sostenido desde entonces un postulado básico: "No Reelección". Es por ello que siempre ha visto con recelo cuanto se refiere a la reelección, incluso en las organizaciones interiores.

Por el motivo señalado, para garantizar la fluidez del proceso democrático, se da plena libertad a las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado para elegir autonomamente a sus representantes y se prohíbe, como garantía el ejercicio de la libertad, la reelección.

Pretender otra cosa, se insiste, es ir por un literalismo de libertad contrario a la propia libertad en sus manifestaciones concretas y dinámicas, emanadas del espíritu y conciencia social, política e histórica de una nación.

ARTICULO 5, 6 Y 7 DEL CONVENIO.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4, de éste Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículo 2, 3 y 4 de este Convenio.

La comisión de expertos indica aparente discrepancia con lo que establece el ARTICULO 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Dicho artículo señala: "La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se regirá por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley".

El artículo 84 concuerda con el artículo 6 del Convenio que señala que las disposiciones referentes a los sindicatos se aplican a las federaciones.

Habiéndose analizado las disposiciones referentes a los sindicatos y dados los argumentos que demuestran su congruencia y validez a la luz de las disposiciones del Convenio, resultaría redundante repetir aquí, de nueva cuenta, las razones expuestas.

Ahora bien, cuando el artículo 79, en su fracción V, de la Ley señala que:

"Queda prohibido a los sindicatos:

V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas",

dicho precepto no viene a limitar en forma alguna las libertades señaladas en los artículos 2, 3 y 4 del Convenio en virtud de que sí bien pueden adherirse a la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del estado, no están obligados a ello. Además son los propios sindicatos los que autónomamente señalan sus representantes dentro del seno de la federación, del mismo modo que así lo hacen

dentro de su propio sindicato, en los términos y con las formalidades que en sus propios estatutos se han libremente señalado. El que no puedan adherirse a centrales obreras o campesinos no constituye de hecho una limitante, sino una forma práctica de salvaguardar sus propios intereses, de naturaleza esencialmente distinta a la de aquellos que se encuentran dentro de un sistema económico de intereses individuales, aunque bajo normas de derecho público.

La esfera de la administración pública se rige por normas administrativas esencialmente distintas; engloban no intereses particulares sino de toda la colectividad nacional y, por tanto, una finalidad especial dentro de la esfera de las prestaciones. Por ello requiere de una representación especializada para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los servidores públicos, sin ninguna renuncia, en lo absoluto, a ningún derecho que como trabajadores les corresponde. Precisamente, por esta representación especializada su fuerza de acción ha venido siendo consistente y eficaz.

Por lo demás los sindicatos y federaciones de sindicatos dentro del ámbito de producción de bienes o servicios particulares actúan no sólo frente al empleador privado sino frente al estado mismo como fuente generadora y

aplicadora de las normas de derecho que garantizan el equilibrio y la imparcialidad. El inmiscuir a los trabajadores al servicio del estado dentro de los mismos, implicaría de naturaleza un desequilibrio en la administración y aplicación de la justicia laboral, al verse afectados por intereses particulares frente al Estado dentro del Estado mismo, convirtiéndose en juez y parte dentro del proceso administrativo. Con ello no se garantizaría ni para ellos ni para los demás trabajadores ni la libertad, ni el orden ni la auténtica justicia labora.

3.5 Consecuencias de la Libertad Sindical

La libertad de pertenecer a un sindicato es la manifestación esencial de la libertad sindical en el plano individual y, por tanto, la adhesión a un sindicato debe ser libre; cualquier manifestación en contrario es la negación misma de la libertad sindical. Igual opinión sustentan Rouast-Durand.⁶⁶

Pero también hay que tener en cuenta que el derecho a retirarse de una asociación profesional presenta dos aspectos: el retiro voluntario y el impuesto por la propia asociación. Este último no se le puede negar, lo que sí, debe estar rodeado de suficientes garantías para no vulnerar el derecho del asociado de permanecer si lo desea.

También la circunstancia de que haya libertad para la creación de una asociación profesional no implica que no se deban llenar ciertos recaudos o requisitos que el Estado considera conveniente establecer como garantía de la seguridad, dado que no hay derechos absolutos, sino que todos deben estar dados en función del derecho supremo de los demás de no ser vulnerado por otros; el derecho de cada uno concluye donde comienza el de los demás. Por manida que sea esta frase es totalmente cierta.

⁶⁶Droit du Travail, Paris, 1961, 2a. ed., p. 208 y ss.

En ciertos países se ha prohibido la sindicalización de determinado tipo de trabajadores, como los funcionarios públicos. Actualmente se encuentra sumamente controvertida esta disposición, y si bien la doctrina universal se va encaminando a superar esa limitación, la mayoría de las legislaciones la mantienen o ponen severas restricciones al respecto. En cuanto a los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad, es aún mayor el sentimiento de no aceptar la agremiación. ⁶⁷

⁶⁷Véase nuestra ponencia en el V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social celebrado en Caracas en 1977, sobre el derecho de agremiación de los funcionarios y empleados públicos.

3.6 Sindicación Libre y Organizada

Uno de los aspectos que interesa profundamente a la libertad sindical es si la sindicalización debe ser libre o compulsiva.

Hay una corriente que impele a que la sindicalización sea obligatoria para todos los trabajadores, puesto que ésta es la única forma en que realmente podrán hacer una defensa seria y eficaz de sus derechos y, además, todos contribuirán, de algún modo, a la realización de los fines sindicales. No habrá así dispersión ni indiferencia y la cohesión obrera será mayor y más efectiva.

Según Figueroa ⁶⁸ tres son las modalidades que se pueden dar con relación a este tema: 1) libertad sindical completa, es decir, que los individuos pueden o no asociarse y constituir o no, indistintamente, sindicatos; 2) sindicalización obligatoria impuesta por los mismos trabajadores; 3) sindicalización obligatoria, impuesta por el Estado.

La primera es la verdadera libertad sindical; la segunda comprende la compulsoria, y la última es la obligatoria propiamente dicha.

⁶⁸La colaboración social en Hispanoamérica, Buenos Aires, 1943, p. 11.

Hay también una concepción reducida del sindicato obligatorio que consistiría en integrar el sindicato solamente con una minoría inteligente y activa, transformándose en intermediario obligatorio en las relaciones obrero-patronales, imponiendo sus decisiones a todos los trabajadores de la profesión.

No debe confundirse el sindicato único con la afiliación obligatoria. Puede haber más de un sindicato con afiliación libre u obligatoria o, con cualquiera de esas afiliaciones, uno solo. La primera es cuestión de organización y la segunda de afiliación. Susseking dice: "En realidad, no estando la libertad sindical subordinada a la adopción del sistema de la unidad o de la pluralidad sindical, la misma será respetada siempre que exista.

a) Libertad individual de ingreso y permanencia en la asociación reconocida como sindicato representativo de la profesión.

b) Libertad del sindicato para la elaboración de sus estatutos, siempre que se observen los preceptos constitucionales y legales aplicables y los fines que se tienen en vista con la organización sindical;

c) Libertad del sindicato para la elección de sus dirigentes, delegados y representantes de la profesión, y

d) Libertad de reunión para estudiar y deliberar sobre los problemas que se relacionan directa e indirectamente con la profesión".⁶⁹

La sindicalización libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical, si bien puede chocar con la mejor defensa de los intereses profesionales, que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una sola asociación y en forma obligatoria.

Pero esta libertad de asociarse o no y de crear o no sindicatos es de carácter netamente individual; pero, además, este mismo aspecto debe encararse desde un punto de vista colectivo es decir, si el sindicato tiene o no la facultad de unirse a otros sindicatos afines, formando organismos de orden superior y éstos, a su vez, a unirse igualmente entre ellos. Lo mismo con respecto a la separación .

Para una real y completa libertad sindical es preciso que se den los tres aspectos juntos, pues si se fragmenta el segundo, habría una restricción de la libertad sindical a nivel colectivo.

⁶⁹ "Formas de organización sindical", en revista Gaceta del Trabajo. Buenos Aires 1952, t. 23, p. 24

La sindicalización obligatoria tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Todos los trabajadores unidos tienen mayor gravitación y, por tanto, mayor poder para obtener sus reivindicaciones que cuando no lo están. Si la obligatoriedad va unida a la pluralidad de sindicatos, se respeta más la voluntad de los trabajadores, ya que pueden constituir otro sindicato si no están conformes con él o los existentes. La parte que se cercena a la libertad sindical es el derecho de no afiliarse si no desea hacerlo.

El problema de la afiliación obligatoria es más grave en lo que atañe a la existencia de un sindicato único. Aquí ya no hay ningún tipo de libertad sindical; nada queda librado a la voluntad del individuo. Lo único que se puede hacer para disminuir la gravedad de la lesión a la libertad sindical es introducir en él los principios de la democracia moderna, es decir, dar cabida en la dirección y administración a la minorías. De cualquier manera, los postulados de la libertad sindical que se han señalado sufren en este caso gravísimos deterioros que, prácticamente, anulan su existencia.

Como se señalara anteriormente, la sindicalización obligatoria se impone por medio del Estado o por los propios trabajadores.

El Estado tiene dos medios de efectuarla: directamente, estableciéndola por una ley o indirectamente, mediante la creación del sindicato más representativo, que es el que lleva a cabo los actos principales de la actividad sindical. Si bien en esta última situación hay tantos sindicatos como se deseen establecer, la realidad es que uno de ellos es el que priva, ya que los otros deben limitarse a cumplir funciones accesorias, sin mayor trascendencia. Al igual que las cláusulas de exclusión, aparentemente se respeta la libertad de asociación, pero en última instancia es solamente un derecho lírico, sin mayores ventajas ni posibilidades.

La sindicalización compulsiva es un acto indirecto de los propios trabajadores que, bajo el pretexto de defender la unidad sindical y consecuentemente la libertad sindical, imponen condiciones que hacen que en la práctica la libertad de asociarse o no, desaparezca. Los medios más comunes son las cláusulas sindicales, las cuales adoptan diversas modalidades, siendo las principales por exclusión de ingreso o de separación. Se estudiará este aspecto mas adelante, cuando se analicen las garantías para la fiel aplicación de la libertad sindical.

La libertad sindical absoluta, es decir, la facultad de poder adherirse o no a un sindicato y salir de él cuando se quiera, disminuye las posibilidades de defensa de la clase trabajadora, que ve diluido su esfuerzo en varias asociaciones profesionales y con los trabajadores no afiliados que, a pesar de ello lucran con los beneficios que obtienen los afiliados, muchas veces en serias y dolorosas luchas. Por otra parte, da mayor flexibilidad al empleador, dado que puede elegir a sus trabajadores entre personal no afiliado, que suele ser más dócil a los dictados patronales o a los de un sindicato que sea más proclive a los intereses de la empresa. La unidad de acción del sindicato puede resentirse sobre todo cuando se llega a medias extremas como la huelga.

Gallart Folch da los argumentos a favor de la pluralidad. Dice así:

"A la luz de un criterio meramente racionalista, prescindiendo de las consideraciones de vitalismo social, indudablemente, el sindicato oficial obligatorio presenta una enorme superioridad sobre el sindicato espontáneo. El sindicato oficial estaría integrado por todos los trabajadores de la profesión; sus directivos, elegidos por éstos, representarían auténticamente la mano de obra de aquella especialidad productora y por tanto serían los

únicos mandatarios autorizados para convenir con el capital el régimen de trabajo a que esta mano de obra habría de sujetarse. Pero este mecanismo, tan perfecto teóricamente, no daría un buen rendimiento funcional. El sindicato dejaría de ser una manifestación viva de la conciencia colectiva para convertirse en un frío organismo oficialista. El sindicato oficial, privado de la adhesión popular, sería un instrumento inútil. Negociador de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, carecería de fuerza moral para imponerlo a sus propios sindicatos." ⁷⁰

La pluralidad sindical, pese a que teóricamente no es tan deseable, tiene una sólida realidad social. Los sindicatos no son exclusivamente profesionales; ellos tienen ideales (políticos, religiosos, etcétera) que no se pueden prescindir de su labor profesional y habiendo opiniones encontradas sobre esos ideales por diversas orientaciones o vocaciones, es lógico que se establezcan sindicatos que los sustentan.

Mantener la libertad sindical es un problema sumamente dificultoso, pues ella debe luchar contra el influjo avasallador del Estado que siempre trata de adueñarse de lo que le es mas conveniente a su política; con el empresario

⁷⁰ Los convenios colectivos de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española, Barcelona, 1932, p. 129

que trata de disminuir la potencialidad de quien es su rival en el establecimiento de las condiciones laborales; con los propios trabajadores, que tratan de obtener ventajas personales aun cuando sea en detrimento del grupo y, por fin, con el propio sindicato que por medio de sus autoridades intenta vulnerar derechos individuales en su propio interés. La pluralidad sindical permite, en tal sentido, una mayor defensa.

3.7 Limitaciones

Se dijo anteriormente que la libertad sindical debe ser amplia y sin restricciones, pero que ello no implicaba que no se pudieran establecer ciertas limitaciones.

A este respecto, de Ferrari dice que "la crueldad de la cuestión social, así como la dura lucha por el poder sindical, han llevado muchas veces a sostener teorías o proponer fórmulas que importan, en el fondo, la limitación de la libertad sindical", citando a las siguientes: sindicación obligatoria, la organización más representativas, cláusulas de exclusión o seguridad sindical y aportes sindicales obligatorios. ⁷¹

Según Alonso García, las restricciones que se pueden establecer provienen de una cuádruple vertiente: a) el Estado, b) los empresarios o agrupaciones empresariales, c) los trabajadores, y d) las mismas organizaciones sindicales. ⁷².

El Estado lo puede hacer en forma positiva, prohibiendo la afiliación a un sindicato determinado o negativamente,

⁷¹ Op. Cit., t. IV, p. 198 y ss.

⁷² Curso... cit., pp.194 y 195.

disponiendo la obligatoriedad de la afiliación a un sindicato y, más aún, estableciendo la unidad sindical.

En cuanto a las limitaciones provenientes de los empresarios u organizaciones empresariales, pueden ser de:

- a) la cláusula *open shop*
- b) la prohibición de afiliarse a una asociación deteriorada para poder ingresar en la empresa;
- c) la formación de *company unions*, creadas y controladas por la empresa y con obligación de afiliarse a ellas.

Como puede apreciarse, diversas y de distinto origen pueden ser las limitaciones que se hagan a la libertad sindical, algunas realmente lógicas y necesarias, otras provenientes de derivaciones que no pueden ni deben tolerarse.

Las principales limitaciones que se pueden señalar son las siguientes:

- 1) *Capacidad de obrar*. Es ésta una limitación que surge de la capacidad de las personas para ser sujetos de derecho. Ella se refiere a cada ordenamiento legal positivo y tiene relación con los menores e incapaces.

2) *Orden público*. La libertad Sindical permite que, tanto los trabajadores como los empresarios, unan sus respectivos esfuerzos con el fin de defender sus intereses. Pero, cuando esa unión tiene por objeto conseguir fines ilícitos o que perjudiquen a terceros, deben ser restringidos. "Si la asociación resulta útil para multiplicar las fuerzas aisladas y si la actividad organizadora constituye un signo de civilización, es con la condición de respetar la libertad sindical y de no convertirse en instrumento de monopolio o de opresión. ⁷³

La vigilancia del Estado es necesaria para evitar que el poder sindical se convierta en una verdadera tiranía y llegue a extremos reñidos con la moral y las leyes. Bien puede darse que una asociación patronal poderosa imponga condiciones extorsivas de trabajo o impida una libertad sindical obrera completa,, como así también que la parte trabajadora pueda hacer de su poder un monopolio perjudicial para cierto número de trabajadores o de consumidores. Estas creaciones arbitrarias, derivadas de una absoluta libertad sindical, hacen que sean convenientes y necesarias ciertas limitaciones en las atribuciones y medios de acción de las asociaciones profesionales, tanto de empleadores como de trabajadores.

⁷³ Bry, Les Lois du travail industriel et de la prévoyance sociale. Paris, 1921 p. 554.

en todos los países, de manera que habrá de referirse a cada régimen legal en concreto para saber si corresponde o no tal limitación. Pero que ella es necesaria, no hay dudas.

Entre las limitaciones a la libertad sindical figuran algunas para evitar que se desvirtúen sus funciones naturales. Teniendo estas asociaciones una importancia y gravitación tan extensa en el mundo contemporáneo, es lógica dicha intervención.

Pero Pozzo ⁷⁵ dice que "bajo otro aspecto, el Estado democrático puede prever por medio de la reglamentación, ciertos excesos en que pueden incurrir los sindicatos, especialmente cuando como consecuencia de la indiferencia de los asociados, unos pocos dirigentes imponen a la casi totalidad de las masas de trabajadores sus directivas en materias de gran importancia, resultando como consecuencia de ella que la disciplina sindical dentro de un régimen de libertad, se convierta en obediencia por coacción de los dirigentes".

Pero no solamente en estos casos es necesario el control estatal. También se requiere para verificar que la asociación se desarrolle normalmente dentro de los cánones legales y reglamentarios; que su constitución y

⁷⁵ Manual teórico-práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aire, 1967, 2a. ed., t. 11, p. 57

funcionamiento sea correcto; que los fondos tengan el destino para el cual fueron recaudados, etcétera. Todas estas instituciones exigen un control estatal, sin que pueda decirse que la limitación que de él resulte afecte la libertad sindical, claro está, siempre que ese control no signifique intromisión en la vida sindical.

Una de esas situaciones la constituyen los funcionarios públicos. Actualmente este derecho está reconocido por la mayoría de los países adelantados, variando eso sí el alcance de dicha sindicalización. Pero, como bien expresa la BIT, "lo importante en este caso es que esa categoría de trabajadores puede establecer organizaciones con el fin específico de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros y que a esas organizaciones se les confieran todos los derechos reconocidos por el convenio" ⁷⁶

Si bien este derecho se ha extendido mucho, no todos los países lo han aceptado. Varios lo niegan, otros lo limitan a cierto grupo de empleados públicos, eliminando a los que ocupan altos cargos, es decir, a los que efectúan tareas de dirección. Por último, las fuerzas armadas y de seguridad generalmente se encuentran excluidas.

⁷⁶ Libertad Sindical y negociación colectiva, Ginebra, 1973, p. 14

Los trabajadores rurales son otra categoría que sufre limitaciones, pero por lo general ello es más bien producto de la propia especificidad de las tareas que por otras razones. Esta categoría tropieza con graves dificultades por las distancias en que se encuentran dispersos sus componentes, por la falta de contacto constante e inmediato entre ellos, etcétera. Hay países en los cuales se les excluye expresamente.

Al igual que los funcionarios públicos o quizás convendría denominarlos mejor dependientes de la administración pública, los trabajadores rurales no debieran sufrir limitación alguna por la categoría profesional que integran.

3.8 Aspectos Positivos y Negativos

Ya se ha visto que la libertad sindical presenta dos aspectos bien nítidos: libertad sindical positiva y negativa.

Desde un punto de vista positivo presenta una serie de manifestaciones que son:

a) Si se reconocen las condiciones establecidas para ello, no puede negarse a nadie ingresar a una asociación profesional, tanto de trabajadores como de empleadores.

b) Todo trabajador o empleador tiene derecho a constituir libremente una asociación profesional, siempre que cumpla con los requisitos a tal efecto establecidos;

c) El miembro de una asociación profesional puede dejarla en cualquier momento siempre que haya cumplido las obligaciones estatutarias para afiliarse a otro.

d) Las asociaciones profesionales no pueden establecer discriminaciones que no hayan sido previstas en los ordenamientos legales respectivos.

El aspecto negativo significa.

a) El derecho de no afiliarse a ningún sindicato, y

b) La posibilidad de abandonar la asociación profesional a que pertenece y no integrarse a ninguna otra.

77

La negativa es un requisito esencial para la existencia de una verdadera libertad sindical, pues de lo contrario se caería en el ámbito de la sindicalización obligatoria, que es la negativa de aquel derecho.

Sin embargo Krotoschin demuestra sus dudas al respecto, pues dice que "parece difícil sostener que la libertad de no afiliarse sea el reverso natural de la libertad de agremiarse. Al contrario, si la organización sindical es considerada como condición esencial del pleno desarrollo de las fuerzas sociales que ella debe reunir, sería lógico y consecuente hacer el derecho de agremiación un deber y un deber no solamente moral sino jurídico" 78

Lo expuesto es en relación al plano individual, pero también hay que tomar en consideración el aspecto institucional.

Como ya se dijera, el derecho a constituir órganos de grado superior, sean federaciones o confederaciones, no

⁷⁷Cfr. Alonso García, Curso cit., p. 193

⁷⁸ Tratado de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1965, 2a. ed., t. II, p. 649

puede ser negado a las asociaciones profesionales, puesto que es parte integrante y esencial de la libertad sindical. Prácticamente todas las legislaciones lo establecen, por lo menos en su aspecto positivo. Aunque nada se haya dicho sobre su aspecto negativo, éste va incito en aquel otro. No es concebible que por el hecho de existir más de un sindicato nazca la obligación ineludible de formar una federación. Nadie ni persona humana ni jurídica puede ser obligado a realizar lo que la ley no manda y no existiendo dicha obligación, no tiene por qué hacerlo. Claro está que, si como el orden individual se impone la sindicalización obligatoria, también puede ser establecida en el institucional, aunque es más difícil. Para que la libertad de asociarse sea completa, ella debe ser tanto del punto de vista individual como institucional, negativa y positivamente, con los alcances expresados.

3.9 Fines y Objetivos de la Asociación.

Es ésta una verdadera limitación a la actividad sindical, pues ella no puede ir más allá de los fines y objetivos de la sindicalización en general, es decir, la defensa de los intereses profesionales. "No debe confundirse interés profesional con interés económico, que suele motiva el agrupamiento de personas también por comunidad de profesión" ⁷⁹

De esta manera cabe perfectamente otra limitación de carácter permitido y que deriva de los fines y objetivos que se propone la asociación profesional y que surge de su propia esencia; si va más allá, evidentemente que se están tergiversando y puede ser constreñida a volver a su cauce natural.

Claro está que los fines y objetivos de la asociación sindical no se pueden definir de manera precisa y uniforme en todos los países, de manera que habrá de referirse a cada régimen legal en concreto para saber si corresponde o no tal limitación. Pero que ella es necesaria, no hay dudas.

⁷⁹ Pereira Morales, op. cit., p. 406

Entre las limitaciones a la libertad sindical figuran algunas para evitar que se desvirtúen sus funciones naturales. Teniendo estas asociaciones una importancia y gravitación tan extensa en el mundo contemporáneo, es lógica dicha intervención.

Pero Pozzo ⁸⁰ dice que "bajo otro aspecto, el Estado democrático puede prever por medio de la reglamentación, ciertos excesos en que pueden incurrir los sindicatos, especialmente cuando como consecuencia de la indiferencia de los asociados, unos pocos dirigentes imponen a la casi totalidad de las masas de trabajadores sus directivas en materias de gran importancia, resultando como consecuencia de ella que la disciplina sindical dentro de un régimen de libertad, se convierta en obediencia por coacción de los dirigentes".

Pero no solamente en estos casos es necesario el control estatal. También se requiere para verificar que la asociación se desarrolle normalmente dentro de los cánones legales y reglamentarios; que su constitución y funcionamiento sea correcto; que los fondos tengan el destino para el cual fueron recaudados, etcétera. Todas estas instituciones exigen un control estatal, sin que pueda decirse que la limitación que de él resulte afecte la

⁸⁰ Manual teórico-práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aire, 1967, 2a. ed., t. II, p. 57

libertad sindical, claro está, siempre que ese control no signifique intromisión en la vida sindical.

Una de esas situaciones la constituyen los funcionarios públicos. Actualmente este derecho está reconocido por la mayoría de los países adelantados, variando eso sí el alcance de dicha sindicalización. Pero, como bien expresa la OIT, "lo importante en este caso es que esa categoría de trabajadores puede establecer organizaciones con el fin específico de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros y que a esas organizaciones se les confieran todos los derechos reconocidos por el convenio" ⁸¹

Si bien este derecho se ha extendido mucho, no todos los países lo han aceptado. Varios lo niegan, otros lo limitan a cierto grupo de empleados públicos, eliminando a los que ocupan altos cargos, es decir, a los que efectúan tareas de dirección. Por último, las fuerzas armadas y de seguridad generalmente se encuentran excluidas.

Los trabajadores rurales son otra categoría que sufre limitaciones, pero por lo general ello es más bien producto de la propia especificidad de las tareas que por otras razones. Esta categoría tropieza con graves dificultades

⁸¹ Libertad Sindical y negociación colectiva, Ginebra, 1973, p. 14

por las distancias en que se encuentran dispersos sus componentes, por la falta de contacto constante e inmediato entre ellos, etcétera. Hay países en los cuales se les excluye expresamente.

Al igual que los funcionarios públicos o quizás convendría denominarlos mejor dependientes de la administración pública, los trabajadores rurales no debieran sufrir limitación alguna por la categoría profesional que integran.

3.10 Fuentes

Las fuentes de la libertad sindical hay que buscarlas en el derecho interno y en el internacional.

En el primero figura la constitución, que es la fuente máspreciada y clara. En ella se establecen las pautas y los parámetros que se deben respetar y cumplir. También las leyes que se dicten como consecuencia de la norma constitucional son fuentes vivas de la libertad sindical. Los convenios colectivos son, igualmente, fuentes de mucho valor.

En las convenciones de la OIT tenemos las fuentes internaciones, como son la 87 y la 98, entre otras.

De las normas precedentemente citadas surge que la libertad sindical, un derecho abstracto, ha tomado forma concreta y definida.

"La estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo constituye el marco formal en el que gobiernos empleadores y trabajadores deben desarrollar una acción común socio-económica de vocación universal. La representación del sector obrero-patronal en este organismo

por intermedio de sus organizaciones respectivas es un corolario de las teorías integracionistas del individuo a la sociedad, que requieren fundamentalmente la aceptación del principio del asociacionismo y, en este caso específico, el reconocimiento del derecho a la sindicación. La libertad de que deben gozar los trabajadores y empleadores para crear organizaciones cuyo objeto sea fomentar y defender sus intereses respectivos, implica una toma de posiciones contraria a las concepciones liberalistas en las que el individuo es contrapuesto directamente al Estado o a su contraparte en las relaciones de trabajo, y constituye el reconocimiento de la deficiencia doctrinal basada en una dicotomía que no responde ni a las experiencias sociológicas ni a las necesidades económicas y políticas".⁸²

La OIT ha hecho desde sus comienzos una fructífera y pertinaz tarea en pro de la libertad sindical. La primera manifestación de esta actividad fue la recomendación 2 sobre reciprocidad de trato de los trabajadores extranjeros, aprobada en 1919, y que garantizaba igual derecho de asociación que se refería específicamente a los trabajadores agrícolas; éstos tenían derecho a asociarse,

⁸² Potobsky won. "Normas Internacionales de trabajo, libertad sindical y Derecho Colectivo del Trabajo" en Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por Deveali, Buenos Aires, 1972, t. V, p. 875

cuando ese mismo derecho hubiese sido concedido a los trabajadores de la industria.

La conferencia adoptó en Filadelfia, en 1944 es decir, en plena guerra la declaración que lleva el nombre de dicha ciudad y en la cual menciona que la libertad de asociación es esencial para el progreso constante.

La recomendación 70 del año 1944 versa sobre la política sindical en los territorios dependientes, estableciendo sobre el particular que deberá garantizarse mediante disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y trabajadores de asociarse para cualquier objeto no contrario a las leyes.

En 1948 se aprueba el convenio Num. 87 sobre libertad sindical y protección de sindicalización, el cual contiene garantías y salvaguardias para ese derecho. Las garantías son: a) asegurar a trabajadores y empleadores el derecho de constituir asociaciones y afiliarse libremente a ellas; b) otorgar autonomía a los sindicatos, pudiendo redactar sus estatutos, elegir sus autoridades, administrarse, etcétera sin injerencia de ninguna clase, cualquiera que ésta fuese; c) asegurar los procedimientos de la jurisdicción ordinaria; d) otorgar el derecho de constituir federaciones

y confederaciones. Para las cláusulas de salvaguardia se prevé la concesión de peronería jurídica a los sindicatos y se establece que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en la convención.

Este convenio era una garantía contra la intervención del Estado, pero dejaba al sindicato inerte ante la actuación incorrecta del empleador o la asociación profesional de patronos. Se sanciona, entonces, el convenio 98, que establece que los trabajadores gozarán de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo.

El convenio 84, en 1947, se refiere al derecho de asociarse en los territorios no metropolitanos.

La OIT ha incluido en diversos convenios y recomendaciones normas relativas al derecho de sindicalización como por ejemplo el convenio 97 (trabajadores migrantes), 107 (Poblaciones indígenas), 110 (plantaciones) y 117 (política social) y en la recomendación 100, relativa a la protección de los trabajadores migrantes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1949 establece que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociarse pacíficamente", así como "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

También ha reconocido el derecho de sindicalización y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobados por la asamblea general de las Naciones Unidas en 1966.

En América, la Carta de Bogotá, adoptada para la Organización de los Estados Americanos en 1948, enuncia la libertad de asociación como consecuencia directa del trabajo.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 1948, establece que toda persona tiene el derecho de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden económico, profesional y sindical.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, expresa que los trabajadores y empleadores, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses , formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, pueden federarse entre sí. Reconoce el fuero sindical a los dirigentes gremiales y enuncia garantías para la constitución, funcionamiento y disolución de dichas organizaciones.

Capítulo IV

Cláusula de Consolidación Sindical

4.1. Concepto.

La asociación profesional de trabajadores de un derecho, consagrado en la fracción XVI del Artículo 123, Apartado A de la Constitución Federal y en su Reglamento y la Ley Federal del Trabajo en los Artículos 354-357. Expresando en el orden jerárquico este derecho que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., y que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y que tanto unos como otros tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La libertad de asociación como claramente no expresa, deviene de los anteriores preceptos de la Constitución y de la Ley, por considerar que es un derecho y no un deber el que los trabajadores o los patrones se asocien formando sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, derivándose a la vez de la premisa

"tendrán derechos", no tan sólo la facultad o libertad positiva o negativa de asociarse con los fines que ya se apuntaron. También deben entenderse que la Constitución no es una cuestión obligatoria impuesta por el Estado, como caso concreto la obligación que señala la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 387, que obliga a las empresas que empleen trabajadores miembros de un sindicato, de celebrar contrato colectivo cuando éste lo solicite.

ARTICULO 353.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

ARTICULO 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

ARTICULO 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a formar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 350.

Si la libertad de asociarse está garantizada por todas las legislaciones que reconocen sus beneficios como los más dignos de protección por parte del Estado, la libertad de no asociarse también ha sido consagrada, protegiéndose así en forma amplia la libertad individual. Es el hombre ente libre, luego condición esencial de los actos humanos es la libertad reflejada en los mismos, indispensables para el desenvolvimiento humano. Este concepto de libertad al que hacemos referencia reiterada, ha suscitado tesis contradictorias en nuestro derecho positivo mexicano cuando faculta, cosa que ya es práctica corriente, que en las convenciones colectivas, se incluyan la consolidación sindical.

Quizá, por experiencia, el Estado se ha dado cuenta de que los sindicatos recurrirían a veces a violencia y coacciones, para procurarse adeptos a sus agrupaciones, por tanto les permitió en el libre juego de las convenciones colectivas, la libertad de que el sindicato consiguiera con apoyo en el Artículo 395 de la Ley, párrafos Primero y Segundo, las cláusulas de consolidación sindical para adquirir más fuerza orgánica en la lucha sindical denominada Cláusula de Consolidación Sindical, porque el hecho de excluir a los trabajadores que no ingresen al sindicato, sirve para fortalecer a éste, sin embargo no

obstante la pretendida diferencia en cuanto a su terminología creemos que tanto una como la otra, la de Exclusión y la de Ingreso, tienden al mismo propósito, por eso se ha determinado llamarlas Cláusulas de Consolidación Sindical, trátense de unas o de otras.

ARTICULO 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta Cláusula y cualquier otra que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la Cláusula de exclusión.

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

Pero no obstante la Juridicidad que le da el legislador a la sindicación obligatoria, permitiendo las Cláusulas de Exclusión o de Ingreso en la Ley Reglamentaria, no por ello deja de ser inconstitucional, puesto que limita la libertad

de asociación, conculcando esta garantía social, por el hecho de que la Constitución colocada como norma suprema en un plano de supraordenación, las demás leyes se deben limitar a desarrollar sus principios, pero no ir más allá de lo que la Constitución marca.

4.2 Razón de ser de las Cláusulas.

La razón de ser de estos derechos sindicales es evidente, si la titularidad del sindicato para efectos de la administración del Contrato Colectivo, depende de que sea mayoritario, es evidente la justificación de que se le atribuye la exclusividad de selección del nuevo personal y la posibilidad de obtener la separación del trabajo de quienes renuncien a su condición de miembros del sindicato o son expulsados de éste.

El problema se plantea, en otra forma, si se reconoce la realidad de la aplicación de las cláusulas de Exclusión, que sirven generalmente para fines contrarios, esto es para eliminar trabajadores que estorba a las empresas y a las directivas sindicales, en convivencia con aquéllos.

El Artículo 396 consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo.

Esto tiene un significado especial, ya que destruye la tesis del mandato como explicación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo.

Este problema no se puede resolver de manera general, si no en cada caso particular, teniendo en cuenta las distintas condiciones de los trabajadores involucrados. En realidad, aquí se produce un fenómeno de voces comunicantes, de manera que, en condiciones iguales de trabajo, deberán existir condiciones semejantes de remuneración.

Hay diversas maneras de acrecentar el problema sindical. En algunos países es la Ley la que establece los alcances de la garantía sindical. Pero "en otros países también bastante numerosos, la legislación admite los denominados sistemas de seguridad social", de alcance muy diverso. Tales sistemas, que tienen por consecuencia hacer obligatoria la filiación o el pago de cuotas al sindicato, pueden revestir diferentes formas. Todos estos sistemas tienen por finalidad robustecer la posición de los sindicatos permitiéndoles implantarse mejor entre los trabajadores, y asimismo procurar que todos los asalariados que obtienen beneficios de las actividades de los sindicatos les aporten una contribución equitativa.⁸³

Las principales armas que confieren de acrecentar el poder sindical, son las cláusulas sindicales. Deriva esta

⁸³EISTLING, El Derecho de Sindicación, Ginebra. 1978, p.48

denominación del hecho de ser normas establecidas en las convenciones colectivas de trabajo.

Estas cláusulas aparecen primero como defensa de los empleadores, ya que éstos se oponían a la filiación de sus trabajadores en determinados sindicatos, exigiendo que no debían adherirse a ninguno o solamente al por ellos indicado. Pero luego adquirió un desarrollo más amplio, pues su objetivo fue también consolidada el nacimiento del sindicalismo.

La forma de manifestarse de estas cláusulas adquieren diversas modalidades.

De Ferri las agrupa de la siguiente manera:

- a) La Cláusula de Taller Cerrado para los trabajadores no afiliados (Closed-Shop).
- b) La que obliga al empleador a despedir a los trabajadores que se desafilian del sindicato (Mainten Ancen Of Membership Clauses)
- c) La que obliga a tomar trabajadores nuevos por medio del sindicato (Hiringhall)

- d) La que concede beneficios especiales a los trabajadores afiliados. (Preferencial-Shop)⁸⁴

Las primeras se refieren a las que el empleador sólo puede contratar y mantener trabajadores pertenecientes a un determinado sindicato, mientras que por las segundas se puede contratar a personal no afiliado, pero que dentro de un plazo fijado deben asociarse al sindicato que celebró el convenio colectivo.⁸⁵

Las cláusulas sindicales comprenden dos grandes grupos, denominados, uno "Cláusulas de Exclusión" y el otro "Cláusulas de Consolidación Sindical". El primer grupo comprende, a su vez, dos subdivisiones: "Cláusula de Exclusión de Ingresos" y "Cláusulas de Exclusión por Separación". Al segundo grupo se le conoce igualmente como "Cláusulas de Preferencia Sindical".

Se estima que las Cláusulas de exclusión Sindical, son un atentado a la libertad de trabajar y de asociarse libremente. Contradican los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociarse al obligar a adherirse a un sindicato determinado y no a otro y permanecer

⁸⁴Op. cit., T.IV, p. 381

⁸⁵RENDLE, El contrato Colectivo de Trabajo. México, 1958, p. 434 y ss.

indefinidamente en él, so pena de perder la ocupación. Por circunstancias extrañas a la actividad profesional se condena a toda una familia obrera a perecer de hambre o se obliga a un trabajador a violar sus más íntimas convicciones.

Por otra parte, el principio de libertad amplia de sindicación en la mayoría de los países democráticos y al establecer estas Cláusulas de viola dicha norma, que en ocasiones tiene carácter constitucional.

Suele decirse que es una situación transitoria y que cumplidos sus efectos desaparecerá. En realidad, hoy son contados los empleadores que toman medidas represivas contra un trabajador por estar sindicalizado, habiendo medios iguales idóneos para hacer que cese en dicha conducta. Con relación a los trabajadores, no es por la coerción y el hambre, que se consignan adeptos reales, sino por una obra realmente provechosa del sindicato para sus afiliados. Pero, de todas maneras no es posible aceptar que para proteger al sindicato se condene a la inanición a un grupo de trabajadores, restringiendo los derechos humanos que como tales les pertenecen. Se da la paradoja que para defender los derechos sociales y humanos que como tales les pertenecen. Se da la paradoja de que para defender los

derechos sociales y humanos del trabajador, ellos mismos los cercenan en beneficio de un grupo que pueden ser más o menos importante. Resulta que para combatir el crecimiento de la libertad de agremiarse, no se encuentra mejor arma que cercenar esa misma libertad, cambiando únicamente el sujeto activo de ese hecho. Para evitar que se cometa una injusticia desde un lado de la relación, la solución conveniente es efectuar la misma injusticia, pero desde el otro lado. La víctima es siempre, en los dos casos el mismo sujeto, el trabajador.

En defensa de su inclusión en los convenios colectivos se ha sometido que no se trata, por su intermedio, de restringir la libertad de trabajar ni obligar a una sindicalización determinada, sino defenderse de una maniobra patronal que afecta la dispersión o la indiferencia sindical en los propios trabajadores. Realmente puede ser ese el fin de la Cláusula de Exclusión, pero el medio que emplea conduce inexorablemente a las restricciones mencionadas. Hay dentro del derecho laboral medios idóneos y más que suficientes para solucionar o quitar gravedad al problema sin necesidad de llegar a los extremos que conduce la Cláusula mencionada.

También se alega en su defensa que los derechos de los hombres no son absolutos y no es la libertad de trabajar y asociarse profesionalmente, por lo que pueden ser restringidos en favor del grupo social. Lo expuesto es inobjetable pero la explicación al caso no cuadra. Si solamente fueran unos cuantos los trabajadores afectados por la norma, sería lógica la fundamentación, pero la verdad nos enseña lo contrario.

Si tomamos un país en que la sindicalización es totalmente libre, tanto en sentido negativo como positivo y a su amparo surgen diversos sindicatos, veremos sin lugar a duda que los libres y los afiliados a otras asociaciones profesionales son superiores en cantidad del sindicato pactante. Entonces ¿Dónde está el grupo cuya libertad hay que defender? ¿Es privilegiado o son todos los demás?. En los países de sindicalización obligatoria, si un trabajador es excluido de la asociación, a veces por causas ajenas a su tarea, otras por razones políticas y, en ocasiones, por venganzas personales, se ve irremediabilmente condenado a no obtener nunca empleo o a cambiar de profesión, no siempre es fácil de realizar. Por tanto, no se puede hablar de ceder derechos individuales ante los grupos, pues esta circunstancia no siempre se da.

Trueba Urbina y Trueba Barrera dicen que "la Cláusula de Exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esa sanción sindical a los obreros carente de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo, es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical."⁸⁶

No son solamente los enemigos del sindicalismo los que han llevado a ofensiva contra este tipo de cláusulas, sino también los defensores de un sindicalismo sano, asentado en bases reales y en la verdadera voluntad de los trabajadores. No creemos que un obrero o empleado afiliado a un sindicato demuestre, por ese solo hecho, que es carente de responsabilidad y olvide sus deberes sindicales. Por otra parte, es sumamente difícil una regulación legal que impida las graves consecuencias de estas cláusulas.

También se ha considerado que el derecho de sindicalización es colectivo y no individual y asegura la

⁸⁶Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada, México, 1969, Edic. 64, p. 123

vigencia del sindicato como defensor de los intereses de los trabajadores.

La Cláusula de Exclusión Sindical tiende a que el trabajador pertenezca al sindicato, o a eliminar al trabajador nocivo al grupo, tiende pues, al fortalecimiento del sindicato, y es necesario para la mayor eficacia de éste y del movimiento sindical. En otras palabras, la Cláusula de Exclusión responde a los intereses colectivos del sindicato y perfectamente adecuada a los fines del Derecho Constitucional de Sindicación, que plasma la personalidad jurídica sindical⁸⁷

Estas reflexiones fueron oportunamente rebatidas. Se sostiene, como son las consecuencias de un convenio colectivo libremente celebrado entre las partes, ambas han querido su inclusión y, por tanto, no hay coacción con relación a ninguna de ellas.

CAMERLYNK Y KYON CEAN, estima ⁸⁸ que si "bien establece una cierta exclusividad, un monopolio sindical del empleo no implica un atentado directo a la libertad sindical, pues el asalariado conserva la facultad de no adherirse,

⁸⁷RICORD, "La Cláusula de Exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicación y la libertad de afiliación sindical", Revista mexicana de trabajo, 1970, T. XVII, No. 3, pp. 60,61

⁸⁸ Camerlink y Kyon Cean, Derecho del Trabajo. Paris, 1973. Edicba., pp. 453 y 454

buscando trabajo en una empresa distinta, no ligada por el contrato al sindicato".

Con relación a que estas Cláusulas nacen de un acuerdo de voluntades, convenios colectivos de trabajo, cabe hacer presente que muchas veces tales acuerdos no han existido en el fondo, sino que por diversas razones ha sido preciso aceptarlas. Además, los directamente interesados que son los no afiliados o adheridos a otros sindicatos, no han intervenido en absoluto en este convenio, por lo que no puede decirse que es la voluntad de las partes. Si existe libertad sindical, es decir, poder afiliarse o no y desafiliarse libremente, impuesta por normas legales y hasta constitucionales las citadas disposiciones van directamente contra dichas normas, lo que las hace ilegítimas y carentes del debido sustento jurídico.

En cuanto a que no se coaccionan la conciencia y la voluntad de los trabajadores, es evadir la realidad, claramente lo expresa CALDERA, cuando dice:

"De hecho la Cláusula Sindical sería una arma de tremenda opresión. La tiranía de las conciencias sería su consecuencia. Ningún sindicato carece, hoy día, de cierta

orientación ideológica, y es imposible tolerar que mediante la amenaza de quitar el trabajo, es decir, el medio de ganar la vida, se imponga a un obrero respaldar las ambiciones y tendencias de los dirigentes sindicales. Si ello es cierto cuando la Cláusula Sindical se usa contra no sindicatos, mayormente lo es cuando se emplea como arma de lucha contra otros sindicatos; porque no cabe alegar aquí decidía o negligencia.⁸⁹

Obligar a un trabajador a afiliarse a un sindicato determinado, aprovechando su estado de necesidad, es sin lugar a duda, utilizar una coacción, que no merece ningún apoyo legal. Si enfáticamente se declara que los trabajadores son libres de agremiarse o no y luego, prácticamente a que el que no lo hace se le condena a la muerte laboral, a la miseria o, cuando menos a obtener con mucha más facultad una ocupación, evidentemente que se está en presencia de dos atentados: contra la libertad de conciencia y contra la libertad de trabajar. Estos dos derechos son la base la civilización moderna; por ello se ha luchado y aquí con conculcados arbitrariamente.

⁸⁹ Caldera, Rafael, Derecho el Trabajo. Caracas, 1939. Edit. Ateneo. P. 647

El argumento de que el trabajador es libre de buscar empleo en empresas no relacionadas con el sindicato, hace recordar los argumentos del Siglo XVIII, por los cuales el contrato de trabajo no debería ser reglamentado, pues los hombres eran libres de celebrarlo en las condiciones que quisiera y ello bajo la sumisión del trabajador al empresario, con las dolorosas consecuencias por todas conocidas. La Cláusula de Exclusión lleva así la esclavitud sindical.

Se sustenta que ellas, en sí mismas no son abusivas; que el mal uso trae como consecuencia los excesos. Pero si bien teóricamente es inobjetable la reflexión, la experiencia demuestra palpablemente que cuando se posee un poder tan amplio, es difícil que su uso se circunscriba exclusivamente a defenderse de posibles ataques patronales y, en cambio, se le deriva para obtener el predominio del sindicato para sus propios fines que, aun aceptando sean elevados, implica la dictadura sindical, el avasallamiento de la conciencia de los trabajadores no conformes con el sindicato y se corta en forma grave la libertad de trabajar.

Y esta situación es más patenta aún en lo que respecta a las Cláusulas de Exclusión por separación. Un trabajador afiliado a un sindicato, el cual cambia su orientación en contra de su íntimo sentir, se verá obligado a permanecer

en él, so pena de perder su fuente de trabajo y arrojar a la miseria su hogar. El temor a ser expulsado del sindicato con las consecuencias señaladas hace que sus miembros acepten sumisamente las orientaciones de sus dirigentes. Todas estas situaciones revelan claramente que las Cláusulas de Exclusión son medios poderosos de opresión más que de defensa contra los excesos patronales o la indiferencia obrera.

Hablar de libertad sindical y de Cláusulas de Exclusión, es hacerlo en términos antagónicos, totalmente irreconocibles entre sí. O se tiene la posibilidad de elegir o no se tiene, sin caer en el utópico de decir que se puede buscar acupación en otro establecimiento. La dificultad de conseguir empleo es cada vez mayor; si a ello se agrega que los trabajadores de cierta edad ven cada vez más constreñida la posibilidad de conseguirlo y de que el sindicalismo se extiende cada vez más y más, haciéndose poderoso, hace que sea prácticamente imposible evitar la afiliación. La única libertad que dejan las Cláusulas de Exclusión es la libertad de morir por inanición.

El apoyo a la obra sindical se obtiene por los resultados que ella produce, pues si su acción favorece a los trabajadores, éstos la apoyarán decididamente, ya que

es propia. Si no lo hacen y se les obliga a ingresar, se está en presencia de un acto de fuerza, de una coerción que es imposible explicar a la luz de la libertad sindical.

Sería mucho más honesto y sincero establecer la sindicación obligatoria en todos los casos y no para ciertas actividades o empresa como sucede con la Cláusula de Exclusión. Aquella vendría a ser como la inscripción obligatoria en el padrón político, no cabría la falacia de pensar que se tiene una libertad que en realidad no existe.

Todas éstas reflexiones se han dado en función de considerar a la sindicación como un derecho individual de los trabajadores. Pero, en caso de inclinarse por la posición de "RICORD", de que es un derecho colectivo y no individual, podría haber alguna variación. De todas maneras, sí es un derecho individual o colectivo, mientras exista la libertad sindical que, no nos cansamos de repetir, en el derecho a afiliarse o no y a desafiliarse libremente y sin consecuencias; las cláusulas de exclusión atentan contra dicha libertad y son una limitación a su existencia.

Parte de la doctrina se inclina por considerar válida únicamente la Cláusula de Exclusión de Ingreso. Basan su

posición en la desechada explicación de los derechos del grupo en relación al individuo y que esas cláusulas son esenciales para la vida sindical, pues sin ellas las empresas sólo tomarían trabajadores libres y los trabajadores o verían la necesidad ni la conveniencia de afiliarse a un sindicato. Añaden, que, no se intenta obligar a nadie a ingresar a una asociación determinada, ni cortar la libertad de trabajar, pero en realidad hacen ambas cosas. DE LA CUEVA, de quien tomamos los argumentos precedentes y que en última instancia no son más que repetición de los mismos datos para todas las cláusulas de exclusión por ingreso, en virtud del siguiente razonamiento:

Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo, o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa. Y para el ordenamiento Jurídico es irrelevante la causa de la negativa. Entre la Cláusula de Exclusión de Ingreso y la declaración que hiciere un empresario de no aceptar trabajadores libres, no existe

diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a aceptar trabajadores libres.⁹⁰

Evidentemente que, a nadie se le ocurre que se pueda obligar a un empresario a que acepte trabajadores libres, pero, si se piensa que es lógico que se le obligue a que no los acepte, solamente sindicalizados. S y es inconcebible que se le obligue a aceptar trabajadores libres ¿Porqué es lógico que se le obligue a aceptar trabajadores sindicalizados y de un sindicato específicamente determinado? hay una verdadera incógnita en el argumento.

También es cierto que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, pero, es igualmente cierto que no se concibe que en un estado de derecho se pueda privar de antemano, trabajar en una empresa determinada. No se puede obligar a proporcionar trabajo, pero tampoco se puede negar obligatoriamente a trabajar antes de solicitarlo, por causas extrañas en si mismo.

Por más fuerzas dialécticas que se requieran hacer, siempre se concluye que hay una verdadera violación del

⁹⁰ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Mexico, 1950 Edit. Porrúa Edic.
2ª. T. II. P. 385.

derecho más humano que existe, y que es el trabajar libremente, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, sin más limitaciones que éstas, como así igualmente se lesiona el derecho que tiene todo trabajador a afiliarse al sindicato que encare sus preferencias y esté acorde con su personalidad, o de no hacerlo así si es su deseo.

Es faláz el argumento de que se defiende el sindicalismo con ésta Cláusula; lo que se defienden son los intereses particulares de un sindicato determinado. El trabajador que se afilia a un sindicato para obtener un empleo que posteriormente pierde, debe afiliarse a otro, a lo mejor opuesto al primero, y tal vez a un tercero por igual circunstancia. Ahora bien, ese trabajador ¿Puede ser considerado un sindicalista convencido, cuando se percata que el sindicato lo único que hace es defender los intereses exclusivos de sus miembros y no de toda la colectividad trabajadora? Es decir, se pierden de vista y de realización los fines generales del sindicalismo para, en cambio, defender los individuales de un grupo determinado. Triste conclusión para tantos años de lucha sindical. En aquellos países en que los sindicatos de empresa abundan, los trabajadores han de tener enormemente la pérdida del empleo, pues, además de los perjuicios que ello les causa estarían obligados a cambiar seguidamente de

sindicato y por ende, de orientación, para poder conseguir nueva ocupación.

4.3 Constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión.

Examinaremos en este párrafo las cláusulas de exclusión puras, esto es, las que corresponden a los propósitos enunciados en el apartado anterior. El abuso que se realice al amparo de una norma jurídica puede ser índice de falta o de errónea reglamentación, pero no afecta la validez misma del derecho protegido por la norma.

A) Planteamiento de la Cuestión

Las cláusulas de exclusión han sido atacadas por inconstitucionalidad desde un doble punto de vista: Se sostiene, en primer término, que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, porque atacan las libertades de trabajo y asociación. Se agrega que las cláusulas en cuestión son, además contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional y, en especial, con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros. Este argumento general se contesta con las finalidades apuntadas para las cláusulas de exclusión: Son una defensa del grupo contra los empresarios; tratan de impedir que las maniobras de los patronos puedan desintegrar a la asociación profesional; y con ellas se

busca fortalecer a las uniones de trabajadores. Pero no es su propósito restringir la libertad de trabajo, ni obligar a los trabajadores a sindicarse. Por otra parte, el derecho del trabajo, en su aspecto colectivo, es un estatuto de transición y muchas de sus disposiciones están inspiradas en la necesidad de proteger a un grupo social frente a otros poderes sociales; negar esta característica es desconocer la esencia presente del derecho del trabajo y aun de la vida social; otro ejemplo es la huelga, instrumento de lucha, un poco al margen del derecho, de los trabajadores, para forzar la voluntad de los patronos; en consecuencia, instituciones que parecen incompatibles con los principios de un orden jurídico normal, devienen necesarias en los regímenes de transición; el mundo espera una nueva ordenación social y probablemente entonces desaparecerán las cláusulas de exclusión, porque ya no podrán ser atacadas subrepticamente las uniones obreras, si es que subsisten; los trabajadores de todo el mundo lucharon para conseguir la libertad de asociación y la lucha continúa para mantener la integridad de los grupos; cuando la lucha se haga innecesaria, desaparecerán las cláusulas de exclusión.

Sin embargo, se objeta: Los tratadistas de derecho del trabajo han afirmado que nuestro estatuto no es teórico,

sino práctico, que no busca principios, sino resultados prácticos. Pues bien, haciendo a un lado las razones de carácter teórico que puedan esgrimirse en favor o en contra de las tesis que discutimos, la vida práctica demuestra que las cláusulas de exclusión contradicen los principios de libertad de trabajo y asociación. Por virtud de estas cláusulas se cierran a los obreros las puertas de las empresas y se despide del trabajo, o sea, se sanciona duramente a quien no quiere continuar en la asociación o al que es expulsado de ella. Se acepta que el derecho colectivo del trabajo es un estatuto de transición y que sus principios obedecen, en general, a la necesidad de proteger a los trabajadores, pero, precisamente por esta cualidad, no puede permitirse medida alguna que viole o restrinja los derechos humanos del trabajador; el derecho del trabajo se suma, pero no suprime los derechos del hombre. El ordenamiento jurídico debe proteger a los grupos sociales, pero nunca con perjuicio de los particulares; la libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales; los derechos que no puede desconocer el Estado deben respetarse también por los particulares. Ciertamente que los trabajadores lucharon por conseguir la libertad de asociación profesional frente al Estado y los empresarios, pero la

lucha no perseguía la renuncia de la libertad en favor de los grupos sociales. El derecho colectivo del trabajo puede ser derecho de transición, pero ni aun en este estadio negará los derechos esenciales del trabajador; es derecho destinado a procurar un mejor orden social y no la negación de los derechos. En apoyo de esta argumentación se cita a la doctrina extranjera; uniformemente, salvo alguna excepción, declara la incompatibilidad entre las cláusulas de exclusión y las libertades de trabajo y asociación. Y finalmente, el argumento de los defensores de las cláusulas en el sentido de que sirven a la defensa de los grupos frente al patrono, es sofisticado, porque la defensa de los grupos no ha de ser en perjuicio de las libertades humanas; o en otras palabras, y aceptando la existencia de maniobras ilícitas de los empresarios, el remedio no puede consistir en ataque a las libertades.

Pero la discusión continúa: Los opositores de las cláusulas de exclusión están colocados en una posición individualista inadmisibles y su argumentación conduce a negar la realidad social de la asociación profesional. Los derechos y las libertades no son limitados, pues si lo fueran, la vida social sería imposible; más aún, la idea de derecho y la libertad jurídica llevan implícitas la noción de límite, esto es, todo derecho y toda libertad son

limitados, o bien, son relativos y nunca absolutos; o expresado en otra fórmula, las libertades humanas tienen límites, que son los derechos y las libertades de los demás; el propio Kant, campeón del individualismo, afirmó que el derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades. En consecuencia, los derechos del hombre no son absolutos y no lo es la libertad de trabajo, ni la libertad de asociación profesional positiva o negativa; estas libertades han de respetarse, pero en la medida en que sean compatibles con los derechos y las libertades de los grupos. Las cláusulas de exclusión con un medio de defensa y de fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores; es posible que estos derechos de los grupos limiten indirectamente, las libertades de trabajo y asociación profesional, pero serán, en todo caso, límites impuestos por la convivencia social.

Pensamos que un individualismo exagerado debe desecharse, pues la realidad de los grupos sociales limita, necesariamente la libertad humana, de la misma manera que la libertad de un hombre limita la de los demás. El problema consiste en decidir la medida de las limitaciones, con vista de los principios del orden jurídico positivo.

Nuestra Ley contiene preceptos contradictorios; pero la responsabilidad no corresponde a los autores del Proyecto, sino a las Cámaras que introdujeron las reformas que relatamos con anterioridad: En efecto, el Proyecto de la Secretaría de Industria comprendía los artículos que hoy corresponden a los números 49,- con la salvedad de que la cláusula de exclusión de ingreso debía aceptarse voluntariamente por los trabajadores y empresarios- 234 y 235. Estos artículos 234 y 235 pretendían asegurar las libertades positiva y negativa de asociación profesional; podría decirse que el derecho de los grupos se detenía ante la voluntad positiva o negativa de los trabajadores; la Exposición de Motivos del Proyecto, que transcribimos en el capítulo anterior, justifica estas afirmaciones. El artículo 49, por su parte, se refería únicamente a la cláusula de exclusión de ingreso y su finalidad era obligar al empresario a utilizar trabajadores sindicados, esto es, pretendía, efectivamente, defender a la asociación profesional; así se desprende del siguiente párrafo de la Exposición de Motivos:

"Se sanciona como lícita la cláusula llamada de exclusión, cuya validez ha sido negada por los tribunales de otros países, en cualquiera de las formas que puede revestir, bien cuando hace obligatorio el empleo de

trabajadores sindicalizados, bien cuando obliga al patrono a recurrir a las agencias de colocaciones del propio sindicato para reclutar su personal, o bien, por último, cuando se deja directamente al sindicato la elección de las personas que deben desempeñar el trabajo. A esta cláusula, sin embargo, se le da el carácter de facultativa, como lo haya sido hasta la fecha entre nosotros, y no de obligatoria, y se le ponen como únicas limitaciones, el respeto a los derechos adquiridos por la minoría no contratante, cuyo interés también está obligado a defender el sindicato minoritario".

La introducción del actual artículo 236 produjo una contradicción evidente con el artículo 235: Este prohíbe cualquiera estipulación que desvirtúe de algún modo la libertad de separarse del grupo. Creyó el legislador que autorizar a los sindicatos a imponer multas a los trabajadores dimitentes, aún cuando fueran reducidas, era violar la libertad de asociación profesional. Pero, en cambio, estimó el mismo legislador en el artículo 236 que amenazar y privar a los trabajadores del empleo si dimitían, no tocaba la libertad de asociación profesional. La Constitución no permitiría imponer sanciones leves, pero sí autorizaría las sanciones fuertes; entre la multa y el despido del trabajo no puede haber comparación; y la

segunda es la presión más dura que puede ejercerse sobre un obrero.

LA FUNDAMENTACION DOCTRINAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

La idea de las cláusulas de exclusión, como se expresa en líneas anteriores, está copiada de los procedimientos utilizados por los maestros de las corporaciones; la idea de cerrar el mercado procede, en consecuencia, de los dueños de taller. Por otra parte, la transformación de las asociaciones de compañeros, de mutualidades en organismos de lucha, tuvo su origen en el cambio de actitud de los maestros; cuando éstos pretendieron poner la corporación a su servicio, se desató la lucha, porque se rompió la unión entre los factores de la producción. Y los compañeros reclamaron a su favor el mismo trato que se aplicaban los maestros, o sea, la exclusión de quien no fuera miembro de la asociación. Las Escuelas Individualista y Liberal declararon contrarias a la dignidad humana y a la libertad de trabajo, las pretensiones de la corporación y de asociación de compañeros.

El siglo XIX es la lucha por la vida de la asociación profesional. Y la lucha fue doble, contra el Estado y

contra los empresarios: En sus orígenes, tuvieron que luchar los trabajadores contra las leyes del Estado, para pedir su supresión y lo lograron en años que hemos mencionado muchas veces. Cuando se consiguieron las libertades de coalición, de huelga y de asociación profesional. Faltó a los empresarios un medio legal para sostener la lucha contra los intentos de organización de los trabajadores.

La lucha contra la organización obrera cobró nuevos derroteros: Revivieron en gran escala los viejos sistemas del régimen corporativo: Los empresarios desconocieron a las asociaciones profesionales y se negaron a tratar con ella; y no empleaban en sus fabricas a los obreros sindicados. Las primeras huelgas de fines del siglo XIX tuvieron, entre otras finalidades, conseguir el reconocimiento de las agrupaciones. Pero los empresarios mantenían la tesis de que eran preferibles los trabajadores libres. La cláusula de exclusión de ingreso es la respuesta a esa política pues pretendía obligar a los patronos a que utilizaran trabajadores sindicados. Los patronos continuaron la lucha: Una vez constituidas las uniones de trabajadores, se esforzaron los empresarios en destruirlas; el procedimiento consistía en ofrecer a los obreros determinadas ventajas a cambio de su dimensión en la asociación profesional, La

cláusula de exclusión por separación es la respuesta a esta segunda actitud, pues por su conducto querían los trabajadores evitar la disgregación inmotivada de sus uniones.

Las cláusulas de exclusión son reclamadas hoy en día como una garantía de las asociaciones profesionales de obreros: La solidaridad entre las clases sociales no existe; y es un hecho que en todos los países y particularmente en México, se han esforzado los empresarios por destruir o minar la fuerza de las uniones obreras; pues bien, las cláusulas de exclusión son una defensa frente a la actitud de los patronos. El orden jurídico ha reconocido la realidad de los grupos sociales y su derecho a la existencia y debe, en consecuencia, otorgarles los elementos indispensables a su defensa. Ahora bien, la finalidad de las cláusulas de exclusión no ha sido atendida suficientemente: En las relaciones obrero-patronales debiera reinar la buena fe; pero como no es así, necesitan los trabajadores un medio legal para defender a sus uniones de la mala fe de los patronos. Las cláusulas de exclusión son por tanto, un medio legal para defender a la asociación profesional contra maniobras incontrolables; son pues, un derecho que se otorga a la asociación profesional frente al empresario; y su finalidad es conservar la vida de los

grupos obreros; si la tentativa de los empresarios para destruir a las asociaciones de trabajadores no existiera, nadie reclamaría la aplicación de las cláusulas. Sin embargo, frecuentemente se escucha la frase siguiente: Las cláusulas de exclusión son un procedimiento para obligar a los trabajadores a sindicarse; pero es falsa la afirmación que encierra, pues la finalidad de las cláusulas es otra. La asociación profesional nació como una necesidad y lo es todavía; la unión de los trabajadores es una garantía de progreso. Es, por tanto, legítima la pretensión de la asociación profesional para que todos los obreros ingresen a ella; pero no los obliga la asociación profesional; las cláusulas de exclusión defienden al grupo contra patrono y, en todo caso, contra los trabajadores coludidos con el empresario; su finalidad no es obligar a nadie, sino impedir que se disgregue el grupo por maniobras ocultas y dolosas. Se dice, con más insistencia aún, que las cláusulas de exclusión son un procedimiento de dictadura sindical, porque dejan a los obreros a merced de los grupos; pero también es falso el argumento, porque, del mal uso que se haga de esas cláusulas nada puede concluirse para su legitimidad; el argumento ataca el abuso, pero no el uso correcto.

4.4. Constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Ingreso.

Nos decidimos por la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso: Las cláusulas de exclusión principiaron a usarse en el siglo XIX y pretendieron ser la legalización del boicot; era, pues, natural que la doctrina individualista del derecho civil viera en estas cláusulas un atentado a los derechos del hombre. Y por otra parte, las leyes y la doctrina de Francia y Bélgica y aún de la República Española estaban impregnadas de individualismo; sus leyes de asociación profesional son el reconocimiento de la realidad social de los grupos obreros, pero casi podría afirmarse que la preocupación capital de esas leyes es garantizar la libertad individual frente a la asociación profesional; la doctrina belga confiesa esta actitud y una parte de los profesores franceses; la jurisprudencia de este país, sin embargo, fue menos conservadora y sostuvo la legitimidad parcial de la cláusula de exclusión de ingreso. Más fuerte es el ejemplo de la vieja doctrina alemana, porque no puede hacersele el cargo de individualismo radical y Kaskel afirmó la ilicitud de estos pactos, aun cuando pensamos que hubo una confusión entre los problemas de libertad de asociación profesional y defensa de los intereses de los grupos. El artículo 123 de nuestra

Constitución no responde a una filosofía individualista; pero tampoco es radicalmente contradictorio; ocupa una posición intermedia, reconocimiento de la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos particulares intervención en los problemas de trabajo, pero reconocimiento también de las libertades humanas y, en consecuencia, coordinación de los derechos de los hombres y de los grupos.

De la argumentación de los defensores de las cláusulas de exclusión tomamos las siguientes ideas: Las libertades y los derechos no pueden ser ilimitados, porque, entonces, la vida social sería imposible; las libertades individuales están limitadas por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales; negar esta idea es desconocer la existencia y los derechos de la asociación profesional, esto es, sería retroceder a un individualismo extremo, que, por serlo, resulta necesariamente falso e injusto. Ahora bien, la cláusula de exclusión de ingreso es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días, porque es cierto, pues lo comprueban la experiencia y la estadística, que los empresarios prefieren a los trabajadores libres y que los usan para debilitar a las uniones obreras; la sindicación no puede ser obligatoria, ni tolera el orden jurídico los actos violentos sobre los

trabajadores; pero el mismo ordenamiento jurídico debe consentir un procedimiento de defensa de los derechos del grupo.

La cláusula de exclusión de ingreso es un pacto entre una asociación profesional y un empresario, cuyo efecto es obligar al patrono a seleccionar su personal entre los trabajadores sindicados. Tiene, pues como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera. La cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono. Se objeta, sin embargo, que la cláusula de exclusión de ingreso produce un efecto final, limita la libertad negativa de asociación profesional; la afirmación es sofística, como lo prueba el siguiente argumento, que nos parece decisivo en esta cuestión: Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona en nuestro derecho positivo, a que le proporcione trabajo o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas

que reciben la negativa. Y para el ordenamiento Jurídico es irrelevante la causa de la negativa: Entre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres no existe diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres.

Afirmamos, pues, la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y creemos que no hay violación de los artículos cuarto, noveno y fracción XVI del 123. Un argumento último es, no obstante, impresionante: Paul Pie afirmó que si se generalizara la cláusula, los trabajadores se verían obligados a sindicarse para conseguir ocupación; lo que es cierto. Pero los casos límite no son siempre la mejor interpretación del derecho; y, por otra parte, el derecho del trabajo es un estatuto transitorio y es seguro que el día en que la sindicación esté generalizada y en que los empresarios se hayan convencido de la inutilidad de continuar luchando contra las uniones obreras, desaparecerán muchas de las instituciones actuales; las cláusulas de exclusión perderán su sentido y el problema habrá desaparecido.

4.5 Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación.

En lecciones sustentadas en la Escuela de Jurisprudencia sostuvo la legitimidad de la cláusula de exclusión por separación; siempre nos asaltó la duda, pero también era grave la responsabilidad; alejados del ejercicio profesional, que es interesado y en el retiro de una biblioteca, meditamos cuidadosamente el problema y nos hemos decidido por la inconstitucionalidad de la cláusula. Todas las legislaciones coinciden en esta opinión; creemos que las escuelas individualistas, de Bélgica y Francia, no podían resolver por si solas el problema; pero la doctrina alemana de Weimar, creadora de la tesis que ve en el derecho del trabajo un mínimo de garantías sociales en favor de la clase trabajadora, rechazó la cláusula, por contraria a las exigencias de la libertad humana; Nipperdey, quien afirmó que la Constitución alemana no garantizó la libertad negativa de asociación profesional, no pudo, sin embargo, sostener la legitimidad de este pacto; la idea universal del derecho es siempre digna de tomarse en cuenta. Por otra parte, los autores del Proyecto de nuestra Ley Federal del Trabajo habían seguido el pensamiento universal, y fue el Congreso de 1931, como otros nuestros, carente de preparación, el cuerpo que introdujo

el precepto, en abierta contradicción con los principios fundamentales de la Ley; una ley ordinaria puede postular un principio general y señalar sus excepciones, pero cuando el principio general corresponde a una ley superior, las excepciones no son válidas y es ésta la situación de nuestra ley: La Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio.

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

En el supuesto de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho, reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria, le hace acreedor a una sanción durísima, el despido del empleo. En la segunda

de las hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción, sino que le impone otra, el despido del empleo.

Considerando el funcionamiento y los efectos de la cláusula de exclusión por separación, se la puede caracterizar diciendo que es la capacidad que otorga la Ley a la asociación profesional para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo que desempeñan en la empresa regida por el contrato colectivo; esto es, la cláusula que analizamos es el fundamento para un derecho penal decretado por el grupo.

2. La cláusula de exclusión por separación -afirman sus defensores- tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. Esta justificación nos parece falsa. Si fuera exacta, el despido del obrero debería únicamente producirse en los dos supuestos siguientes: Cuando se comprobara que había dimitido el trabajador en connivencia con el empresario, para servir los fines ocultos del patrono y dañar a su asociación; o al demostrarse que el obrero había sido expulsado precisamente en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario. En los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, aprobados en la Quinta Convención Ordinaria del

Sindicato, se consignaron, artículo 218, las siguientes causas de expulsión:

- a. El Robo, fraude, malversación o abuso de confianza en el manejo de los fondos del sindicato, así como la complicidad con quienes los cometan.
- b. Hacer labor de desmembramiento sindical directa o indirectamente.
- c. No secundar cualquier huelga declarada por el sindicato o contribuir a su rompimiento.
- d. Organizar o pertenecer a grupos, dentro o fuera del sindicato, que estorben el desarrollo de su programa.
- e. Desautorizar los descuentos por concepto de cuotas sindicales obligatorias o tratar de recogerlos en las empresas.
- f. El espionaje en contra del sindicato.
- g. Los ataques al decoro y prestigio del sindicato

- h. Contribuir al rompimiento de huelga de cualquier agrupación de trabajadores
- i. Celebrar pactos secretos con las empresas.
- j. Aprovechar los cargos de representación general o local para obtener puestos de confianza en las empresas.
- k. Afiliarse o permanecer en organizaciones con tendencias antagónicas al sindicato.
- l. El desempeño de labores de agentes especiales en las empresas, excepto las administradas por los trabajadores.
- m. Adeudar, sin causa justificada, el importe de seis mensualidades de las cuotas establecidas.
- n. Ultrajar el honor de los socios o de los familiares de los mismos
- o. Desobedecer deliberadamente los acuerdos de las convenciones generales o de Cuerpos autorizados.

p. El asesinato o atentado grave en contra de los socios o de sus familiares; excepto en legítima defensa de su vida o de su honor.

q. Significarse por su hostilidad para los trabajadores durante su actuación, ocupando puestos de confianza o como funcionarios de las empresas.

r. Aprovecharse, ya sea como simple socio o funcionario, de alguna situación especial para su beneficio personal y con menoscabo de los intereses legítimos de otros trabajadores.

s. Negarse a votar en pro o en contra en los plebiscitos de huelga.

t. El ejercicio del agio o cualquiera otra forma de explotación directa o indirecta en contra de los trabajadores.

u. La embriaguez consuetudinaria o el uso de drogas heroicas.

FALLA DE ORIGEN

- v. La ejecución internacional de actos que ocasionen prejuicios materiales a los bienes del sindicato o en los de las instituciones autorizadas por él.
- w. Obstaculizar el cumplimiento de los fallos de los Cuerpos responsables del sindicato, dictados con apego al estatuto".

El artículo 219 de los mismos Estatutos señala los procedimientos de expulsión y el 220 la aplicación de la cláusula de exclusión por separación:

"Las cláusulas de exclusión se aplicarán a los socios que sean expulsados, y su duración será exactamente la misma que haya sido señalada a la expulsión".

El Sindicato Ferrocarrilero es la asociación obrera más importante de la República; y la lectura de los artículos 218 y 220 de sus Estatutos demuestra que la cláusula de exclusión por separación, si bien se usa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo. Falta una estadística entre nosotros, pero no sabemos de un solo caso en que se haya probado la colusión entre un trabajador y su

patrono. La justificación de la cláusula, de consiguiente, se desploma y aparece en su realidad auténtica, como un principio de subordinación del hombre al grupo y muy próxima a un totalitarismo sindical.

Pero, aun considerando la aplicación de la cláusula en los casos de vinculación entre el trabajador y el empresario, resulta contraria a derecho por su unilateralidad: Aceptando que la colusión entre el trabajador y el empresario sea un acto ilícito, el principio de la igualdad ante la ley exige que la sanción se aplique a los dos autores del acto ilícito; ahora bien, la cláusula de exclusión por separación permite aplicar una sanción a los trabajadores, pero, según su funcionamiento, libera de toda responsabilidad al patrono. Esta desigualdad, ilegal en sí misma, es tanto más grave cuanto que el derecho del trabajo tiende a proteger al débil y no al fuerte; el derecho del trabajo, que es un derecho vital, no puede tolerar esta desigualdad. Justificaríamos plenamente una acción del sindicato para exigir una reparación del patrono y aun admitiríamos que la responsabilidad pesara también sobre el trabajador, porque no podemos aceptar que la responsabilidad se descargue sobre el obrero.

El contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera; aplicarlo a estas cuestiones, como dice Henri Velge,⁹¹ ⁹² es desnaturalizar su esencia. La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre el patrono y sus trabajadores. Su efecto es imponer al empresario la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo en contra de un trabajador. Ahora bien, la realidad de los grupos sociales obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas, esto es, las sanciones pueden consistir en la pérdida de los derechos que corresponden a los miembros de la asociación, como tales, pero no pueden referirse a derechos que correspondan a los trabajadores fuera de sus relaciones con el grupo. Lo primero es una consecuencia de la realidad de la asociación y de su autonomía, lo segundo sería hacer de la asociación profesional el árbitro de los derechos de sus miembros. Las relaciones jurídicas no pueden quedar al arbitrio de terceros, porque el orden jurídico dejaría de ser eficaz. La pérdida de derechos puede únicamente decretarse por el

⁹¹ Véase en el Capítulo Anterior, el párrafo La Polémica Kaskel-Nipperder.

⁹²Droit

Estado, pues la justicia privada está prohibida por el artículo 17 de la Constitución.

4. Podrían aducirse otros argumentos generales, pero preferimos presentar la cuestión fundamental, la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria. Para demostrar esta tesis, conviene separar las dos hipótesis de aplicación de la cláusula de exclusión por separación:

El trabajador que renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional debe ser despedido del empleo que desempeña: Nadie puede ser obligado a permanecer en una asociación profesional, principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo. La dimisión de un trabajador es, consecuentemente, el ejercicio de un derecho; y este derecho está asegurado en la Constitución, de lo que se deduce que ninguna ley ordinaria puede tocarlo. Ahora bien, el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones; únicamente se sancionan los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de

los derechos. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución.

El segundo caso de aplicación de la cláusula que analizamos tiene lugar cuando el trabajador es expulsado de la asociación profesional: La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución reconoce la existencia social y jurídica de la asociación profesional y como una consecuencia de este reconocimiento existe el derecho de expulsión. De la esencia de los grupos sociales deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones; estas obligaciones pueden consistir en prestaciones económicas o en servicios y en la observancia de una cierta conducta social; el socio que falta a sus compromisos pierde sus derechos en el grupo; ninguna asociación podría existir si no se reconociera esta facultad. Esta condición de los socios es más urgente en la asociación profesional, por la autonomía de que disfruta frente al Estado. La pérdida de los derechos sociales es

consecuencia de la falta de cumplimiento de las obligaciones; y la expulsión es, simplemente, la pérdida de los derechos; es, por tanto,, esencial a la existencia de los grupos. Es igualmente admisible la idea de que los trabajadores sean responsables por los daños y perjuicios que cause su conducta el grupo y que deba la indemnización correspondiente. Todo lo cual es consecuencia de la necesidad de cumplir las obligaciones lícitamente contraídas. Pero no puede aceptarse la tesis de que la asociación profesional se substituya al Estado y al derecho y disponga, a su arbitrio, de los derechos que correspondan a los trabajadores fuera del grupo. La asociación profesional es autónoma, no soberana y no puede, consiguientemente, legislar para el exterior; la autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional, pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas. O en otras palabras: El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público. Por otra parte, la Constitución no impone a los miembros de la asociación profesional la obligación de

observar determinada conducta, ni permite se les sancione cuando no la observen: Así, por ejemplo, el Sindicato Ferrocarrilero exige de sus miembros seguir las huelgas que decreta la mayoría; si algún socio no cumple, es expulsado del sindicato; pero el Estado no puede autorizar una sanción externa, porque, de hacerlo, pretenderá obligar a los hombres a que formaran en una coalición, actitud que le está prohibida, porque la coalición y la asociación son un derecho frente al Estado, pero no un deber y, consecuentemente, no puede obligar el Estado a los trabajadores a que colaboren en una coalición.

5. Los artículos de una ley, afirmó muchas veces don Ignacio Vallarta, no deben interpretarse aislados. Pues bien, nos parece que la cláusula de exclusión por separación se encuentra expresamente prohibida por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución: El empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada; el precepto, hemos dicho⁹³ es una de las grandes conquistas de nuestro derecho, pues resolvió el problema de la estabilidad del trabajador en su empleo. Agregó el artículo que nunca podría considerarse causa justificada para despedir a un obrero el ingreso a una asociación profesional; y si se refirió únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación, es porque

⁹³ La Duración del Contrato del Trabajo.

nunca pensó la ley que los empresarios despedirían a los trabajadores que se negaran a asociarse o que renunciaran en su grupo; pero nunca podrán estimarse estos hechos como causas justificadas de despido. Es verdad que se dice que cuando se aplica la cláusula de exclusión, el empresario no despide al trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo del sindicato; pero la argumentación es falaz, porque es indispensable un acto del empresario para poner fin a la relación de trabajo; ahora bien, y de acuerdo con la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia Constitución. La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido.

6. Se ha querido buscar una curiosa fundamentación al pacto que consideramos: La cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso; los contratos de los trabajadores se forman sujetos a condición resolutoria; esta condición consiste en la obligación que adquiere el trabajador de observar determinada conducta social y permanecer en la asociación

profesional; al violar el trabajador su obligación se cumple la condición resolutoria y se extingue la relación jurídica. La argumentación es falsa, pues la supuesta condición resolutoria sería nula: Es contraria, desde luego, al párrafo tercero del artículo quinto de la Constitución, que previene que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo de la libertad del hombre por causa de trabajo; la supuesta condición resolutoria diría "a cambio de obtener trabajo, renuncio al ejercicio de mi libertad y mis derechos". Y es también contraria a la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional. Y si no fueran bastantes los principios generales del derecho para fundar la nulidad de la supuesta condición, la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 constitucional decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho en las leyes a favor de los obreros.

4.6 Legitimación y Límites de las Cláusulas de Preferencia Sindical.

Las cláusulas de preferencia sindical son disposiciones legales o pactos incluidos en el contrato colectivo que imponen al empresario la obligación de conceder preferencias a los trabajadores sindicados.

La finalidad de estas cláusulas es visible, inclinar el ánimo de los trabajadores o sindicarse. Debemos pues, preguntarnos si son legítimas estas cláusulas, o sea, si no violan el principio de la libre asociación; y, en segundo término, si no hay algún límite legal para estos pactos.

1. La fracción VII del artículo 123 de la Constitución consignó el principio de la igualdad de condiciones de trabajo. Todo pacto que tienda a anularlo no puede producir efectos. El precepto constitucional, en consecuencia, es el límite en la aplicación de las cláusulas de preferencia sindical. Así lo entendió la fracción primera del artículo III de la Ley. El principio, por otra parte, es resultado de la naturaleza de nuestro contrato colectivo: Conforme al artículo 48 de la Ley, el contrato colectivo de trabajo se aplica a todos los obreros de la negociación, aun cuando no formen parte de la asociación profesional que lo celebra;

no era, pues, posible, autorizar a la asociación profesional para que fijara condiciones desiguales para los trabajadores; si la ley le otorgó la representación profesional, debe defenderse por igual los intereses de todos. En este capítulo, como en otros muchos, se muestra la superioridad del derecho mexicano del trabajo; Barthélemy Raynaud⁹⁴ escribió estas palabras, contrarias a nuestro sistema:

"En el derecho extranjero se encuentra cierta cláusula que tiende a reservar los beneficios del contrato colectivo a los sindicatos. Felizmente, es inusitada en Francia⁹⁵ pero no hay duda que sería válida. Sería sin embargo, directamente contraria al espíritu y valor de la convención colectiva de trabajo".

No puede establecerse tratos distintos para los trabajadores sindicados y para los libres: El principio del derecho mexicano es la igualdad de trato y la preferencia a los trabajadores es únicamente posible cuando concurren con trabajadores libres en igualdad de circunstancias; y así lo dice expresamente la fracción primera del artículo III de la Ley.

⁹⁴Le Contrat Collectif en France.

⁹⁵El Libro de Raynaud se escribió en 1921.

El principio nos parece, en términos generales, legítimo; en todo caso habría que buscar una norma para la solución del conflicto la suerte o la decisión del empresario pero, de todas maneras, se producirá la desigualdad. Ahora bien, la asociación es un impulso natural del hombre y ha sido una necesidad en la vida social contemporánea; por lo que resulta lógico que prefiera la ley a los trabajadores sindicados; a nadie se le puede obligar a sindicarse, pero en los casos de frontera, sí puede inclinarse la ley por los sindicatos, porque ellos siguen la corriente natural del derecho del trabajo y porque son ellos quienes buscan, por el camino de la unión, el mejoramiento de todos; podría decirse, en última instancia, que la pretensión de libertad absoluta es un síntoma de egoísmo, que la ley debe respetar, pero no premiar.

2. Si analizamos con detenimiento los problemas de trabajo, encontraremos que el campo de aplicación de estas cláusulas es muy reducido: Las situaciones más importantes que se presentan en la práctica son los casos de ascensos: Dos trabajadores tienen la misma antigüedad, sus servicios son igualmente eficientes, ocupan el mismo puesto en el escalafón y concurren para desempeñar una vacante; la preferencia debe otorgarse, según la Ley, al obrero

sindicado. Es posible encontrar algunos otros ejemplos: La fracción XXI del artículo III de la Ley obliga a los empresarios a becar a uno o a tres de los hijos de sus trabajadores; en igualdad de condiciones, antecedentes de estudios, examen de capacitación, etc., debe darse preferencia al hijo del trabajador sindicado.

CAPITULO V
ANALISIS DEL ARTICULO 395

5.1 Supuestos que Comprende

La asociación profesional de trabajadores es un derecho consagrado en la Fracción XVI del Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Federal y en su Reglamentaria la Ley Federal del Trabajo en los Artículos 354 y 357. Expresando en el orden jerarquico éste derecho que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., y que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y que tanto unos como otros tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La libertad de asociación como claramente se expresa, deviene de los anteriores preceptos de la Constitución y de la Ley, por considerar que es un derecho y no un deber el que los trabajadores o los patrones se asocien formando sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, derivandose a la vez de la premisa "tendrán derechos", no tan sólo la facultad o libertad

positiva o negativa de asociarse con los fines que ya se apuntaron.

También debe entenderse que la sindicación no es una cuestión obligatoria impuesta por el Estado, como caso concreto la obligatoriedad que señala la Ley Federal de trabajo en el Artículo 387 que obliga a las empresas que empleen trabajadores miembros de un sindicato, de celebrar contrato colectivo cuando éste lo solicite.

ARTICULO 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

ARTICULO 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

ARTICULO 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 450.

Si la libertad de asociarse está garantizada por todas legislaciones que reconocen sus beneficios como los más dignos de protección por parte del Estado, la libertad de no asociarse también ha sido consagrada, protegiéndose así en forma amplia la libertad individual. Es el hombre ente libre, luego condición esencial de los actos humanos es la libertad reflejada en los mismos, indispensables para el desenvolvimiento humano. Este concepto de libertad al que hacemos referencia reiterada, ha suscitado tesis contradictorias en nuestro Derecho Positivo Mexicano cuando faculta, cosa que ya es práctica corriente, que en las convenciones colectivas, se incluyan las Cláusulas de Consolidación sindical.

Quizá, por experiencia, el Estado se ha dado cuenta de que los sindicatos recurrirían a veces a violencia y coacciones para procurarse adeptos a sus agrupaciones, por tanto les permitió en el libre juego de las convenciones colectivas, la libertad de que el sindicato consiguiera con apoyo en el Artículo 395 de la Ley, Párrafos Primero y Segundo las Cláusulas de consolidación sindical para adquirir más fuerza orgánica en la lucha sindical denominada Cláusula de Exclusión por separación o de Ingreso, denominada ésta última por el Maestro de la Cueva, Cláusula de consolidación Sindical, porque el hecho de

excluir a los trabajadores que no ingresen al Sindicato, sirve para fortalecer a éste, sin embargo no obstante la pretendida diferencia en cuanto a su terminología creemos que tanto una como otra, la de Exclusión o de Ingreso, tienden al mismo propósito, por ello hemos determinado en llamarles Cláusulas de Consolidación Sindical, tratése de una o de otras.

ARTICULO 395. En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante. Esta Cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato y que ya presten sus servicios en la Empresa o Establecimiento con anterioridad a la fecha en que el Sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la Cláusula de exclusión.

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

Pero no obstante la juricidad que le da el Legislador a la sindicación obligaria, permitiendo las Cláusulas de

Exclusión o de Ingreso en la Ley Reglamentaria, no por ello deja de ser inconstitucional, puesto que limita la libertad de Asociación, conculcando ésta garantía social, por el hecho de que la Constitución colocada como norma suprema en un plano de supraordenación, las demás Leyes se deben limitar a desarrollar sus principios, pero no ir más allá de lo que la Constitución marca.

Fundamentalmente hay dos tipos de cláusulas de exclusión: de Ingreso y de Separación.

Las cláusulas de ingreso establecen la obligatoriedad empresarial de contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados en general, o bien, pertenecientes a una asociación profesional determinada.

De ello se deduce que hay una aceptación amplia (cualquier sindicato) y otra restringida (únicamente la asociación pactante) de estas cláusulas y que ellas son netamente obligacionales, ya que no establecen condiciones de trabajo sino una prohibición al empleador de celebrar contratos con determinadas personas.

En caso de violación al deber impuesto al empresario, el sindicato tiene la acción necesaria para impugnar el

nombramiento efectuado y hacer que se cumpla la disposición convencional.

Las cláusulas de exclusión por separación establecen la obligación patronal de despedir un trabajador sindicalizado que, por cualquier causa, ha dejado de pertenecer al sindicato.

Al igual que la cláusula anterior no establece condiciones de trabajo, es un elemento obligacional. También tiene un concepto amplio y otro restringido, según se refiera a cualquier sindicato o al que celebró la convención colectiva.

Es un derecho que tiene el sindicato de solicitar al empleador que despida al trabajador que ha dejado de pertenecer al sindicato, ya sea por renuncia o separación y la correlativa obligación del empresario a proceder a la disolución de ese contrato.

En realidad, esa cláusula no tiene vida propia, pues es un apéndice lógico de la exclusión por ingreso. Si no se aceptara esta segunda cláusula, la primera sería fácilmente violada, pues con afiliarse a un sindicato para obtener el

empleo y luego, una vez obtenido este, borrarse, haría poco menos que ilusoria la cláusula de ingreso.

En cambio, tiene existencia plena cuando se aplica al taller sindicado. En éste no es necesaria la afiliación, pero si afiliarse al sindicato para mantener el empleo

De la Cueva dice que la separación del trabajador produce una triple consecuencia: Pérdida del empleo, perdida de todos los derechos inherentes al empleo (antigüedad, expectativa de jubilación y otros de realización futura) y la ausencia de indemnizaciones por despido⁹⁶.

Cuando el empleador incumple con la obligación de despedir al trabajador, la acción para su efectivización corresponde al sindicato.

Una situación interesante se produce cuando el sindicato ha obtenido el despido y luego resulta que el trabajador no ha dejado de ser miembro de aquél (renuncia obtenida dolosamente, expulsión revocada por la autoridad); las consecuencias que se derivan corresponden íntegramente a la asociación. Es decir, se le debe reintegrar al sindicato y a la empresa a dicho trabajador, además,

⁹⁶ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972

abonarle todos los salarios dejados de percibir y resarcirle de cualquier otro daño que hubiese sufrido como consecuencia del despido injustificado. Pero, además, si el empresario debió contratar a otro trabajador en reemplazo del despido, la indemnización profesional, pues el nombramiento y remoción se produjeron por acto suyo.

Existe otro sistema de protección sindical que tiende a llevar a los trabajadores a sindicarse es el de las llamadas; cláusulas de Preferencia Sindical. También se les denomina Cláusulas de Privilegio Sindical y pueden derivar de la Ley o del Convenio colectivo, consistiendo en otorgar beneficios mayores o preferencial por parte del empleador con respecto a los trabajadores afiliados que los que no se encuentran en esa situación.

No tienen relación con la contradicción: Esta puede hacerse con trabajadores afiliados o no: La cláusula que analizamos establece que los trabajadores sindicalizados tienen mayores privilegios que los que no lo están. Su objetivo es inclinar la voluntad del trabajador a hacerse miembro del sindicato.

El ámbito de aplicación de la cláusula se da en determinadas circunstancias, como para cuando un ascenso

concurren los trabajadores en igualdad de condiciones, se da preferencia al sindicalizado: en caso de despido por razones económicas, igualmente se beneficia el sindicalizado en la perduración del puesto.

Evidentemente se trata de una presión sobre los trabajadores para que se afilien al sindicato y si bien no gravita con la misma intensidad que las cláusulas de exclusión sindical, no deja de ser una coacción, no muy legítima por cierto.

Consideramos que si se atenta contra la libertad de afiliarse no contra la de trabajar, pues esta última nos impide en forma alguna.

La Cláusula de exclusión de Ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes están sindicalizados. La Ley derogada en su artículo 49 habla expresamente de esta cláusula misma que se reproduce en el artículo 395 de la Ley vigente, aclarando, que la admisión es exclusiva para los trabajadores sindicados o miembros del sindicato contratante.

"LA CLÁUSULA POR VIRTUD DE LA CUAL EL PATRON SE OBLIGA A NO ADMITIR COMO TRABAJADORES SINO A QUIENES ESTEN SINDICALIZADOS ES LICITA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO."

Dice el Maestro Mario de la Cueva respecto de la anterior redacción del artículo 49 de la Ley derogada, que en los términos en que aparece redactada, le hace pensar en la existencia de dos cláusulas: Una amplia y otra restringida.

La primera sería aquella por virtud de la cual no se admiten en la empresa sino a trabajadores sindicados, pero sin atender a la pertenencia a una agrupación especial la segunda, permitiría únicamente el ingreso a quienes fueran miembros de un sindicato determinado. Previendo esta interpretación, al Legislador de la Ley actual, aclaro tal situación como se desprende de la redacción del artículo 395, que se refiere a la Cláusula de Exclusión de Ingreso:

"EN EL CONTRATO COLECTIVO PODRA ESTABLECERSE QUE EL PATRON ADMITIRA EXCLUSIVAMENTE COMO TRABAJADORES A QUIENES SEAN MIEMBROS DEL SINDICATO CONTRATANTE".

Por otra parte también suprime el artículo 49 ya derogado la palabra lícitud, que empleo cuando dije que la inclusión en los contratos colectivos de Trabajo de la Cláusula de Exclusión de Ingreso era lícita, quizá deberíamos suponer, que el legislador tiro la piedra y escondió la mano, puesto que el hecho de decir en una Ley Reglamentaria que un precepto de la misma es lícito no obstante concluye una garantía social, por ir más allá de lo que la Ley fundamenta, no iba a operar como tal, es decir, como un ordenamiento jurídico legalmente válido, y concretándose en cambio de la mentada lícitud de la cláusula de Exclusión y faculta a las partes en el sentido de que podrá establecerse, con lo cual como se sea el problema sigue igual.

La Cláusula de Exclusión por Separación, es la facultad de obtener y pedir del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato. Esta cláusula se menciona en el Artículo 236, Párrafo Segundo.

"LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A PEDIR Y OBTENER DEL PATRON LA SEPARACION DEL TRABAJO DE SUS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL SINDICATO,

7

CUANDO EN EL CONTRATO RESPECTIVO EXISTA LA CLAUSULA DE EXCLUSION."

Al derogarse la Ley anterior, modificó en gran parte el Artículo anteriormente transcrito, ya que el derecho de los trabajadores a pedir y obtener del patrono, quedo suprimido quedando solamente en la nueva redacción del párrafo Segundo del Artículo 395 mencionando la Cláusula de Exclusión por Separación en los términos siguientes:

"PODRA TAMBIEN ESTABLECERSE QUE EL PATRON SEPARARA DEL TRABAJO A LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN EXPULSADOS DEL SINDICATO".

Actualmente al modificar el Legislador del Código laboral la redacción del Artículo 236 de la Ley derogada, solamente les concede tanto a los trabajadores como a los patrones el *derecho de establecer* dejándolos en libertad para el ejercicio de este derecho y ahora concediéndoselo a las dos partes pactantes a diferencia de la Ley derogada como se ha visto que ese derecho era concedido a la Asociación Profesional.

En la Ley Laboral vigente el Legislador celoso de la observancia de la Fracción XXII del Artículo 123, Apartado

"A" de la Constitución Federal, en cuanto a garantizar la estabilidad del empleo al trabajador y en la aplicación por el sindicato de la cláusula de Exclusión a sus agremiados, en el Artículo 371, aparte de señalar que los estatutos del sindicato deben expresar los motivos y procedimientos de expulsión, como lo hacia únicamente el Artículo 246, Fracción VII de la Ley derogada. Expresa además el nuevo precepto, cuales son las normas que se han de observar cuando se trate de Expulsión y dentro del sentido proteccionista o tutelar características de las normas del trabajo, amparando con ello al trabajador para que no sea despedido injustamente de su trabajo.

5.2 Reglamentación de la Cláusula de Exclusión por Ingreso.

La Cláusula de Exclusión de Ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes están sindicados. La Ley derogada en el Artículo 49 hablaba expresamente de ésta Cláusula, misma que se reproduce en el Artículo 395 de la Ley Vigente, aclarando, que la admisión es exclusiva para los trabajadores sindicados o miembros del sindicato contratante.

"La Cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo".

Dice el Maestro de la Cueva ⁹⁷, respecto de la anterior redacción del Artículo 49 de la Ley derogada, que en los términos en que aparece redactada le hace pensar en la existencia de dos cláusulas: Una amplia y otra restringida: La primera sería aquella por virtud de la cual no se admitirán en la empresa sino a trabajadores sindicados,

⁹⁷ Op. Cit. p. 420

pero sin atender a la pertenencia a una agrupación especial; la segunda, permitiría únicamente el ingreso a quienes fueran miembros de un sindicato determinado. Previendo ésta interpretación, el Legislador de la Ley actual, aclaró tal situación como se desprende de la redacción del Artículo 395, que se refiere a la Cláusula de exclusión de ingreso:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".

Por otra parte también suprime del Artículo anterior derogado la palabra "licitud", que empleó cuando dijo que la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de la Cláusula de Exclusión de Ingreso era lícita, quizá deberíamos suponer, que el Legislador tiró la piedra y escondió la mano, puesto que el hecho de decir en una Ley Reglamentaria que un precepto de la misma es lícito no obstante conculque una garantía social, por ir más allá de lo que la Ley fundamental dicta, no iba a operar como tal, es decir, como un ordenamiento jurídico legalmente válido y concretándose en cambio de la mentada lícitud de la Cláusula de Exclusión y facultar a las partes en el sentido

de qué "podrá establecerse", con lo cual como se verá el problema sigue el mismo.

La cláusula de Exclusión de Ingreso es una cláusula del Contrato Colectivo, en virtud de la cual, se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados, bien a los miembros de una agrupación determinada.

La cláusula de exclusión de Ingreso forma parte del llamado elemento obligatorio del Contrato Colectivo. En efecto, en si mismo, no es una condición de trabajo, si no un pacto que celebran el sindicato y el patrono para la selección del personal. De este pacto deriva un derecho en favor del sindicato y una obligación del empresario para con el sindicato. No forma parte de cláusula del elemento normativo, pues no sirve para integrar el contenido de las relaciones individuales de trabajo, su actuación es anterior a la formación de la relación de trabajo y consiste en otorgar la facultad de intervenir o proponer al candidato que ha de ocupar el empleo.

El Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria exigía que la cláusula fuera aceptada libremente

por el patrono, ⁹⁸ pero el Congreso federal suprimió el párrafo respectivo del artículo 49 de la ley. El Contrato Colectivo de trabajo, según sabemos, tiene una doble manera de formarse: el acuerdo directo entre la asociación profesional obrera, el patrono y el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando, por no haber llegado los interesados a una conclusión, solicitan los trabajadores la intervención del Organismo del Trabajo. La tradición mexicana había exigido, no obstante, la voluntad del empresario para la formación de la cláusula, considerando que restringía su libre selección del personal.

Pero en el año de 1934, aceptaron los trabajadores y la Compañía Mexicana del Petróleo El Aguila, S.A., que el Presidente de la República decidiera hacer de la inclusión de la Cláusula en el Contrato Colectivo y en el Laudo de 9 de junio resolvió el Presidente en favor de los trabajadores. A partir de esta fecha y en diversas ocasiones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han seguido la ruta del laudo de 1934. La cláusula en consecuencia, puede tener un triple origen: Acuerdo entre trabajadores y patronos, decisión del arbitro escogido por las partes y el Laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje, las dos primeras situaciones coinciden en el

⁹⁸El artículo del proyecto está transcrito en el capítulo: Las cláusulas de Exclusión y de Preferencia Sindical en la Tesis sustentada en la ejecutoria de Alfredo Durán Delgado.

fondo, pues la cláusula, en ambos casos tienen su origen último en un acuerdo de voluntades, pero en el tercero de los supuestos, por el contrario es impuesta por el Estado. La Corte no se ha pronunciado sobre la legitimidad de este último procedimiento, pero en pro de la tesis, se traen a colación los siguientes argumentos: Que la modificación al Proyecto de la Secretaría de Industria deja ver la intención del Legislador y que nuestro derecho del trabajo no garantiza la libertad de contratación en favor del empresario, de lo cual se deduce que la fracción XX del artículo 123 de la Constitución es el fundamento de la acción que entabla el sindicato.

Los efectos de la cláusula son limitar la facultad del empresario de seleccionar libremente su personal.

La Ley no contiene reglamentación alguna de esta cláusula, pues únicamente dispone en el artículo 49, que no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa y no formen parte del sindicato contratante; Esa disposición significa que no podrá despedirse a dichos trabajadores al pactarse la Cláusula de Exclusión.

Los Contratos Colectivos de Trabajo comprenden algunas reglas generales para la aplicación de la cláusula. La más usual es el señalamiento de un periodo de prueba. Es una garantía para el empresario, pues, dentro de el, deberá probar el obrero su competencia para desarrollar el trabajo, su duración fluctúa entre quince y treinta días.

5.3.Reglamentación de la Cláusula de Exclusión por Separación.

El artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo, reconoció la licitud de la Cláusula de Exclusión por Separación. Algunas otras disposiciones de la propia Ley contienen un principio de reglamentación. Nuestra Cláusula puede quedar caracterizada:

La Cláusula de Exclusión por Separación es una Cláusula del Contrato Colectivo, en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, debe ser despedido de la propia empresa, el trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncie a formar parte de él o es expulsado del mismo.

La Cláusula de Exclusión por Separación, forma parte, desde luego, del elemento obligatorio del Contrato Colectivo. Es cierto que tiene una influencia real sobre las relaciones individuales de trabajo, en cuanto les pone fin, pero no es una condición de trabajo, porque no se refiere a las relaciones entre el trabajador y su patrono. La Cláusula otorga un derecho al sindicato y, según se dice, tiende a mantener la integridad de la asociación profesional.

Si se analiza con cuidado lo anterior, se llega a concluir en un parecido con la condición resolutoria de derecho común, a la que quedarían sujetas las relaciones individuales de trabajo, por cuanto estas relaciones subsisten en tanto no se realice el acontecimiento del que depende su duración, el que, a su vez, es la renuncia o la expulsión. El acontecimiento es futuro e incierto, pues no se sabe si advendrán la renuncia o la expulsión. Sin embargo, difiere de la condición resolutoria porque esta, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1940 del Código Civil, al cumplirse, produce efectos retroactivos, lo que no pasa en la Cláusula de Exclusión por Separación. Por lo que deducimos que es una modalidad especial del Derecho del Trabajo.

Se han confundido frecuentemente los efectos que producen el incumplimiento de estas Cláusulas de Exclusión por Separación, con los que se originan por el incumplimiento de la Cláusula de Ingreso y también se cree en una posible acción colateral del trabajador propuesto para desempeñar la vacante, según ya dijimos, la Cláusula de Separación no existe en la práctica sin la de Ingreso, aún cuando son en verdad dos cláusulas distintas.

Por esta unión de las cláusulas en los Contratos Colectivos, los sindicatos al pedir al patrono el despido del trabajador efectuado, demandan a la vez, el cumplimiento de la Cláusula de Ingreso y, por tanto, proponen al trabajador que ha de ocupar la vacante del despido. Cuando el patrono se niega a despedir al trabajador, se produce un doble efecto: Incumplimiento de la Cláusula de Ingreso y entonces, al ordenar la autoridad el despido del trabajador, sentencia a la vez por falta de cumplimiento a la Cláusula de Ingreso, pudiendo nacer así los efectos que derivan de esta segunda situación y dándose también lugar a la acción colateral del trabajador propuesto para la vacante.

Está unión de los efectos de las cláusulas, pero, a la vez, su clara diferenciación, se encuentra en la Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de 6 de septiembre de 1940, Amparo Directo 1535/40/1a., Cía. de Servicios Públicos de Nogales:

"Si el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo aplica al Cláusula de Exclusión a diversos trabajadores, y en sustitución de estos pone a otros pertenecientes al mismo sindicato, y el patrono se niega a separar a los excluidos y a ocupar en consecuencia a los

sustitutos, es evidente que incurre en responsabilidad, atento lo dispuesto por el artículo 111, fracción XVI y 236 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidad que se traduce en la obligación de pagar los salarios correspondientes a los trabajadores que se vieron imposibilitados de trabajar por su culpa, a más de los correspondientes a los no excluidos, cuyo trabajo siguió utilizando".

La Cláusula de Exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato. Esta Cláusula se menciona en el Artículo 236 de la Ley derogada, modificándose e incluyéndose en el Artículo 395, Párrafo Segundo.

"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".

Al derogarse la Ley anterior, modificó en gran parte el artículo anteriormente transcrito, ya que el "derecho de

los trabajadores a pedir y obtener el patrono", quedó suprimido, quedando solamente en la nueva redacción del Párrafo Segundo del Artículo 395 mencionando la Cláusula de exclusión por separación en los términos siguientes:

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

Actualmente al modificar el Legislador del Código Laboral la redacción del Artículo 236 de la Ley derogada, solamente les concede tanto a los trabajadores como a los patronos el "derecho de establecer" dejándolos en libertad para el ejercicio de éste derecho y ahora concediéndoselo a las dos partes pactantes a diferencia de la Ley derogada como se ha visto que ese derecho sólo era concedido a la Asociación Profesional.

En la Ley Laboral vigente el Legislador celoso de la observancia de la Fracción XXII del Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Federal, en cuanto a garantizar la estabilidad del empleo al trabajador y en la aplicación por el sindicato de la Cláusula de Exclusión a sus agremiados, en al Artículo 371, a parte de señalar que los Estatutos del Sindicato deben expresar los motivos y procedimientos

de expulsión, como lo hacía únicamente el Artículo 246, Fracción VII de la Ley derogada. Expresa además el nuevo precepto cuales son las normas que se han de observar cuando se trate de expulsión y dentro del sentido proteccionista o tutelar características de las normas del trabajo, amparando con ello al trabajador para que no sea despedido injustamente de su trabajo.

PRONTUARIO DE JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES SUSTENTADA POR LA 4ª SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION COMPRENDIDA ENTRE LOS AÑOS DE 1955 Y 1963.

El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

Tomo LXI.....García Antonio G.....	1187
Tomo LXIV.....Olguín Eduardo	1503
Tomo LXV "Colgate Palmolive Peet", S.A. ...	2575
Tomo LXXVAguirre Luis	6545
Tomo LXXVI ...Cordelería de San Juan, S.A.	5964

JURISPRUDENCIA No. 210. Apéndice al tomo CXVIII. Pág.417

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Si el patrón que despide a un trabajador por haberlo solicitado el sindicato titular del contrato colectivo quiere liberarse de responsabilidad, debe cerciorarse de que la solicitud que al respecto se le hace por la organización, es auténtica, de que en dicho contrato está consignada la Cláusula relativa y que de que el trabajador pertenece al sindicato, pues en caso contrario, es el propio patrón el único responsable de las consecuencias del despido.

Amparo directo 1718/1954/ 2ª Troquelado y Formaciones metálicas, S.A. Fallado el 4 de Febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos. 4ª Sala.- Informe 1955, Pág. 12.

CLAUSULA DE EXCLUSION.- El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los Sindicato para pactar en el Contrato Colectivo que celebran con las Empresas, la aplicación de las Cláusulas de Exclusión, en consecuencia éste derecho sólo es suceptible de ejercitarse cuando ha sido pactado en el Contrato, de manera que cuando se pretenda que una empresa estaba obligada a anotar la orden de expulsión del trabajador, se debe demostrar que contraactualmente esta obligada a ello, pues si el contrato colectivo no contiene cláusulas al respecto, no puede estimarse que la empresa haya contraído tal obligación.

Amparo directo 4332/95/2ª. Unión de Choferes y Mecánicos del Ramo Distrito Federal, Leon, Gto. Fallado el 11 de Febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos. 4ª. SALA.-Informe 1955, Pág.12.

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Tratándose de la Cláusula de Exclusión por separación, el patrón no le incumbe intervenir ni discutir su aplicación sino separar al trabajador al recibir el requerimiento sindical, por lo que las responsabilidades por defectuoso o ilegítima aplicación de dicha cláusula correspondiente al Sindicato que la decreta. Otro tanto puede afirmarse respecto a la Cláusula de Exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues la Empresa no lo es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante definitiva.

Amparo directo 4915/953 1ª Felipe Zarco Aguilar. Fallado el 17 de Febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos. 4ª SALA.- Informe 1955, Pág. 13

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Para que pueda reconocerse eficacia probatoria a las actas de las Asambleas Sindicales en que se dice que se aplicó la Cláusula de exclusión a algunos de los miembros del sindicato, es preciso que en ellos consten los nombres de todos los asistentes a la reunión, la forma en que cada uno de ellos votó y las firmas de los mismos, no siendo suficientes las de quienes ocupaban los cargos directivos de la Organización, que obviamente tienen interés en destruir las pretensiones de los excluidos.

Amparo directo 2512/954. Rafael Sánchez y Coags. Fallado el 11 de Abril de 1955, por unanimidad de 5 votos. 4ª SALA. Informe 1955. Pág. 13

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Si el juicio promovido por el trabajador excluido se aprueba que el acuerdo de exclusión fue aprobado por la mayoría de los miembros de una de las secciones del sindicato, pero no por las dos terceras partes de los miembros de la organización, como lo exige la Ley Federal del Trabajo, tal exclusión resulta contraria a la Ley y de ella es responsable el sindicato. Por otra parte, en el juicio correspondiente deben exhibirse los estatutos de la Organización, para que la Junta pueda, constatar, si se siguió en el caso el procedimiento en ellos establecido.

Amparo directo 4229/1954. Gerardo Garza Vallejo, resuelto el 16 de Febrero de 1956, por unanimidad de cuatro votos. 4ª. SALA. Informe 1956. Pág 12

CLAUSULA DE EXCLUSION.- La aplicación de la Cláusula de Exclusión debe ser votada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de un sindicato y por la misma proporción de los integrantes de una acción del mismo, para que se cumpla debidamente con lo dispuesto por la Fracción VII del Artículo 246

Directo 6663/1955. Bernardino Macías Amezcua, e Inocencio Solórzano Avalos. Resuelto el 15 de Junio de 1956, por unanimidad de 4 votos. Ausente el SR. MTRO. Díaz Infante. Ponente al Sr. MTRO. Pozo. Srio. Lic. Rodolfo Charles Jr. 4ª. SALA. Boletín 1956. Pág. 449

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Para que pueda considerarse que la Cláusula de Exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato se precisa la concurrencia de los siguientes hechos: pero que los motivos y procedimientos de expulsión estén previamente en los estutos de la organización que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, en el sentido en que votó y su forma), que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión.

Amparo directo 448/56/ 2o. Agustín Rentería. Fallado el 11 de junio de 1958. 4ª SALA. Informe 1958. Pág. 19

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Si los estatutos de una organización sindical establecen en el Artículo relativo, que para proceder a la destitución de un trabajador miembro de ella, precisa cubrir determinados requisitos consignados en los propios Estatutos y en Reglamento Interior del Trabajo, entre los cuales se indica que la solicitud para dar de baja al trabajador a quien le ha sido aplicada la Cláusula de Exclusión, deberá ir acompañada de los documentos que justifique en que se siguió el procedimiento establecido para estos casos, si se omite tal documentación y por lo mismo no se acreditan los extremos exigidos por el Contrato, los Estatutos y la Ley, la demandada no está obligada a acatar el acuerdo sino hasta el momento en que se llenen todos los requisitos consignados.

Directo 4184/58/2o. Previsión Obrera. Sociedad Mutualista de Seguros sobre la Vida. Julio 1º de 1960. 4ª SALA. Informe 1960. Pág 18.

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Es procedente condenar al sindicato que aplica la Cláusula de Exclusión a uno de sus miembros, al pago de los daños y perjuicios equivalentes al salario que dejó de percibir, cuando habiendo sido demandado contesta la demanda negando que le haya aplicado tal sanción y se prueba que si lo excluyó pues a la organización sindical corresponde demostrar la legalidad del procedimiento seguido y sino lo hace, optando por negar la demanda, su actitud la hace responsable del pago de tales daños y perjuicios.

Directo 1068/1961/. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Radio y Similares del República Mexicana, Sección 47. Resuelto el 2 de Mayo de 1963, por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Mtra. Salmorán de Tamayo. Ponente el Sr. Mtro. Yáñez Ruíz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4ª SALA. Boletín 1963. Pág 229

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO.

Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía se llevó a cabo en forma irregular y aún contrariando disposiciones del citado contrato o de los

estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho es la que oblique a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

		Pags
Tomo LXXI.-	Sandoval Tomás	1068
Tomo LXXIII.-	Garza Cavazos Máximo	4712
	Aquino Salvador	5809
	Lozada Delfini y Coags	5828
Tomo LXXIV.-	Soto Pedro	878

JURISPRUDENCIA No. 211, Apéndice al tomo CXVIII Pág. 418

CLAUSULA DE EXCLUSION. Aplicada a los trabajadores que renunciara pertenecer al sindicato.- La Ley Federal del Trabajo se refiere en su Artículo 236 a dos casos en que el sindicato tiene el derecho de pedir al patron la separación de algún trabajador, pues por una parte menciona la renuncia que dicho trabajador haga a seguir perteneciendo a la organización, y, por otra, a lo que llama despido del sindicato, que debe entenderse por expulsión.

Ahora bien, cuando se trata del segundo caso, debe seguirse el procedimiento señalado de los estatutos para determinar la responsabilidad del afectado y acordarse su expulsión por las dos terceras partes de los miembros de la agrupación, según lo exige la Ley pero cuando se trata de la renuncia, ello es innecesario, pues en tal situación nada tiene que averiguarse, ni los miembros del sindicato tienen que aprobar o rechazar la desición del renunciante que al formularse simplemente ejercita el derecho que la Ley le da al establecer que nadie puede ser obligado a formar parte de una organización sindical.

Directo 898/1957. Petra Quevedo. Resultó el 18 de Septiembre de 1957. Por Unanimidad de 5 Votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adama. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4ª SALA. Boletín 1957, pág. 629

CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y DERECHO DE PREFERENCIA. Cuando en el contrato colectivo correspondiente el patron se obliga a emplear exclusivamente personal que el sindicato contratante le proponga, pero en sus cláusulas se establezca que sí

solicita dicho personal y en determinado tiempo no le es proporcionado, queda en libertad para emplear cualquier trabajador en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo debe preferir, en igualdad de circunstancias, al que le haya servido satisfactoriamente con anterioridad en el puesto, en vez de otro trabajador que no esté en ese caso.

Directo 1010/1957. Jose Luis Chontal Pérez. Resuelto el 14 de Octubre de 1959. Por la Unanimidad de 4 Votos. Ausente el Sr. Mtro. González de la Vega. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srlo. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4ª SALA. Boletín 1959. Pág 619

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.

Para que la aplicación de la Cláusula de Exclusión cuando exista en el contrato colectivo se conceptúe legalmente debe llenar los requisitos de la Fracción VII del Artículo 246 (371) de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que, para que las agrupaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, esten previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Tomo LXVI.-	Dean Delgadillo Alfredo	1299
Tomo LXXVII.-	García Prisciliano	1104
Tomo LXXVIII.-	Chinas Alfredo	2944
Tomo CIII.-	Corona Díaz Julián y Coags	1232
Tomo CXVI.-	Líneas Urbanas de Camiones Rojo, S.A.	509

JURISPRUDENCIA NO. 212. Apéndice al Tomo CXVIII, pág. 419

CLAUSULA DE EXCLUSION, SU ILEGAL APLICACION NO PUEDE SER OBJETO DE ESTUDIO EN LOS LAUDOS, SI SOLO LA EMPRESA ES LA DEMANDA.- Cuando sólo se demanda a la empresa la reposición del trabajador y no se ejercita acción en contra del sindicato por ilegal aplicación de la Cláusula de Exclusión, el laudo respectivo, sólo ha de estudiar si el contrato colectivo contiene la obligación de la empresa de despedir a los trabajadores expulsados, si los separó del trabajo en virtud de orden del sindicato y, en su caso, si el trabajador estaba agremiado al sindicato titular del

contrato, sin que deba entrar al estudio de la correcta o incorrecta aplicación de la Cláusula por el sindicato por que éste no fue demandado.

Directo 3656/1956. Arnulfo Godinez. Junio 20 de 1957. Unanimidad de 4 Votos. 4ª SALA. Informe 1957. Pág. 15

CLAUSULA DE EXCLUSION. Sus dos aspectos dentro del Juicio Laboral en relación con su aplicación.- El Artículo 246 (371) Fracción VII, de la Ley Laboral del Trabajo dice: "Los Motivos y Procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato. Sin embargo la expulsión de un trabajador está sujeta a un procedimiento estatutario que precisa los motivos o causas por los cuales puede ser expulsado.

De manera que, cuando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se arguye que no se comprobó la causa o motivo de la expulsión, las Juntas, están en la obligación de examinar si el sindicato co-demandado expulsó al trabajador con motivo para ello, fundado en sus propios estatutos, pero cuando en la Litis no se plantea cuestión sobre el motivo o causa de la expulsión y sólo se pretende que el sindicato no llenó los requisitos establecidos en el Artículo 246 (371) Fracción VII, las Juntas sólo están facultadas para examinar si se llenaron o no los requisitos formales necesarios para la expulsión, esto es, si se acordó la expulsión por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, sin que pueda tomar en cuenta aspectos que nos fueron motivos de la controversia.

Directo 511/1962. Cutberto Ojeda y Otros. Resuelto el 3 de Octubre de 1962. Por Unanimidad de 4 Votos. Ausente la Sra. Mtra. Salmorán de Tamayo. Ponente el Sr. Mtro. Pozo. Srío. Lic. Manuel Paullada P. 4ª SALA. Boletín 1962. Pág 597.

CLAUSULA DE EXCLUSION, SUS REQUISITOS.- Para que pueda considerarse que la Cláusula de Exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es precisa la concurrencia de los siguientes hechos: Que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que concurrió uno de los motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documentos respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el

sentido en que voto y su firma) que la Cláusula de Exclusión este estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patron en forma auténtica el acuerdo de expulsión.

Directo 2546/1955. Rebeca Pérez Torres. Abril 8 de 1957. Unanimidad de 4 Votos. 4ª SALA. Informe 1957, Pág. 16

5.4 La Redacción Provoca Equívocos.

Un interesante problema, aún no resuelto por la jurisprudencia, concierne a las relaciones que existen entre las dos cláusulas de exclusión. Puede decirse, desde luego, que la Cláusula de Separación no se concibe sin la de ingreso, pues si el empresario tiene la libre selección de su personal, carecería de sentido el despido de aquél trabajador que renuncia o es expulsado de su sindicato. La cuestión que queremos plantear es distinta: Preguntamos si las dos cláusulas que venimos estudiando son, realmente, dos cláusulas distintas, o si son, por el contrario, dos aspectos de la misma cláusula: En el primero de los supuestos sería necesario que en el contrato colectivo existiera el pacto correspondiente sobre cada una de ellas, en tanto que en el segundo bastaría la existencia de la cláusula de exclusión de ingreso para que se entendiera aplicable al artículo 236 de la Ley. O expresado en otras palabras: Puesto que la Cláusula de Exclusión por Separación no se entiende por si sola, la existencia de la Cláusula de Ingreso traería consigo, de pleno derecho, la aplicación del citado artículo 236. O todavía, la Cláusula de separación sería una consecuencia legal de la Cláusula de Ingreso, esto es, su aplicación estaría condicionada por la existencia de la Cláusula de Ingreso para que, sin

otro requisito, naciera el derecho en favor de los sindicatos.

Al discutirse el artículo 236 en la Cámara de Diputados, sesión de 28 de julio de 1931, pregunto el Diputado David Ayala, que entendía la Comisión por Cláusula de Exclusión, pregunta lógica, pues en el artículo 236 se dice que el derecho de despido depende de la existencia de la Cláusula de Exclusión en el Contrato Colectivo, a lo que respondió el Diputado Manuel Mijares:

"La Comisión entiende por Cláusula de Exclusión y parece que así lo entienden las mismas organizaciones, aquella en que el patrono se compromete a emplear, en el caso de que los necesite, solamente a elementos pertenecientes al sindicato con quien ha contratado".

Querría decir este parrafo que la Comisión de la Cámara de Diputados entendió por Cláusula de Exclusión, la que hemos llamado de Ingreso y que, en esa virtud, por la presencia de dicha cláusula en el contrato colectivo, nacía del derecho de despido.

No aceptamos, sin embargo, la anterior interpretación, puesto que ya sabemos que los artículos 49 y 236 de la Ley,

tuvieron diferente origen, el primero figuró en el proyecto de la Secretaría de Industria, mientras el segundo fue introducido en la Cámara de Diputados a moción de las organizaciones obreras; por lo tanto, en el pensamiento de los asuntos del Proyecto no existía relación alguna entre las dos cláusulas. Por otra parte, una pregunta y una respuesta en la Cámara no pueden ser la base para la interpretación auténtica, porque no hay seguridad de que todos los miembros de la Cámara hubieran aceptado esa interpretación y porque, en todo caso, se desconoce la idea de la Cámara de Senadores, cuando se revisó la Ley, los precedentes legislativos son un auxiliar, pero no ligan inflexiblemente al intérprete. Hay razones poderosas en contra de la unidad de las cláusulas.

En primer término, la costumbre mexicana ha incluido preceptos distintos en los contratos colectivos, de lo que puede decirse que los interesados han visto una diferencia entre las cláusulas, punto de vista que contradice la afirmación del Diputado Mijares. En segundo término, las dos cláusulas producen efectos y consecuencias radicalmente distintas. La Cláusula de Ingreso no afecta las situaciones y relaciones jurídicas, pues hemos repetido frecuentemente que, puesto que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, nadie resulta afectado

en sus intereses -juridicos-. La condición de la cláusula de Separación es diferente, pues su efecto es poner fin a una relación jurídica, por lo que si afecta los intereses jurídicos de los trabajadores.

Esta consideración hace pensar que si es conveniente a los sindicatos y a sus miembros, puesto que estos nunca sufrirán perjuicio, pactar la cláusula de Ingreso, pero que en cambio, la Cláusula de Separación puede no ser querida por los socios.

Finalmente, la terminología vaga de la Ley y del hecho de que en el artículo 49 no se use el término de la Cláusula de Exclusión, hace incierto el problema, por lo que, y por atribuirse una facultad al sindicato, con grave perjuicio de los intereses de sus miembros, debe constar expresamente la facultad.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA: Por su origen, naturaleza, función y objeto, el pacto sindical no corresponde ni material ni formalmente a la esencia del contrato, pues tanto su otorgamiento como su revisión constituyen un derecho privativo de la sindicación de los trabajadores, cuyo ejercicio pudo ser impuesto por los patrones en forma obligatoria. Representa una figura jurídica típica de una disciplina diferente a los contratos, que es el Derecho Sindical.

SEGUNDA: Por pacto sindical, debe entenderse el derecho de los sindicatos mayoritarios de trabajadores para demandar a los patrones, de las agrupaciones patronales o de las autoridades laborales en su rebeldía, la concertación de las condiciones de trabajo que deberán regir en las empresas, establecimientos o ramas de la producción y el comercio. El legislador define el pacto sindical bajo los supuestos del convenio y el contrato (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo), en clara contradicción en el artículo 387 de la Ley, que lo reconoce como un derecho unilateral de los sindicatos de los trabajadores y una obligación para la empresa.

TERCERA: Por su carácter clasista y peculiar, el pacto sindical no constituye siquiera un instrumento de armonía entre la sindicación obrera y los patronos, sino un mecanismo de superación irreversible de los intereses de los trabajadores.

CUARTA: Nos adherimos a la corriente que explica la naturaleza normativa del pacto sindical, en atención a su imperatividad, abstracción y eficacia general, cuyo objeto es regular uniforme y orgánicamente la relaciones laborales y sindicales de las categorías profesionales en las diversas empresas o ramas de la producción y el comercio. Pensamos, también que, congruente con nuestro sistema, a su carácter normativo debemos agregar su naturaleza de ejecución automática.

QUINTA: Si ciertamente el pacto sindical debe ser unitario, en el caso de celebración de otro pacto posterior con un sindicato minoritario, el instrumento no quedará privado de eficacia, sino que habrá de asimilarse automáticamente el contenido del pacto sindical vigente modificando las estipulaciones de este, en lo que reporte beneficios para los trabajadores.

SEXTA: El contenido del pacto sindical comprende tres tipos genéricos de estipulaciones:

- A) Las de naturaleza esencialmente económicas
- B) Las de carácter normativo
- C) Las de naturaleza instrumental

SEPTIMA: La revisión del pacto sindical es una consecuencia de su celebración, por lo que constituye un derecho exclusivo de la sindicación obrera. En tal virtud, el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, es contradictorio al reconocer por aparente condescendencia democrática una facultad que carece de utilidad para la empresa (pues, el pacto no podrá modificarse para su beneficio) y un derecho de esencia sindical, que no le corresponde.

OCTAVA: Las consecuencias, de que sea secreto el registro sindical ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha favorecido la proliferación de los contratos colectivos de protección, celebrados por los patronos con los sindicatos venales que le son más cómodos, aún antes de que se forme la empresa, sin que los trabajadores se percaten, de que solo se les han reconocido las condiciones mínimas de trabajo comprendidas en la Ley.

NOVENA: En el colmo de sus pretensiones de control, las autoridades laborales, mediante consignas, ordenes veladas o imposiciones extensibles, han fijado topes a niveles de negociación sindical, determinando desde la culpa, a través del sindicalismo oficializado y el Congreso General de los patrones, el rumbo y sentido de las convenciones colectivas, instaurando obligatoriamente la concertación social.

DECIMA: Creemos que la Cláusula de Exclusión de Ingreso requiere de una reglamentación detallada. El término de prueba nos parece esencial y también creemos que debe darse alguna facilidad para que el empresario rechace a determinados candidatos. La selección del personal, hecha por el sindicato no es el camino más amplio para un trabajo eficiente

La aplicación de las cláusulas de exclusión conduce fácilmente a su abuso; el análisis de las consecuencias que se desprenden de su violación, prueba las dificultades y el peligro de su aplicación. La Cláusula de Ingreso puede ser dañosa para la buena marcha de las negociaciones. Los trabajadores afectados por la Cláusula de Separación y el empresario, aún obran de buena fé al ejecutarla, están expuestos a sufrir un daño.

DECIMA PRIMERA: La Cláusula de Exclusión por Separación, lo hemos dicho, viola, en nuestro concepto, la libertad de asociación profesional consignada en la fracción XVI de nuestro artículo 123.

DECIMA SEGUNDA: La Huelga nació como todo el Derecho Colectivo de Trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero patronales; la huelga persigue una finalidad mediata y es, acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista, los fines inmediatos son el Derecho Individual del Trabajo, Derecho Protector de las Mujeres y Menores de Edad.

DECIMA TERCERA: Los Técnicos Mexicanos no se han fijado en las limitaciones impuestas por la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, La Preferencia Sindical como la Cláusula de Exclusión de Ingreso, puede recibir una interpretación amplia y restringida, según la primera será obligado el empresario a preferir a los trabajadores sindicados, cualquiera que fuera la agrupación a la que pertenecieran; conforme a la segunda, la preferencia valdrá únicamente, para los miembros de determinada asociación.

DECIMA CUARTA: Supuesta la concurrencia a una vacante de dos obreros sindicados en dos agrupaciones y un trabajador libre, cumple el empresario utilizando a cualquiera de los sindicatos; la obligación impuesta en el Contrato Colectivo de dar preferencia a los obreros de determinada asociación contra lo dispuesto en la fracción I del artículo 111. Y nos parece correcta la posición legal, porque la Ley debe dar igual para todos, puesto que existe en el principio de la libre asociación, son iguales ante la Ley y no se podría sin romper este principio, otorgar preferencia a alguna de ellas. Las Cláusulas de Preferencia Sindical, por otra parte, son una garantía frente a la otra; son elementos de defensa y de lucha contra el patrono, pero no contra otras agrupaciones obreras.

DECIMA QUINTA: Todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresas al momento de celebrar el Contrato Colectivo, son iguales. Y no puede permitirse que la asociación profesional pactara que, en igualdad de circunstancias se concederá preferencia a los sindicatos, porque si el Sindicato va a establecer las condiciones de trabajo para todos los obreros, esto es, si represente a todos en el acto de la contratación, no se entiende que pudiera pacta en el provecho de sus agremiados y con perjuicio de terceros.

BIBLIOGRAFIA

1. BENHAMAN, Hirtz. LOS SINDICATOS EN LOS ESTADOS UNIDOS. Ed. Zero. Madrid, 1970
2. BUEN LOZANO, Nestor de. DERECHO DEL TRABAJO Ed. Porrúa. Edic. Sexta. México, 1986.
3. CASTORENA J., Jesús. MANUAL DE DERECHO SINDICAL Ed. Porrúa Ed. Aguilar. Madrid, 1961.
4. CASTORENA J., Jesús. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO Ed. Didot. México, 1962.
5. CAVAZOS FLORES, Baltazar. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. Ed. Trillas. México 1981.
6. CUEVA Mario, de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I.. Ed. Trillas. México, 1891.
7. CUEVA Mario, de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.II. Ed. Porrúa. Edic. Séptima. México, 1970.
9. DAVALOS MORALES, José. CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 1988.
10. GARCIA MAYNES, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Ed. Porrúa. Edic. IIa. México, 1963
11. GARCIA OVIEDO, Carlos. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SINDICAL. Ed. Librería General de Victoriano Suárez. Madrid, 1946.
12. GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. LOS SINDICATOS EN MEXICO. Ed. Atlamilztli. México, 1969.

12. NAPOLI RODOLFO, A. MANUAL DE DERECHO SINDICAL. Ed. La Ley. Buenos Aires, 1969.
13. PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. LECCIONES DE FILOSOFIA DEL DERECHO. Ed. Porrúa Ed. 3a. México, 1960.
14. RECASENS SICHES, Luis. TRATADO GENERAL DE FILOSOFIA DEL DERECHO. Ed. Porrúa. Edic. 6a. México, 1978.
15. SANTOS AZUELA, Héctor. CURSO INTRODUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 1990.
16. TRUEBA URBINA, Alberto. DERECHO SINDICAL MEXICANO. Ed. Porrúa. México, 1978.
17. TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 1970.
18. TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. Edic. 5a. México, 1980.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 1965.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. EL NUEVO ARTICULO 123. Ed. Porrúa. Edic. 2a. México, 1967.
21. VALLADO BERRON, Fausto INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. Ed. Herrero. México, 1961.
22. VARGAS MONTOYA, Samuel ETICA O FILOSOFIA MORAL. Ed. Porrúa. Edic. 16a. México, 1984.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Ed. Porrúa. Edic. Nanogésima. México, 1991.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ed. Porrúa. Edic. Quincoagésima. México, 1990

J U R I S P R U D E N C I A

APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1968. Vol. 1 (A), Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1991