

FALLA DE ORIGEN

155

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

zej



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

"ANALISIS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION A
LA LUZ DE LA FRACCION VII DEL ARTICULO
371 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:
¿ARMA DE LOS REPRESENTANTES
SINDICALES O DERECHO DE LOS
TRABAJADORES ?

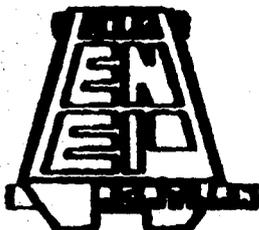
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

OSMAR GUZMAN LOPEZ



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO,

JULIO / 95



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"...ES DADO AL HOMBRE, SEÑOR, ATACAR
LOS DERECHOS AJENOS, APODERARSE DE -
SUS BIENES, ATENTAR CONTRA LA VIDA -
DE LOS QUE DEFIENDEN SU NACIONALIDAD
HACER DE SUS VIRTUDES UN CRIMEN Y DE
LOS VICIOS PROPIOS UNA VIRTUD; PERO
HAY UNA COSA QUE ESTA FUERA DEL AL -
CANCE DE LA PERVERSIDAD, Y ES EL FA-
LLO TREMENDO DE LA HISTORIA..."

BENITO JUAREZ G.

"...LA VERDAD HA DE ANDAR SIEMPRE
SOBRE LA MENTIRA, COMO EL ACEITE-
SOBRE EL AGUA..."

DON QUIJOTE.

A MIS PADRES:
CON PROFUNDO RESPETO Y CARIÑO
A ESTAS DOS PERSONAS QUE HAN-
SIDO UNA PARTE MEDULAR EN MI-
VIDA Y PORQUE GRACIAS A ELLOS
HE CONCLUIDO UNA ETAPA QUE PA-
RA MI ES LO MAS PRECIADO.
MAMA, PAPA MI ETERNO AGRADECI-
MIENTO.

A MIS HERMANOS, QUE HAN SABIDO TE-
NER LA PACIENCIA Y QUE PERMITIO,
DECIRLES AHORA ! AQUI ESTOY Y HE -
CUMPLIDO!
A USTEDES, GRACIAS INFINITAS.
HE AQUI A MIS HERMANOS:
PAPA Y MAMA.
GUADALUPE, FRANCISCO, JOSE DEL -
CARMEN, RENE, ANTONIO, GUSTAVO, SO-
NIA, ALBERTO, MARIA ISABEL, EDUARDO
Y AURORA.

TAMBIEN DESEO AGRADECER A MIS CUÑA-
DOS Y CUÑADAS POR ESTAR CONMIGO.

A LUCY, CON TODO MI CARIÑO
PUES HAZ SABIDO IMPULSARME
EN ESTE PROYECTO QUE HOY -
CONCLUYE Y POR ESTAR CERCA
DE MI. GRACIAS.

A TI HIJO, PORQUE VINISTE
A DARME UNA ALEGRIA NUNCA
ANTES SENTIDA. TE QUIERO-
CON TODA EL ALMA.

MI AGRADECIMIENTO AL SR. DR. EDUARDO ALFONSO GUERRERO MARTINEZ, EJEMPLO - DE HONESTIDAD Y PORQUE SUS ENSEÑAN - ZAS ME PERMITIERON DESARROLLAR ESTE TRABAJO, GRACIAS POR HONRARME CON SU AMISTAD Y POR MOVERME EL TAPETE, CON TODO RESPETO, A USTED SR. DOCTOR.

! GRACIAS !

MI RECONOCIMIENTO AL SR. LIC. JUAN CARLOS AGUILAR OLIVAR, POR IMPUL - SARME HA CONSEGUIR EL OBJETIVO TAN - TAS VECES ANHELADO, LA AMISTAD ES - UNA E INDIVISIBLE, GRACIAS SEÑOR - LICENCIADO.

Y TAMBIEN A LA LIC. MARISELA BARI - LLAS, MI SUBDIRECTORA, POR SUS CO - MENTARIOS TAN ACERTADOS, NO SE CO - MO AGRADECERLES TANTAS GENTILEZAS.

A MIS COMPAÑEROS DE LA PROCURADURIA FISCAL DE LA FEDERACION, PORQUE HEMOS PODIDO CONFORMAR UN EXCELENTE EQUIPO DE TRABAJO, MUY HUMANO Y BASTANTE AGRADABLE, A ELLOS MI GRATITUD: ERNESTO, OSCAR, OMAR, LUIS, Y EN GENERAL, A AQUELLOS QUE HAN ESTADO A MI LADO EN EL DESEMPEÑO DE MI PROFESION.

A MI UNIVERSIDAD, LA E.N.E.P. ACATLAN QUE ME DIO LA OPORTUNIDAD DE PERTENECER A SU SENO, DANDOME COBIJO EN SU SABIDURIA, CONOCIMIENTOS Y PERMITIR QUE ME DESARROLLARA COMO PERSONA, MANIFESTANDOLE QUE SIEMPRE ESTARE ORGULLOSO DE SER UNIVERSITARIO Y SABRE HECEER HONOR A SUS COLORES.

EL PRESENTE TRABAJO FUE POSIBLE GRACIAS AL APOYO DE MIS COMPAÑERAS QUE CON SU ESFUERZO HICIERON REALIDAD UNA IDEA. ¿VERDAD? ZANDRA, CHELO, ANGELICA, TERE, CLAUDIA, SILVIA?

A MI JURADO, GRACIAS, PORQUE ESTA
INTEGRADO POR PERSONAS PROFUNDAS-
CONOCEDORAS DEL DERECHO, Y PORQUE
PERMITEN COMPARTIR SUS CONOCIMIE-
TOS CON ESTE HUMILDE SERVIDOR

A MI ASESOR, QUE BAJO SU VIGILANCIA
Y DIRECCION FUE POSIBLE CONCLUIR EL
PRESENTE TRABAJO.
MAESTRO, MI ETERNO AGRADECIMIENTO.

A TODOS AQUELLOS, QUIENES HAN FOR-
MADO PARTE DE MI VIDA, A QUIENES-
SE HAN ADELANTADO EN EL VIAJE. -
QUE NO TIENE BOLETO DE REGRESO: A
QUIENES PERMANECEN AUN EN ESTA -
TIERRA, SEDIENTA DE JUSTICIA.

AL DIARIO " LA JORNADA ", QUIEN CON SU VALIOSA AYUDA DE PROPORCIONARME- INFORMACION PUDE LOGRAR CULMINAR EL TRABAJO DE TESIS, NO PUEDO DECIRLES MAS QUE GRACIAS A TODOS.

SE QUE ESTE TRABAJO NO ES INDIVIDUAL AUNQUE YO FIGURE COMO AUTOR DEL PRESENTE TRABAJO, ES UNA TESIS COLECTIVA SOMOS VARIOS QUE DESDE UNA PERSPECTIVA, ENTRE ELLOS LOS MISMOS SINODALES, DE INQUIETUD, SENTIMOS LA NECESIDAD DE EXPLORAR AL DERECHO Y EL SENTIDO DE JUSTICIA, PARA ENCONTRAR UN FUTURO MEJOR. HE SAQUEADO, SIN REMORDIMIENTO ALGUNO, LAS REFLEXIONES, LOS DATOS Y LAS INTUICIONES DE MUCHOS COLEGAS Y AMIGOS QUE VAN POR EL MISMO CAMINO, POR ESO, ESTE TRABAJO ES TAMBIEN SUYO PERO SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA ELLOS EN CUANTO A FALLAS Y LIMITACIONES.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES
A C A T L A N

"ANALISIS DE LA
CLAUSULA DE EXCLUSION
A LA LUZ DE LA
FRACCION VII DEL
ARTICULO 371 DE LA
LEY FEDERAL DEL
TRABAJO: ¿ ARMA DE
LOS REPRESENTANTES
SINDICALES O DERECHO
DE LOS TRABAJADORES?

Tesis que para
obtener el Título de
Licenciado en Derecho
presenta:

OSMAR GUZMAN LOPEZ

Acatlán, Estado de México, marzo, '95

INDICE

I . ANTECEDENTES HISTORICOS Y GENESIS DEL MOVIMIENTO OBRERO.	PAG.
1.1. Antecedentes históricos generales.	9
1.1.1. Los gremios.	9
1.1.1.1. Las Ordenanzas.	12
1.1.1.2. Sentimientos de la Nación.	15
1.1.2. La etapa porfirista.	20
1.1.3. Cananea.	34
1.1.4. Río Blanco.	36
II . SINDICATOS .	
2.1. Definición.	42
2.2. De las formas de sindicación.	49
2.3. Consecuencias y Efectos del Registro	55
2.4. De las cláusulas de exclusión por ingreso.	62
2.5. De las cláusulas de exclusión por separación.	72
2.6. Exclusividad Sindical para Designar a los Trabajadores su Legalidad.	85
2.7. De la Inconstitucionalidad de las Cláusulas.	89

III. EL DERECHO SINDICAL SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

3.1. La Libertad en el Derecho.	99
3.2 Motivos que originan la aplicación de la cláusula de exclusión.	106
3.3. Requisitos para la aplicación de la cláusula de exclusión.	135

IV . LA CLAUSULA DE EXCLUSION COMO ARMA POLITICA DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

141

CONCLUSIONES.	200
---------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	204
-----------------------------	-----

UNA PROFESION DIFICIL

(REFLEXION)

En ocasiones produce angustia ser abogado de los trabajadores. Nuestra herramienta, la Ley Laboral, con frecuencia parece pertenecer al mundo de la ficción. Cuando uno se las explica a los obreros, tiene la impresión de estarles contando un cuento de hadas: " Erase que se era un tiempo en que había sindicatos, huelgas, contratos colectivos, derechos laborales...".

Tenemos que luchar siempre contra la corriente. Los líderes obreros oficialistas, los patrones y las autoridades, todos juntos, codo con codo, contra los trabajadores y sus abogados en una guerra sorda. Pero ellos tiran a matar, mientras que las balas que uno tira son de papel y de razones jurídicas, y ni cosquillas les hacen.

Si un grupo de trabajadores es despedido por intentar formar un sindicato, tiene que recurrir a una demanda, y ésta tiene que pasar por la cámara de torturas que se llama Junta de Conciliación y Arbitraje. En esa cámara se congelan las demandas de los trabajadores. Al patrón le basta un minuto para despedir a un trabajador, pero éste, si quiere recuperar su derecho al empleo u obtener una justa indemnización, tiene que esperar de tres a cinco años, si es que le va bien, para ser recompensado. Las demandas legales son como una carrera de obstáculos llena de trampas.

La Junta resuelve un 70 por ciento de los casos en contra de los trabajadores, otros tienen que conformarse con menos de la mitad de la liquidación, porque fueron "convencidos"

de que no había mejor opción. De los pocos que continúan en la segunda vuelta, sólo un 60 por ciento obtiene resultados favorables.

En la tercera vuelta, la autoridad tiene que hacer un nuevo laudo del amparo que ganó el obrero, y la empresa todavía puede volverse a amparar. Mientras, el tiempo pasa lenta, muy lentamente. Aquí, un 20 por ciento de los trabajadores pierden la batalla. Si se confirma el laudo en favor del obrero, el patrón ya no puede ampararse. Pero a la hora de cobrar los salarios caídos, el patrón sí puede ampararse otra vez y puede hasta pedir una nueva revisión del caso ante otra autoridad por estar inconforme con la cantidad que se le reclama. En este punto, el patrón hace todo lo posible porque el demandante baje sus pretensiones, haciéndole ver que falta mucho para que se le pague. Y muchos aceptan, por fatiga.

En la última vuelta, quedan ya muy pocos. Si ganan la reinstalación, todo lo que pueden lograr es que les paguen los salarios caídos, porque en la mayoría de los casos son despedidos de nuevo al día siguiente. Y a empezar con otra demanda...

Pelear al lado de los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos colectivos, es disponerse a un enfrentamiento casi inevitable con la autoridad, sobre todo si el conflicto se produce en una empresa trasnacional, porque entonces se le da el tratamiento de asunto de Estado. Se archivan los expedientes, se cambian domicilios, aparecen sindicatos reales o fantasmales que todo lo que se proponen es alargar y complicar los asuntos. Si se ganan los amparos, se inventan nuevas arbitrariedades, se cometen fraudes en los recuentos.

Es todo demasiado desventajoso, y uno se pregunta si de lo que se trata no es de privar a los trabajadores de toda defensa profesional. Pero si uno decidió un día consagrarse a la profesión del derecho y, después, por vocación social profunda, a la defensa de los trabajadores, tiene que aprender a dominar sus angustias, a ver con serenidad las injusticias sin dejar de combatir las con la ley, a compartir la suerte de los defendidos hasta cuando se padecen peligros a la integridad física o se tiene que hacer frente a increíbles denuncias penales. Y se tiene que creer, contra todas las evidencias actuales, que un día la ley protegerá también a los trabajadores, que un día imperará el derecho en nuestro país.

-Manuel Fuentes-

Artículo aparecido en la Jornada Laboral
del día 27 de junio de 1991

INTRODUCCION

En la legislación laboral mexicana actual, han quedado plasmadas una gran cantidad de las conquistas que, el movimiento obrero mexicano llevó como banderas a través de las diversas luchas entabladas. Dichas luchas fueron y han sido en contra de aquellos que lo tienen todo y que han sido el yugo, que impide el desarrollo de la clase trabajadora en todos sus ámbitos, recayendo principalmente la afectación de esto y de manera directa en la familia del propio trabajador.

Es el movimiento obrero mexicano el que ha desempeñado un papel relevante, y una de las máximas conquistas lo es sin duda el de la Libre Asociación, para poder actuar conforme a la ley, teniendo razón de ser las reuniones llevadas a cabo por los integrantes de la mencionada asociación, sin el temor de una disolución que llevara a cabo la misma autoridad y sin incurrir en causales que puedan dar a la autoridad la facultad de aplicar lo dispuesto por la ley, que sería el caso del artículo 379 que habla de la disolución de los sindicatos.

Con la celebración de las citadas reuniones por parte de los organismos sindicales, se ha ido fomentando el espíritu de la integración, la unión y fuerza del movimiento sindical nacional. Sin embargo, dentro de los propios organismos existen elementos afiliados al mismo sindicato que, en un momento dado, se ubican como serviles del lado patronal; tales elementos, con estas inclinaciones, tienen la intención de ser

coadyuvantes en la política empresarial, al dar a conocer los resultados de las asambleas que se realizan en el seno sindical, sean estas ordinarias o extraordinarias, razón por la cual, se considera que la aplicación de la fracción VII que consagra el artículo 371 de la Ley Laboral, sobre los Motivos y Procedimientos de Expulsión y Correcciones Disciplinarias, se ajusta al marco de aplicabilidad encaminado a mantener la cohesión del sindicato en toda su estructura, que se está actuando con legalidad sin violar ningún derecho del trabajador y sí manteniendo el criterio de que sobre los intereses personales subsisten los de grupo.

En este sentido, se hace hincapié que la aplicación de dicha cláusula es contra aquellos que, con su actuación debilitan al sindicato tanto en su estructura como en su funcionamiento y algo más: la esencia misma de la agrupación que le dio origen, al crearse para la defensa de los intereses del gremio y no debe ser por las ideas, por las que se busca la aplicación de la multicitada cláusula.

El presente estudio y análisis, va encaminado al exámen de poder saber: en qué momento estamos en presencia de un derecho, susceptible de ser vulnerado y que atente contra la vida misma del sindicato, y justificarlo, cuando así lo amerite, lo que redunde en el mal uso que se le pudiera dar a este clausulado.

**CAPITULO I. ANTECEDENTES
HISTORICOS Y GENESIS DEL
MOVIMIENTO OBRERO**

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES.

1.1.1. Los Gremios.

La historia de América Latina podría iniciarse con el estudio de las sociedades indígenas, tal como se encontraban al desembarcar los españoles el 12 de octubre de 1492, a partir de entonces y hasta 1810, cuando se inician las revoluciones latinoamericanas independentistas, se puede desglosar en dos etapas generales, comunes a los establecimientos españoles, portugueses y franceses de las indias occidentales.

Hacia 1700, la historia social americana asiste al establecimiento de una sociedad colonial, basada en la rigurosa división de estratos sociales de valor jurídico y social tan acentuado que, los historiadores lo califican de castas. La conquista europea realiza la explotación sistemática de los recursos de mano de obra indígena arruinando comunidades de cierta estabilidad o haciendo ingresar violentamente en el sistema capitalista a tribus enteras.

FALLA DE ORIGEN

10

Los indígenas sometidos por la derrota de los imperios precolombinos, intentan en varias ocasiones quebrar la explotación económica brutal a que son sometidos en sublevaciones prolongadas y sangrientas, en que actúan como castas económica y políticamente sometidas.

Una sociedad colonial, finalmente integrada, habita en los dominios de los reyes ibéricos o franceses dominada por el hecho de una amplísima gama de culturas, predominantemente la europea. Por lo cual, el mestizo o mulato ve disminuida la importancia del original elemento indígena, o negro, se abaten ciertas barreras sociales y entran en un contacto más estrecho los estratos sociales que tienden a desplazarse del sistema de castas al de órdenes o estamentos.

Estos movimientos son un episodio de la lucha del " Tercer Estado " en el mundo entero, pero en América presentan características más democráticas. En su programa figura necesariamente la abolición de la esclavitud de los negros y del trabajo forzado de los indios; su triunfo debe corresponder al establecimiento de una sociedad donde teóricamente las castas y estamentos se constituyan por las clases sociales y el fin de la discriminación racial.

FALLA DE ORIGEN

11

Dentro de los ordenamientos jurídicos creados en la época de la colonia, resaltan las Leyes de Indias que buscaban proteger a los aborígenes americanos, en dichas disposiciones legales sobresalen de gran interés para el derecho del trabajo: el asegurar a los indios la percepción íntegra de su salario, una jornada laboral, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, amén de otras disposiciones más.

Estas leyes son, posiblemente, las ordenanzas más importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios, pero a final de cuentas, privan las ideas de que esas debían obedecerse pero no cumplirse.

Tales leyes contenían disposiciones protectoras para los indios, pero en realidad, existía una gran desigualdad entre los indios y el conquistador:

" Si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes de trabajo no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con gran perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario."(1)

1.-CARLOS MARX, Trabajo asalariado y Capital, Obras Escogidas, en tres tomos, Ed. Progreso, Moscú, 1957, p. 372.
Tercer tomo de Obras Escogidas de la Cuarta Edición, Española y con el derecho del trabajo.
U.N.E. Arapostollec, 1992, p. 36

1.1.1.1. LAS ORDENANZAS.

Como una parte que integró al régimen, lo es o lo fue, la reglamentación rigurosa de los oficios, por este medio de la ordenanza de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. Así del gremio va surgiendo la pequeña burguesía industrial que es representada por los maestros, artesanos que son por lo general de la península ibérica, que monopolizan la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Al crecer la producción, y con el aumento de la competencia que se debe a la destreza de los indígenas, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, alargan los tiempos en el aprendizaje y en los exámenes de oficiales haciendo difícil que se alcance el título de maestro.

Asimismo, las corporaciones toman medidas semejantes orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes:

" Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres (...), la insalubridad del obrador y del mal trato que se da a los trabajadores-hombres libres, indios y hombres de color- están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados; cada taller

FALLA DE ORIGEN

13

parece más bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permiten salir a los trabajadores de la casa, los que son casados, solamente los domingos pueden salir a ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura." (2)

Con la Ley de 8 de Junio de 1813, los gremios van desapareciendo pues autorizan a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer fábricas y oficios que se estimen convenientes sin necesidad de tener licencia o de ingreso a un gremio.

Es de señalar que en el artículo 28 de la Ley Constitucional de Apatzingán, se establecía lo siguiente:

" Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibida a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

Es aquí donde se siente la mano del Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, hombre con gran sentido humanista e influenciado por el sistema liberal

Antes del inicio del movimiento de independencia de México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal aspiraba a lograr un cambio que le asegurara el establecimiento de la propiedad privada frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española.

Se postula la libre contratación frente al régimen de servidumbre, concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de terratenientes peninsulares.

Este movimiento de independencia pone de manifiesto con suma transparencia, la misma importancia movilizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que ha pugnado por establecerse, destruyó las pobres esperanzas de un arreglo pacífico que era imposible de lograr sin el recurso de la revuelta originada por las ideas de independencia.

El primer acto de suma importancia creada por los insurgentes fue el hecho de abolir la esclavitud siendo decretada esta por el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, llevada a cabo en la ciudad de Valladolid hoy Morelia, el 19 de Octubre de 1810.

Como se dice en un principio, este bando es de suma importancia, por el hecho de que ni siquiera puede hablarse de derecho frente a cosas o seres como los esclavos en quien se desconocía toda clase de calidad humana.

Es Don Miguel Hidalgo y Costilla quien inicia un objetivo en común; alcanzar la independencia de la corona española. Pero es Don José María Morelos y Favón quien continúa el movimiento del cura Hidalgo, que lo transforma y lo encauza hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática y sienta las bases que son fundamentales para estructurar al naciente estado mexicano con 25 puntos para la creación de la Constitución, siendo en el punto 12 donde queda plasmada la idea de la justicia social por la que él siempre luchó; las bases que Don José María Morelos y Favón consideró para la estructuración política de la república mexicana son conocidas como:

1.1.1.2. SENTIMIENTOS DE LA NACION.

1.- QUE LA AMERICA ES LIBRE E INDEPENDIENTE DE ESPAÑA Y DE TODA OTRA NACION, GOBIERNO O MONARQUIA Y QUE ASI SE SANCIONE DANDO AL MUNDO LAS RAZONES.

2.- QUE LA RELIGION CATOLICA SEA LA UNICA SIN TOLERANCIA DE OTRA.

3.- QUE TODOS SUS MINISTROS SE SUSTENTEN DE TODOS Y SOLO LOS DIEZMOS Y PRIMICIAS Y EL PUEBLO NO TENGA QUE PAGAR MAS OBTENCIONES QUE LAS DE SU DEVOCION Y OFRENDA.

4.- QUE EL DOGMA SEA SOSTENIDO POR LA JERARQUIA DE LA IGLESIA QUE SON EL PAPA, LOS OBISPOS Y LOS CURAS, PORQUE SE DEBE ARRANCAR TODA PLANTA QUE DIOS NO PLANTO: OMNIS PLATATIS QUAM NON PLANTABIT PATES MEUS CELESTIS CRADICABITUR.

5.- QUE LA SOBERANIA DIMANA INMEDIATAMENTE DEL PUEBLO, EL QUE SOLO QUIERE DEPOSITARLA EN EL SUPREMO CONGRESO NACIONAL AMERICANO, COMPUESTO DE REPRESENTANTES DE LAS PROVINCIAS EN IGUALDAD DE NUMEROS.

6.- QUE LOS PODERES LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y JUDICIAL ESTEN DIVIDIDOS EN LOS CUERPOS COMPATIBLES PARA EJERCERLOS.

7.- QUE FUNCIONARAN CUATRO AÑOS LOS VOCALES, TURNANDOSE, SALIENDO LOS MAS ANTIGUOS PARA QUE OCUPEN EL LUGAR LOS NUEVOS ELECTOS.

8.- LA DOTACION DE LOS VOCALES SERA UNA CONGRUA SUFICIENTE Y NO SUPERFLUA, Y NO PASARA POR AHORA DE 8,000 PESOS.

9.- QUE LOS EMPLEOS SOLO LOS AMERICANOS
LOS OBTENGAN.

10.- QUE NO SE ADMITAN EXTRANJEROS, SI NO
SON ARTESANOS CAPACES DE INSTRUIR Y LIBRES DE TODA SOSPECHA.

11.- QUE LOS ESTADOS MUDAN COSTUMERES Y,
POR CONSIGUIENTE, LA PATRIA NO SERA DEL TODO LIBRE Y NUESTRA,
MIENTRAS NO SE REFORME EL GOBIERNO, ABATIENDO AL TIRANICO,
SUSTITUYENDO EL LIBERAL, E IGUALMENTE ECHANDO FUERA DE NUESTRO SUELO
AL ENEMIGO ESPAÑOL, QUE TANTO SE HA DECLARADO CONTRA NUESTRA PATRIA.

12.- QUE LA BUENA LEY ES SUPERIOR A TODO
HOMBRE, LAS QUE DICTE NUESTRO CONGRESO DEBEN SER TALES, QUE OBLIGUEN
A CONSTANCIA Y PATRIOTISMO, MODEREN LA OPULENCIA Y INDIGENCIA, Y DE
TAL SUERTE, SE AUMENTE EL JORNAL DEL POBRE, QUE MEJORE SUS
COSTUMBRES, ALEJANDO LA IGNORANCIA, LA RAPIRA Y EL HURTO.

13.- QUE LAS LEYES GENERALES COMPRENDEN A
TODOS, SIN EXCEPCION DE CUERPOS PRIVILEGIADOS; Y QUE ESTOS SOLO LO
SEAN EN CUANTO AL USO DE SU MINISTERIO.

14.- QUE PARA DICTAR UNA LEY SE HAGA
JUNTA DE SABIOS EN EL NUMERO POSIBLE, PARA QUE PROCEDA CON MAS
ACIERTO Y EXONERE DE ALGUNOS CARGOS QUE PUDIERAN RESULTARLES.

15.- QUE LA ESCLAVITUD SE PROSCRIA PARA SIEMPRE Y LO MISMO LA DISTINCION DE CASTAS, QUEDANDO TODOS IGUALES Y SOLO DISTINGUIRA DE UN AMERICANO DE OTRO EL VICIO Y LA VIRTUD.

16.- QUE NUESTROS PUERTOS SE FRANQUEEN A LAS NACIONES EXTRANJERAS AMIGAS, PERO QUE ESTAS NO SE INTERNEN AL REINO POR MAS AMIGOS QUE SEAN, Y SOLO HABRA FUERTOS SEÑALADOS PARA TAL EFECTO, PROHIBIENDO EL DESEMBARQUE EN TODOS LOS DEMAS, SEÑALANDO EL DISE POR CIENTO.

17.- QUE A CADA UNO SE LE GUARDEN SUS PROPIEDADES Y RESPETE EN SU CASA COMO A UN ASILO SACRADO, SEÑALANDO PENA PARA LOS INTRACTORES.

18.- QUE EN LA NUEVA LEGISLACION NO SE ADMITA LA TORTURA.

19.- QUE EN LA MISMA SE ESTABLEZCA POR LEY CONSTITUCIONAL LA CELEBRACION DEL 12 DE DICIEMBRE EN TODOS LOS PUEBLOS, DEDICADO A LA PATRONA DE NUESTRA LIBERTAD, MARIA SANTISIMA DE GUADALUPE, ENCARGANDO A TODOS LOS PUEBLOS LA DEVOCION MENSUAL.

20.- QUE LAS TROPAS EXTRANJERAS O DE OTRO REINO NO PISEN NUESTRO SUELO Y SI FUERE EN AYUDA, NO ESTARAN DONDE LA SUPREMA JUNTA.

21.- QUE NO SE HAGAN EXPEDICIONES FUERA DE LOS LIMITES DEL REINO, ESPECIALMENTE ULTRAMARINAS; PERO (SE AUTORIZAN LAS) QUE NO SON DE ESTA CLASE (PARA) PROPAGAR LA FE A NUESTROS HERMANOS DE TIERRA ADENTRO.

22.- QUE SE QUITA LA INFINIDAD DE TRIBUTOS, PECHOS E IMPOSICIONES QUE NOS AGOBIAN Y SE SEÑALE A CADA INDIVIDUO UN CINCO POR CIENTO DE SEMILLAS Y DEMAS EFECTOS Y CTRA CARGA IGUAL, LIGERA, QUE NO OPRIMA TANTO, COMO LA ALCABALA, EL ESTANCO, EL TRIBUTO Y OTROS; PUES CON ESTA LIGERA CONTRIBUCION Y LA BUENA ADMINISTRACION DE LOS BIENES CONFISCADOS AL ENEMIGO, PODRA LLEVARSE EL PESO DE LA GUERRA Y HONORARIOS DE EMPLEADOS.

23.- QUE IGUALMENTE SE SOLEMNICE EL DIA 16 DE SEPTIEMBRE TODOS LOS AÑOS, COMO EL DIA ANIVERSARIO EN QUE SE LEVANTO LA VOZ DE LA INDEPENDENCIA Y NUESTRA SANTA LIBERTAD COMENZO, PUES EN ESE DIA FUE EN EL QUE SE ABRIERON LOS LABIOS DE LA NACION PARA RECLAMAR SUS DERECHOS Y EMPUÑO LA ESPADA PARA SER OIDA; RECORDANDO SIEMPRE EL MERITO DEL GRANDE HEROE, EL SEÑOR DON MIGUEL HIDALGO Y SU COMPAÑERO DON IGNACIO ALLENDE.

CHILPANCINGO, 14 DE SEPTIEMBRE DE 1613.
JOSE MARIA MORELOS (RUBRICA).

1.1.2. LA ETAPA PORFIRISTA.

El General Díaz, durante la reelección de Don Benito Juárez en 1871, trata y busca como objetivo, el poder gubernamental, y consolidar la paz social mediante la represión al pueblo y el de la conciliación de los conservadores, en particular el clero, así mismo, el de impulsar el desarrollo abriéndole las puertas al capital extranjero como base para constituir un gobierno sumamente fuerte en todos los aspectos.

El general Díaz busca a toda costa el ser Presidente de la República Mexicana no lográndolo sino hasta cuando lanza el Plan de Tuxtepec llevando como lema la "no reelección". Dicha asonada logra triunfar en la batalla de Tecoac en el mes de noviembre de 1876.

Con el triunfo de esta batalla, Díaz logra su propósito asumiendo la presidencia de la república el día 24 de noviembre de ese mismo año. Ya instalado en la silla presidencial, designa a un selecto grupo de personalidades de corriente liberalista, destacando, entre ellos: Ignacio Ramírez, en Justicia, Protasio Tagle en Gobernación, Ignacio Vallarta en Relaciones Exteriores y Vicente Rivapalacio en Fomento.

Como ha quedado señalado líneas arriba, el General Díaz ocupa la Presidencia de la República del año de 1877 a 1880, asimismo, de 1884 a 1911, dejando un período de 1880 a 1884, en que cede en forma temporal la silla presidencial a Manuel González, aunque la política trazada con anterioridad por el General Díaz no sufre variación alguna, puesto que es él quien en el fondo ejerce el poder.

Durante todo este tiempo, el gobierno del General Díaz, considerado como bastante personal y arbitrario así como autoritario, es lo que los escritores y estudiosos de la historia de México han dado en llamar como Porfiriato o Porfirismo.

Todo este tiempo de gobierno porfirista (34 años), presentan una característica muy palpable, como es el hecho de presentar el desarrollo del capitalismo y un crecimiento económico que no ha tenido precedente en la historia mexicana, pero así también, dicho crecimiento y desarrollo va acompañado de grandes injusticias y contradicciones, que fueron factores por demás determinantes para que en 1910 estallara el movimiento revolucionario.

De hecho, es Porfirio Díaz el ejecutor de un proyecto sumamente capitalista y que permite el expansionismo del capital extranjero en la industria, incipiente por cierto, y que dicho lineamiento ya anteriormente había sido trazado por los liberales. Díaz introduce cambios importantes en su política que le otorgan una cualidad que le distingue sobre sus antecesores en cuanto a las ideas y sus proyectos.

Tal es el caso de la inversión extranjera en que abre las puertas de la economía nacional, en la cual de los capitales más importantes, sobresalen los de Inglaterra, Estados Unidos y Francia, que se dividieron en las distintas ramas de la economía destacando sobre todo, la minería, la industria de la transformación, los ferrocarriles, la industria de la electricidad, la banca, el comercio casi en su totalidad, y al iniciar el presente siglo, tuvieron también el privilegio de intervenir en la industria petrolera.

Es sumamente importante destacar que la burguesía mexicana de entonces queda subordinada a los intereses del capital extranjero, la jerarquía se va perdiendo a tal grado de quedar como una sócia menor en comparación con los extranjeros, y aún peor, en muchas ocasiones, quedó como una simple administradora de las propiedades de los extranjeros, siendo reiterativos en este aspecto; estamos hablando de que la economía mexicana, aunque raquítica, se deforma aún más con la intervención de los capitales foráneos, haciendo más palpable la dependencia económica, ya en diversas modalidades, pero también, en forma muy palpable, se contribuye a un desarrollo capitalista y la economía se va modernizando cada vez más y más.

Fuera de que la economía se moderniza, de lo más importante y palpable en el renglón de las industrias señaladas con anterioridad, lo es el ferrocarril que contribuye enormemente a florecer tal economía, así como también unir vastas regiones y promueve una movilidad social que por entonces, era todavía desconocida. México era un país que desde 1810 se vio convulsionado por rebeliones por lo que siempre se vivió en constantes zozobras que implicaba la necesidad por parte de la población de pedir ya una paz que fuera duradera y que también constituía un anhelo y una condición.

El gobierno considerado como fuerte inicia sus primeros pasos en la era de Don Benito Juárez, pero es con el general Díaz donde alcanza su más alta expresión con gobernadores y comisarios que se reelegían constantemente, siendo esta una característica del gobierno porfirista. Una cosa muy importante lo es sin duda que cuando el Pacto Federal dejó de ser vigente en la práctica, éste fue sustituido por el centralismo.

Díaz consideraba que la sociedad no podía ser concebida sin un gobierno fuerte y esta se fue construyendo mediante la constitución de una dictadura de corte personal, y además militarista, que supo aplicar en toda su extensión la represión.

Tal represión se aplicaba a los disidentes, o aquellos que se manifestaban en contra del gobierno, a las clases políticas y a las clases explotadas. Era y actuaba, como conciliador para con el clero, los ricos hacendados, con la burguesía, interna o externa, en fin con todos aquellos que representaban una fuerza enorme para con el gobierno.

Porfirio Díaz gobernaba con la plena seguridad de que había hombres que habían nacido para el trabajo y otras para ordenar y que habían nacido con el poder económico, que los pobres no tenían otra opción que obedecer, puesto que ningún hombre era igual que otro. (3).

Al entrar al siglo XX, el desarrollo que había manifestado el porfirismo va decreciendo paulatinamente como lo fue la producción industrial, aumento de precios en materias primas, decae el consumo interno, pero sobre todo, quien más resentía estas situaciones lo eran los propios trabajadores reflejándose básicamente en un mayor desempleo, los artículos básicos aumentan sus precios y el salario disminuye drásticamente.

3.- ISMAEL COLMENARES Y OTROS. 100 Años de Luchas de Clases en México 1876-1976. Tomo I, Ediciones Quinto Sol, México 1989, p.13.

Es aquí donde se manifiesta ya la conocida lucha de clases debido a la situación que fue prevaleciendo entonces; en 1881, y pasándose por alto las prohibiciones y las represiones de ese momento, se empiezan a crear movimientos que llevan invariablemente a los estallidos huelguísticos de Cananea y de Río Blanco.

En los conflictos que se desarrollaron durante 1900 a 1910 es el Partido Liberal Mexicano quien interviene de una manera decisiva en dichos movimientos. Las reivindicaciones por las que peleaba dicho partido eran, en suma, las siguientes:

Libertad política, un régimen democrático, que se estableciera un salario mínimo así como una jornada laboral de ocho horas, que hubiera una libertad de organización obrera, reparto de tierras, creación de bancos agrarios, anulación de deudas a los peones, desarrollo industrial, ampliación del mercado interno y lucha de contra la dependencia extranjera.

Es necesario considerar que la lucha que los magonistas proponían es la siguiente: "Conquistar estas reivindicaciones no sólo por la acción de las masas, sino bajo su dirección",. (4).

Durante los años del porfirismo, se engloba una etapa de lento pero sostenido crecimiento, se desenvuelve la producción agrícola y comercial así para el mercado interno como para el externo, gradualmente, va desapareciendo el artesano frente al desarrollo de la industria. Consideremos tres factores para pasar del estancamiento que se manifestaba entonces, hacia el crecimiento:

1.- El surgimiento de una estabilidad política. De 1876 a 1911, sólo dos hombres manejaron y ocuparon la presidencia: Manuel González, con sólo un periodo (1880-1884), y Porfirio Díaz (1876-80) y (1884-1911), con tal estabilidad, sobrevino la pacificación, y posteriormente, una paz por demás relativa, aplacando a toda oposición, viendo por parte de Díaz que sólo de esta manera era posible llevar a cabo un gobierno bastante fuerte.

2.- La inundación por parte de la inversión extranjera a que se vio sometido el país, atraída por los recursos de México y con la seguridad que Porfirio Díaz daba a los extranjeros. Esta misma inversión ayuda al país en cuanto a la construcción del ferrocarril que ayudaba a ampliar la capacidad del poder federal localizado en la ciudad de México, con lo cual implicaba que tal poder podía llegar hasta los más lejanos rincones del país.

3.- Como un factor también determinante para analizar el panorama económico del gobierno del general Porfirio Díaz, lo es sin duda el aspecto de la inundación del capital extranjero hacia los sistemas de transportes lo cual integró a la economía hacia un sentido interno como externo.

Si tomamos en cuenta que en los primeros años del porfirismo el sistema de transportes de México era todavía restringido, que los manufactureros textiles del país situaban sus fábricas en las orillas de la costa oriental y en su mayoría, dependían de materia prima -llámese algodón, principalmente- para su producción, pues en lo interno, la producción era bastante pobre.

Es indudable que, debido al sistema político porfirista de entonces, fue la base del sistema de crecimiento económico.

Como habíamos mencionado anteriormente, la estabilidad política es el ingrediente por demás esencial del crecimiento porfirista debido más que nada al rígido manejo de la administración pública de que hizo gala el General Díaz. Tal sistema que hubo adoptado Díaz era el de atraer la mayor cantidad posible de inversión extranjera a nuestro país para que éste saliera adelante. Para hacer tal cosa era necesario anular las antiguas restricciones de anteriores regímenes que sobre inversión extranjera prevalecían entonces y elaborar nuevos programas que permitieran llevar a cabo las ideas que sobre la materia tenía el general Díaz.

A grandes rasgos, los resultados de esta práctica llevada a cabo por Díaz fueron en esencia favorables para él y su administración, llegando a obtener y considerar que la inversión norteamericana excedió en un 50% sobre la riqueza natural de México. Debe señalarse que el volumen del capital norteamericano fue proporcionalmente mayor que el volumen de capital europeo. Dentro de los renglones en que se concentró la mayor parte de capital extranjero se ubicó en los ferrocarriles. Para 1880, la cantidad de vías férreas que tenía México era de 1100 Kilómetros. Con Díaz se ponen a disposición de los extranjeros las concesiones ferroviarias; para 1910 quedaron construidos 19,000 kilómetros de vías. Una segunda área con gran concentración de capital extranjero fue destinada para las industrias extractivas; ya que más del 24% de todos los fondos extranjeros se canalizaron hacia la minería y la metalurgia, y un 3% se destinó a la producción petrolera.(5).

Durante 1911, Estados Unidos era de los mayormente potenciales inversionistas en territorio nacional con un 38% del total de su inversión, que se concentraba, principalmente en la construcción del ferrocarril junto con los de la industria extractiva. Mas del 41% del total de la inversión norteamericana quedó destinado a la expansión ferroviaria y un 38% a la minería y a la metalurgia. Es de señalar que más del 47% de inversión estadounidense del total de la inversión extranjera en general, estaba dedicado a la construcción del ferrocarril y el 61% a la minería.(5)

Además de lo ya logrado por Díaz, éste fue capaz de lograr consolidar su deuda exterior y también de aumentar los ingresos gubernamentales, pero sin embargo, esta lozanía abandonó al régimen porfirista en la década 1900-1910, pues la demanda de las exportaciones mexicanas disminuye notablemente al terminar el siglo XIX.

Notamos que la tasa de crecimiento de trabajo total disminuye perceptiblemente en esa década. La tasa anual de crecimiento de 1.6%, en el período de 1895-1900, se reduce a 0.9%. Esta última tasa era inferior a la del crecimiento de la población, la fuerza de trabajo de la población total se reduce del 35.4% en 1900 a 34.8% en 1910.

Tales datos nos indican que la economía porfiriana estaba presentando algunas dificultades toda vez que no podía ofrecer a la población empleos y un mayor nivel de vida, población que lentamente crecía. Un dato más, en el período que corre de 1810 a 1910, los salarios reales reflejan una reducción de hasta 75% en general, estos bajaron en una forma aproximadamente una cuarta parte entre 1898 y 1911.

Para hablar en específico de las inversiones extranjeras y de la dependencia de México con otros países, se resume a grosso modo lo siguiente:

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz (1876-1911), todas las inversiones extranjeras directas entran profundamente en la economía mexicana, siendo un factor por demás determinante en la minería, petróleo, ferrocarril, electricidad, bancos, industria y el comercio.

Asimismo, con el impacto del mismo capital extranjero se llega a producir en forma considerable un crecimiento en la economía, pero bastante desequilibrado, pues se desarrollan las actividades de exportación y las de servicios vinculados a ellas, y las actividades industriales quedan en forma notoriamente muy rezagadas.

Se considera a la distancia, que el desarrollo de México que hubo alcanzado fue en esencia capitalista sí, pero de un capitalismo subordinado a los intereses de las potencias de entonces, como el de los Estados Unidos y el de Europa; podemos decir entonces que es un capitalismo importado con la ventaja de que el gobierno de Díaz favoreció la invasión económica, porque no había manera de poder desarrollar nosotros mismos la tecnología de vanguardia que, permitiera lograr una razonada explotación de nuestros recursos, tanto humanos como materiales, en todos los renglones de la administración.

Esta inversión extranjera que permitió el gobierno, da lugar a la creación de grandes latifundios y a la explotación del hombre por el hombre en todas las circunstancias posibles y con la avenencia del General Díaz. Algo que también causó gran daño al país, sin duda, lo es la infinidad de funcionarios gubernamentales coludidos con el inversionista extranjero, figurando como "socios" o como simples prestanombres.

Con el desarrollo de las relaciones burguesas, hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX, dentro de la sociedad mexicana se fue formando una clase que con el tiempo fue denominada La Clase Obrera, básicamente formada por aquellos empleados en la industria extractiva así como de la transformación. Resulta bastante significativo que esta parte de la sociedad se haya desarrollado en los albores del presente siglo, siendo rápido el crecimiento en centros metalúrgicos y talleres mecánicos; en los quince años que abarcan de 1895 a 1910, el número de obreros crece de 35 mil a 56 mil, lo cual se considera producto de la industrialización del país, pues esto permite la especialización de tales personas. Este desarrollo hace suponer que no sólo incluye a industrias modernas, sino a empresas de tipo artesanal en fase de desarrollo, debido a esto y a la inmadurez de los obreros mexicanos, es como se explica la conciencia de clase entre los mismos obreros, viéndose reflejada en las postrimerías de la revolución, así como el desarrollo de ésta misma.

Entre el obrero y el peón, las condiciones de vida no se diferenciaban, y era básicamente el muy pobre salario que percibían ambos, pero también muy levemente, acaso el obrero percibía un poco más, no mucho, en comparación con el trabajador del campo, manteniéndose así mientras duró la dictadura del General Díaz, y si acaso sufrió una variación ésta fue raquítica, de 32 centavos que se percibía en 1877 a 36 centavos en 1910.

La inhumana explotación del trabajador mexicano, es lo que trae en consecuencia la industrialización en el país; el trabajo se hacía desde que rayaba el sol hasta cuando éste se ocultaba, teniendo un horario de duración de 10 a 14 horas. Además, existía en las factorías una tienda conocida como de raya, y permitían reducir aún más el salario del trabajador: tenían una vivienda en las más peores condiciones y se mantenía en un casi aislamiento total al trabajador, anulando de esta manera que el jefe de familia pudiera darle a su prole la oportunidad de educación, recreación y esparcimiento.

En el México porfirista, la situación prevaeciente era el de una industria naciente con una nueva forma de grupo llamado el Obrero Industrial, había pujanza. Ambos, industria y obrero industrial, se desarrollaban en forma simultánea. Una de las industrias con un progreso acelerado lo era la textil y tenía dentro de sus instalaciones aproximadamente ocho mil obreros

en toda la república y, aproximadamente 150 establecimientos que empleaban a 82691 hombres y mujeres. Así como lo eran los textiles, estaban los petroleros, mineros, ferrocarrileros los que constituían una nueva clase denominada como ha quedado anotado: la obrera industrial.

En casi todo lo largo de la república mexicana, no hubo lugar donde no se desarrollara el grupo de obreros. Esta clase era considerada más culta que el trabajador de campo, tenían oportunidad de leer periódico, formaban sociedades mutualistas de ayuda y a menudo se enfrentaban a empresarios. (6)

Algo que influyó en enorme cantidad a que el obrero mexicano mostrara su inconformidad para con los patrones, fue la cercanía con el obrero norteamericano, la cual influye bastante respecto a que sólo la avaricia de los patrones no permitía disfrutar de las ganancias obtenidas de los obreros, tal progreso no era compartido con la clase trabajadora del país.

6.-RAMON EDUARDO. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero, 1911-23, Mex. Ediciones Era, 1976, pp. 15-42.

1.1.3 CANANEA.

Al llegar 1905, considerado como año de auge para el porfiriato, la " paz social " reinaba oficialmente en el país . Las huelgas y los sindicatos de obreros estaban prohibidos por ley, la agitación se castigaba con el contingente, las deportaciones se llevaban a cabo enviándolos a las plantaciones.

Los levantamientos campesinos habían sido reprimidos con masacres y la " pacificación " de las tribus rebeldes parecía concluida. No había oposición organizada y el poder del Estado central cubría a todo el país. La resistencia de la población campesina y urbana, es cierto, continuaba sordamente en todas partes. No sólo México, sino todo el mundo capitalista vivía la Bella Epoca, es natural entonces, que en diciembre de ese año, el Congreso de la Unión le otorgara a Porfirio Díaz el Cordón al Mérito Militar, donde estaba inscrita una leyenda: "Pacificó y unificó al país ".

Las primeras grandes luchas organizadoras de la revolución del descontento nacional no partieron, sin embargo, del campesinado, sino del proletariado. El capitalismo, al desarrollar altas concentraciones industriales, dio los centros para que la rebelión que maduraba en el campo y no fuera una simple revuelta campesina, sino una revolución. Así tenemos entonces, que no fueron unos cuantos movimientos campesinos, sino unas grandes huelgas obreras las que recogieron las influencias mundiales que expresaron la inquietud revolucionaria de las masas en todo el país.

En 1906, los mineros del norte de Sonora quebraron la " paz social o porfiriana ", y lanzaron la primera gran huelga que anunciaba la próxima revolución. El primero de junio, los mineros del cobre de Cananea se declaran en huelga y exigen la destitución de un mayordomo, salario mínimo de \$ 5.00 por ocho horas de trabajo, trato respetuoso a los trabajadores, ocupación de un setenta y cinco por ciento de trabajadores mexicanos en todos los trabajos y un veinticinco por ciento de extranjeros.

El abogado de la empresa consideró como absurdas las peticiones; la huelga minera de Cananea tiene trascendencia pues revela una abierta oposición a la dictadura porfirista, enarbola por primera vez la demanda de ocho horas de trabajo, pone al desnudo el maridaje porfirista con el imperialismo yanqui y, en general, porque quiere y desea un cambio en la estructura social. Por todo esto, la huelga de Cananea es considerada una de las precursoras del movimiento revolucionario en México.

Ese día por la tarde, más de tres mil huelguistas realizaron por toda la población de Cananea una manifestación llevando banderas mexicanas y algunas con color rojo, además de manteles en el que demandaban los puntos señalados con anterioridad. Esto trajo como consecuencia que agentes de la empresa atacaran a la manifestación matando a un obrero, sus compañeros, al repeler la agresión, matan a varios agentes, generalizándose la gresca.

1.1.4 RIO BLANCO

Siete meses después, estalla una segunda huelga de grandes y trascendentales dimensiones, porque anunciaba el ocaso de la dictadura. A mediados de 1906, los trabajadores textiles de las fábricas de Río Blanco, en Veracruz, llevan a cabo la organización del Gran Círculo de Obreros Libres a los que responden en forma similar las asociaciones patronales, encabezadas por el Centro Industrial de Puebla, prohibiendo toda organización obrera so pena de despido.

Finalmente, el 5 de Enero de 1907, los delegados obreros envían telegramas donde indican que la huelga terminó y que Díaz había fallado en favor de los obreros, pero dichos telegramas habían sido enviados bajo amenazas, presión y fuerza; de este modo, se echaba a andar la corrupta dictadura que trató de engañar a la clase trabajadora.

Al conocerse la realidad del laudo presidencial, donde se negaba el derecho de organización a los trabajadores y ordenaba la reanudación de labores en las empresas textiles en todos esos Estados para el día 7 de Enero, acto que no llevaron a cabo los trabajadores, impidiendo la entrada a la empresa a todo aquél que quisiera entrar y atacados por los agentes de la empresa, un obrero murió de un balazo; destruyen las tiendas de raya, llevándose a cabo los saqueos e incendiándolas, pero al caminar hacia Orizaba, una columna hizo fuego en forma indiscriminada sobre los trabajadores donde marchaban hombres, mujeres y niños.

¿ Cómo era posible que ante tal barbarie, aún la prensa de entonces, alabara la actitud del gobierno al afirmar que esa era la forma de gobernar ? . No se demuestra con eso sino una sola cosa: por todos lados había corrupción.

Durante la gestación del movimiento revolucionario, se hace mención al hecho de que los trabajadores mexicanos llegaban a pelear por los puestos de los extranjeros, habiendo fricciones entre ellos mismos; no había algún condicionante al respecto, esto provocaba la desunión, raquítica unión, pero empezaba a formarse el sentimiento de solidaridad en tan duros momentos.

Durante la dictadura de Díaz, el obrero era objeto de múltiples atropellos, en la jornada de trabajo dentro de las fábricas y minas, las labores eran sumamente inhumanas, la hora de entrada iniciaba normalmente a las seis de la mañana y concluía hasta cuando el sol se ocultaba, generalmente hasta las ocho o nueve de la noche, excepción hecha a los sábados cuando la jornada era más breve, pues terminaba a las seis de la tarde. Los empresarios no permitían al trabajador descansar más de 45 minutos. Además de esto, los patrones descontaban por cada herramienta perdida o echada a perder por el obrero, prohibían la entrada de los familiares al dormitorio si la habitación era de la empresa, y si el rendimiento era insatisfactorio, eran objeto de multas.

En Orizaba, Ver., se ubicaba la fábrica de Río Blanco considerada de las mejor pagadas en toda la industria textil, se ganaba como un máximo la cantidad de \$ 1.25 pesos diarios, a su vez, las minas de Cananea eran de las mejor pagadas dentro de los salarios mineros más altos en el país, pero el minero llegaba a pasar hasta doce horas bajo tierra por un salario de \$3.00, aunque algunos consentidos llegaron a ganar hasta \$ 8.00 haciendo otras labores; en contraste con las minas de Coahuila, donde el trabajador llegaba a ganar \$ 2.00 diarios. siendo este el salario promedio general.

Uno de los principales motivos que originaron el descontento de la clase trabajadora, lo representó el hecho de que en una gran mayoría de las fábricas textiles se empleaban a mujeres y niñas por la irrisoria cantidad de 0.25 centavos diarios. Esta es una de las causas de inconformidad, más el hecho de que la mayoría de hombres, mujeres, niños y niñas llegaron a trabajar en lugares insalubres, con una ausencia total de higiene, donde se atiborraban en un sólo lugar carente de ventilación y calefacción ocurriendo con esto, una infinidad de accidentes en las cuales, las compañías ni siquiera se dignaban indemnizar al trabajador.

La inconformidad de los trabajadores era fiel reflejo de muchas de las injusticias que sobre este tema era manifiesto, tal es el caso de los extranjeros al servicio de los patrones, por los cuales estos tenían preferencia sobre sus connacionales, pues consideraban al obrero mexicano incapaz de desarrollar un trabajo que sólo el extranjero podía realizar; ante esto, el trabajador mexicano era sometido a los trabajos más duros y pesados, al extranjero se le encomendaba labores sin gran responsabilidad obteniendo por ello un salario mucho más alto que al del obrero nacional. No obstante ello, el extranjero cobraba su salario en moneda de su país, normalmente en dólares, y en moneda nacional a los mexicanos.

Además, el espectro del desempleo perseguía al trabajador durante toda su vida. Las cantidades de desocupados reflejaban las altas y bajas de la industria mexicana, la inseguridad de este fenómeno llegó a contribuir a la famosa huelga de Cananea como a Río Blanco. A mediados de 1907, infinidad de minas de Oaxaca, Hidalgo, Durango y Sonora habían despedido una gran cantidad de trabajadores. Un dolor de cabeza para Porfirio Díaz lo fue Cananea hasta su caída, debido al alto desempleo manifestado en toda la república mexicana.

En términos semejantes se manifestaba la industria textil, y siendo una actividad dependiente casi en su totalidad del mercado nacional, ésta no sabía lo que era prosperidad, su historia se caracteriza más por el lento crecimiento que llegó a experimentar, pues la demanda del consumidor no era la misma a la del productor. Una forma llegada a pensar como posible solución lo era una reducción de salarios por parte de los patrones para así proteger sus utilidades, aumentando con esto la ya de por sí exagerada cantidad de personas sin trabajo; algo que contribuyó a la huelga de Río Blanco en 1907, lo es sin duda la abundancia de trabajadores textiles desocupados, la crisis aumentó con el paso del tiempo, pues a mayor cantidad de desempleados, los comerciantes vieron bajar sus ganancias drásticamente y, en el mayor de los casos, se vieron en la necesidad de cerrar sus negocios.

La presencia extranjera llegó a crear otros males, pues en la continua lucha por obtener favores y mejoras del patrón extranjero, el mexicano se convertía en rival de sus compatriotas, esta competencia exacerbada aceleraba los viejos sentimientos de odio por la confrontación de clase debido a las distancias que separaban a ricos y pobres, llegaba incluso, a diferenciarse de sus compatriotas tan sólo en el vestir, pues no querían que los confundieran con los obreros de mezclilla, con tal de no precipitarse en la escala social.

No es de sorprender que los mismos mexicanos ambicionaran los puestos de los extranjeros, en uno de los puntos del Partido Liberal Mexicano, se clamaba que debía dárseles más trabajo a los mexicanos y menos a extranjeros.

La creciente militancia del sector obrero no había pasado desapercibida a los ojos de los amos y señores de México. En un informe rendido por Díaz al Congreso, manifestó que los movimientos no habían desaparecido, pero sí bajaron en importancia. ¿Cuál era el significado de todo esto?, Díaz empezaba con su método de represión, no estaba dispuesto a soportar más esa situación.

El sector obrero se preparaba para la acometida de Díaz, consecuentemente, se unen en sociedades mutualistas y se adopta la resolución en la que se pide a los demás gremios organización urgente en sindicatos, sobresaliendo en esto los ferrocarrileros, textiles, mineros, del transporte, tabaqueros y panaderos entre los cuales, se crean poderosos grupos de sindicalistas, donde se destaca los más fuertes como el minero, textil y ferrocarriles.

¿Cuál es la consecuencia a todo esto? Los patronos se niegan a reconocer a los sindicatos o llegar a tratar con los representantes de los trabajadores.

II. SINDICATOS.

2.1. DEFINICION

El significado de la palabra sindicato, de acuerdo con lo que nos dice el Pequeño Larousse Ilustrado: "Sindicato, junta de sindicatos, que es la agrupación formada para la defensa de los intereses económicos en común."

Tenemos entonces que la creación de sindicatos conlleva a una sola afinidad: la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, agrupados como personas con ideas y fines en común, tales como sus derechos de trabajadores, obreros y en la mejoría de los mismos, que viene a ser la reivindicación de los derechos laborales, como una característica de que el derecho laboral es proteccionista.

Entonces, es de considerar que sindicarse es la acción y efecto de pertenecer a un sindicato; organizarse en un sindicato, formar parte de un sindicato. Ahora bien, ¿cuáles serían los requisitos para ser parte o miembro de un sindicato?

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Carta Magna, señala en su artículo 362, lo siguiente:

Artículo 362: Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Por su parte, el artículo 363 del mismo ordenamiento jurídico, indica :

Artículo 363: No pueden ingresar en los sindicatos, de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.

Debemos por lo tanto, definir lo que es el derecho sindical y, a decir de Eusebio Ramos en su obra: El Derecho Sindical Mexicano, nos señala lo siguiente: "Es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleados, así como las relaciones entre ellos con el Estado."

Por otro lado, el Maestro Mario de la Cueva, define al derecho sindical como: " La norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."

Según lo expresa el artículo 356 de la Ley Laboral, por sindicato se debe entender: la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; de la anterior definición, se tiene en cuenta a las dos clases sociales: trabajadores y patrones, para que se constituyan en asociaciones profesionales encaminadas al estudio, mejora y defensa, reiterando lo anterior, de sus intereses, y dichas garantías de esta libertad se encuentra consagrada en la Fracción XVI, del artículo 123, apartado A, de nuestra Carta Magna, y dice:

Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley."

(...). Fracción XVI: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Debe considerarse que sólo el trabajador mayor de catorce años puede sindicarse, sin coartar su libertad de asociarse a un grupo sindical, asimismo, tal derecho es extendible a los empresarios o patrones con el fin de defender y mejorar sus respectivos intereses.

Por parte de los trabajadores, su fin inmediato lo es sin duda la cohesión como grupo hegemónico sin tratar de debilitar al movimiento sindical, busca reforzarse ante la embestida del sector patronal y defender sus intereses.

Se entiende por consiguiente, mantenerse unidos para lograr sus objetivos, como son el mejoramiento en el nivel de vida de todos y cada uno de sus miembros, siendo requisito primordial para ser parte de un sindicato, el de encontrarse en activo, ser mayor de catorce años y evitar tener alguna relación con el patrón pues esto implicaría estar en juego la fortaleza del sindicato, pues es una lucha eterna entre el sector obrero con la clase empresarial.

Por lo tanto, la sindicación representa el acto por virtud del cual, un trabajador está en facultad de afiliarse a un sindicato y, en conjunto, lograr una defensa de sus intereses como trabajador, pero cumpliendo con los requisitos que la misma organización establece dentro de sus lineamientos, siendo el más importante, aunque en ello no se exprese, la lealtad al órgano y a sus compañeros. Reafirmando sobre los requisitos necesarios para ser miembros de un sindicato obrero, son:

a). Estar en servicio activo, se colige del contenido del artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, pues si para ser miembro de un sindicato es necesario estar en servicio activo, es obvio, que cuando se deja de pertenecer a la empresa o establecimiento se pierde ipso facto, la membresía, por tanto, no se tolera que trabajadores desocupados formen sindicatos, con excepción de los trabajadores despedidos, dentro del término señalado por el mencionado artículo 364 del mencionado ordenamiento jurídico, que a la letra dice:

Artículo 364: Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue ésta.

Es decir, si después que la coalición hubiese presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la solicitud de registro, uno o varios trabajadores hubiesen sido despedidos, rescindido su contrato, o bien, dada por terminada su relación de trabajo, por parte del patrón, en este caso, la ley considera que deben tomarse como trabajadores en activo, solo para el efecto que señale la misma ley, que es la constitución del sindicato con el mínimo de trabajadores.

b). ¿Cómo y cuándo se deja de pertenecer a un sindicato?. La muerte, la renuncia y la expulsión, originalmente fueron considerados como la única forma de dejar de pertenecer a un sindicato, al que se ha afiliado un trabajador; y en los sindicatos de empresa, el hecho de dejar de prestar sus servicios en la misma, según el criterio adoptado y sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria dictada en el Amparo Directo 6047, promovido por el Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes, Cantinas y Similares del Estado de Guerrero en el año de 1957, como se transcribe en el párrafo siguiente:

"Aparte de lo anterior y forma de cómo se puede dejar de pertenecer a un sindicato gremial y de empresa, existe otro más: cuando se es promovido definitivamente a un puesto de confianza."

Debe entenderse, que cuando un trabajador sindicalizado es promovido a un puesto de confianza, deja de ser afiliado al sindicato al cual pertenece, por prohibición expresa que resulta del texto del artículo 363 de la Ley Laboral en el sentido de que los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos con los demás.

Cuando la promoción del trabajador sindicalizado se haga en forma temporal a un puesto de confianza, la Ley expresa que en los estatutos de los sindicatos se podrá determinar la condición y derechos de sus miembros promovidos a un puesto de confianza; y cuando la promoción sea temporal y no definitiva, es cuando deberá operar la facultad concedida a los sindicatos.

No debe entenderse tal facultad como una antinomia, porque es de explorado derecho que, otra de las causas por las cuales se deja de pertenecer a un sindicato, es por haber cambiado la calidad de simple trabajador a trabajador de confianza, a menos de que la promoción sea temporal, en este caso, y previo acuerdo de asamblea, sólo opera la suspensión de derechos y su pago de cuotas, pero también sin la representación sindical para el trabajador removido o promovido.

He señalado que la renuncia es una de las causas señaladas para dejar de pertenecer a un sindicato; sólo que ésta reviste un carácter muy especial: si dicha renuncia no se hace en forma expresa, esto es, cuando sea tácita considerándola por los hechos o actitudes de los afiliados, deberá tenersele renunciando al sindicato al cual son afiliados.

2.2. DE LAS FORMAS DE SINDICACION.

El mismo ordenamiento jurídico señala dentro de su artículo 360, las diferentes formas de sindicatos y que expresamente son cinco, a saber:

Artículo 360: Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales: son aquellos formados por trabajadores de una profesión, oficio o especialidad;

II. De Empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas, y,

V. De oficios varios: la formada por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Al hacer el enunciado de las fracciones anteriores, se advierte que las organizaciones sindicales reciben denominaciones diversas como son: las originadas de la igualdad de funciones, oficios o actividades que presten a una empresa o establecimiento para que se lleve a cabo su organización en los supuestos señalados en la ley. Es así, por lo tanto, que se denominarán -sindicatos gremiales- los sindicatos de carpinteros, panaderos, actores, etc., Tales organizaciones profesionales se distinguen, pues entre sus miembros se desarrollan actividades identificables entre ellos mismos

En lo referente a la creación de sindicatos de Oficios Varios, ésta denominación deriva por el hecho de estar integradas por socios con actividades diferentes, con el único requisito de que en la municipalidad, el número de trabajadores de la profesión, oficio o especialidad, sea menor a veinte, pues si se rebasa tal numeral citado en este apartado, los trabajadores por su especialidad, su oficio o profesión desempeñada, estarán en aptitud de poder constituir un sindicato diferente al de oficios varios. Por otro lado, Los Sindicatos Industriales se forman por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; los Nacionales de Industria se forman por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial y que se encuentran en dos o más entidades federativas.

El existir de estas cinco formas de organización ¿Se puede considerar limitativa o enunciativa? (7)

Según el Maestro De la Cueva, es limitativa, pues el artículo 360 señala en su enunciado: " Los sindicatos pueden ser...", lo que según este autor, cierra gramaticalmente la posibilidad de otras formas de sindicación.

Por otro lado, al fijarse los requisitos que deban cumplirse a efecto del registro y las causas por las cuales podría negarse, no se excluyó la "forma" entre ellas (artículos 364, 366 y 367), al artículo 364, ya mencionado, anexamos el texto de los siguientes:

Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364, y,
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos establecidos para el registro de los sindicatos, a que alude el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, ninguna de las autoridades correspondientes lo podrá negar. Si la autoridad a quien se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Así también, tenemos el siguiente

Artículo 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior, considero que, de acuerdo al régimen jurídico vigente, los trabajadores podrán optar por otras formas organizativas distintas a las del artículo 360, de otro modo, se estaría afectando los principios de la libertad de asociación.

Tanto la coalición, como la asociación profesional patronal corrieron con poca suerte, como se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues el legislador del código presente como del pasado, sólo se encargó de regular los sindicatos de trabajadores y no así, los patronales y las coaliciones.

En el Capítulo II, del Título VII, sobre las relaciones colectivas de trabajo y que reglamenta a los sindicatos, federaciones y confederaciones, en forma exclusiva, regula las asociaciones profesionales del obrero, en forma breve, hace referencia a los sindicatos patronales, a decir del artículo 361, fracción I y II, y 364, que los sindicatos pueden ser:

los formados por patrones de una o varias empresas de las ramas de actividades de distintas entidades federativas. Así, se concreta a establecer la calidad de las personas que deban integrar los sindicatos de patrones y nada más.

Aunque es de suponerse que la reglamentación o requisitos referidos en el artículo 365 en sus cuatro fracciones para constituir los sindicatos, también les toca observar a los formados por los patrones y a la disposición de registro.

2.3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS DEL REGISTRO.

Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido previamente transcrito para el análisis en conjunto con el artículo 368 de la misma ley. No obstante que el artículo 368 no señala con precisión cuáles son los efectos del registro de un sindicato, se coligen muchos efectos contenidos en los artículos 374, 375 y 376 de la Ley, que se refieren a la capacidad de las asociaciones profesionales para adquirir inmuebles como personas morales y defender ante las autoridades sus derechos, ejercitar las acciones correspondientes, representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales; que la representación del sindicato se ejerza por medio de su Secretario General o por quien designen sus estatutos, así como el fuero sindical cuando se refiere a los miembros de la directiva cuando sean separados por el patrón o se separen por causas imputables a éste, sigan o continúen sus funciones.

Lo anterior es un punto importante, e incluye la personalidad de los sindicatos, presentada en el artículo 374, que dice:

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Asimismo, de la representación sindical que queda consagrada en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo:

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

En tal sentido, la defensa del trabajador es obligación del sindicato; como uno de los requisitos y obligaciones sindicales por parte de los representantes, así como la de llevar la defensa de su agremiado, y sólo y nada más el trabajador, podrá en su momento oponerse a que la representación sindical lo defienda.

De esta manera, tenemos lo dispuesto por el artículo 377, que nos habla de las obligaciones del sindicato:

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

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

II. Comunicar a la autoridad ante la que esté registrado, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y de las modificaciones de su estatuto, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, e,

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

En relación con lo anterior, es necesario hacer mención sobre los actos prohibidos a los sindicatos, señalado en el artículo 378:

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos;

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro...

Es de considerarse que las obligaciones de observancia, tanto para la formación y función del sindicato de obreros y que incluye la disposición para federarse o confederarse no podrá aplicarse por analogía a la sindicación patronal, local o nacional.

Una de las diferencias, bastante fundamental, del régimen jurídico aplicado a los trabajadores en general respecto de quienes laboran al servicio del Estado, es la referida a la posibilidad de crear formas diversas de organizaciones sindicales en el interior de una misma empresa; tal modalidad es conocida como Unidad o Pluralidad Sindical. Es sindicación única el sistema que sólo permite la formación de un sindicato, que cuente con la mayoría de los trabajadores en una empresa, de una rama industrial o del comercio, o de una determinada demarcación territorial. Es sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientemente los unos de los otros. (8)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se decidió por el Principio de Sindicación Plural con el propósito de que la unidad de los trabajadores, resulte de la acción de los mismos y no sea causa de la imposición del Estado. La Ley Laboral de 1970 mantiene el mismo principio y, en consecuencia, los trabajadores sujetos a ella, pueden integrar tantos sindicatos como estimen convenientes.

A partir del estatuto dictado en el sexenio cardenista, respecto de los trabajadores al servicio del Estado, se adopta para este sector el principio de sindicación única. En tal sentido, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado autoriza a formar un sindicato por dependencia, en caso de que ocurran varios trabajadores pretendiendo ese derecho, el Tribunal Federal otorgará el reconocimiento al mayoritario, de acuerdo al artículo 68 de la misma ley.

Los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo, en general, pueden elegir entre diversos tipos de organización anteriormente mencionadas, como son: Gremiales, de Empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios Varios.

Esta forma organizativa fue prevista en la Ley de 1931, con excepción a la de Sindicatos Nacionales de Industria, incorporada a la Ley de 31 de diciembre de 1956. (9)

Ahora bien, diversos autores determinan que para llevar a cabo el registro de un sindicato, puede ser de dos maneras: de fondo y de forma.

La primera se refiere a la constitución misma del grupo, a las calidades de las personas que puedan participar en la organización de un sindicato y a la finalidad del mismo.

Del segundo grupo, los requisitos formales reclamados por la ley para otorgar vida jurídica a los sindicatos, son los siguientes:

El sindicato es una asociación humana, más no puede estar constituido por cualquier grupo de personas, deben ser trabajadores o patrones. Tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones juntos. Habrá de tomarse en cuenta que la finalidad del sindicato es el mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o de patrones. La necesidad de tales requisitos deriva del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, y son los que sirven para integrar la definición de sindicato. No es por demás, recordar lo señalado por el precepto mencionado:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

2.4. DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.

De acuerdo a la definición del maestro Mario de la Cueva: " la cláusula de exclusión por ingreso es una cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud del cual se obliga al empresario a utilizar únicamente bien a trabajadores sindicalizados, bien a los miembros de una agrupación determinada. (10)

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, en forma reiterativa, se da el reconocimiento de licitud a este tipo de estipulaciones en el contrato colectivo de trabajo, y en su artículo 395 nos señala lo siguiente: " En el contrato se podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato. Esta cláusula y cualquier otra que establezca 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 establecimientos 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".

Dicha cláusula regula la permanencia dentro de la fuente de empleo y ésta, al estipularse en el contrato de los trabajadores de la compañía, va a regir a todos aquellos que vayan ingresando a la misma empresa.

Tal cláusula no puede ser instrumento que sirva para privar de su empleo a aquellos que, tienen la característica de trabajadores con anterioridad a la estipulación en el contrato de trabajo, pues han adquirido el derecho que en el empleo se da con el transcurso del tiempo lo cual es la estabilidad en el mismo, siendo esto de acuerdo con los preceptos legales que estipulen la necesidad de una causa fundada en derecho que justifique el despido, y esto no puede invocarse con el hecho de haberse incluido en el contrato colectivo de trabajo dicha cláusula, pues ésta situación podría equivaler a darle efectos retroactivos y sería contrario al principio fundamental de nuestro sistema jurídico contemplado en el artículo 14 de la Carta Magna.

La amplitud de tal cláusula consiste en limitar el sistema histórico del patrón de contratar a sus trabajadores, pues esto ha quedado limitado a ejercerlo dentro del número de miembros integrantes del sindicato contratante. En forma regular, el patrón solicita del sindicato un número determinado de

trabajadores para cubrir plazas vacantes, puede quedar pactado en el contrato colectivo de trabajo que si el sindicato, dentro de un determinado de tiempo no los proporciona, el patrón podrá contratarlos a su libre albedrío y con la única condición de que estos se afilien al sindicato lo más pronto posible.

Tal cláusula viene a beneficiar al sindicato titular, pues aparte de ser un instrumento que favorece la sindicalización, solidariza a los miembros de éste que presten sus servicios, tal situación no podría llevarse a cabo si los trabajadores llegaran a contratarse de común acuerdo con el patrón, en forma por demás que podría disminuir la fuerza que el movimiento obrero ha adquirido.

Una de las consecuencias más importantes de la violación por parte del patrón de contratar personal del sindicato es la ejercer acción colectiva tendiente a exigir el cumplimiento de lo pactado, o bien, con base en lo dispuesto por el artículo 450, en su fracción I, II y IV de la Ley Federal del Trabajo vigente, que es el de recurrir a la huelga para darle efectividad a tal facultad.

Quien está en mayormente obligado al respeto de la cláusula de exclusión, lo es sin duda el patrón, pues si un trabajador no propuesto por el sindicato contratante ocupa una plaza reservada a otro, eso representa un detrimento de interés mayoritario y, por consiguiente, debe ser "sacrificado"; esta situación ocurre por una decisión en forma unilateral - el patrón -; ante esto, el trabajador puede demandar del patrón, que le hizo la promoción y lo contrató, una indemnización constitucional, pago de daños y perjuicios que se le haya ocasionado, y lo mismo pudiera acontecer en lo que se refiere al sindicato para que indemnice al trabajador que le correspondía la plaza en disputa.

El artículo 123, fracción XVI de la Ley Fundamental, señala: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos o asociaciones profesionales." (11)

De aquí se desprende el derecho de asociación por parte de los trabajadores, tal libertad se comprende desde una perspectiva negativa como de una positiva, es decir, la facultad de ingresar a un sindicato o a separarse de aquél al que hubo pertenecido anteriormente; la constitucionalidad de dicha cláusula raya en tal sentido, al crear u originar en un efecto final, consistente en poner un límite a la libertad negativa de la

asociación profesional, siendo contraria a la otra libertad, la positiva, que es un medio de control, entre otras cosas, para que un trabajador pueda ingresar a laborar existiendo la cláusula de exclusión, donde tiene que agremiarse al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; por otro lado, existe la voluntad de afiliarse al sindicato, no habiendo coacción por parte del sindicato mismo o del patrón en cualesquiera de sus formas. La cláusula se legitima, pues es un acto entre una asociación profesional y un empresario y el efecto inmediato es el de obligar al patrón a que seleccione a su personal entre los trabajadores sindicalizados.

Dicha cláusula de exclusión por ingreso no tiende a limitar la libertad de trabajo o a una asociación profesional, no intenta obligar a los trabajadores a ingresar a una asociación determinada, es su propósito la defensa del colectivo ante el patrón y otros sindicatos, por lo tanto, no existe violación a los artículos 4, 8, 9 y la fracción XVI del artículo 123 Constitucionales, donde se consagra la libertad de trabajo y asociación, con lo cual se infiere la legitimidad de dicha cláusula al decir que no viola al mencionado artículo 123 en la citada fracción XVI: "Entre la cláusula de exclusión y la declaración que hace un empresario de no aceptar trabajadores libres, no hay

diferencia, ya que las dos producen o tienen el mismo efecto, y no se cree que alguien se le ocurra que exista una vía jurídica que obligue al empresario a aceptar trabajadores libres". (12)

El que un empresario se niegue a dar trabajo, no viola los derechos de las personas quienes reciben dicha negativa, es de creer que la sindicación obligatoria anula la libertad y crea una obligación destinada a la creación de regímenes de predominio, así entonces, los fines del sindicato se hallan predeterminados, vigiladas sus autoridades, sus reglamentos impuestos por gente extraña al sindicato y da como resultado que ese derecho se transforme en un deber.

Se ha atacado a la cláusula de exclusión por su anticonstitucionalidad, pues se considera contraria a los principios esenciales de los derechos del hombre, quienes así piensan están en la creencia de que se vulnera la libertad de trabajo y asociación, además, es contradictorio a los principios de libertad positiva y negativa de la segunda.

12.- DE LA CUESTA, MARIS. Derecho del Trabajo II, 2a. Edición. Edit. Porrúa S.A. México 1963. pp. 363-364.

Quienes defienden tal postura, consideran que es una defensa del grupo ante los empresarios de impedir que estos lleguen a desintegrar a la asociación y sostienen que el propósito no es el de restringir la libertad de trabajo ni obligar al trabajador a sindicalizarse, pues debe considerarse el espíritu del derecho del trabajo encauzada a proteger a un grupo social.

Van más al señalar que dichas cláusulas están en contra de los principios de libertad de trabajo y asociación profesional, pues por ellas se cierran las puertas de las empresas o despiden a quienes no desean estar adheridos al sindicato, pues no compaginan con las ideas de quien está en el manejo del sindicato, no se alinean a la política sindical, van en contra de los intereses personales por lo cual, no son bien vistos y, en consecuencia, no arriesgan por nada el aceptarlos dentro del gremio.

Es factible que dichas cláusulas se consideren como un medio de defensa y fortalecimiento de los sindicatos; limita en forma indirecta las libertades de trabajo y de asociación; son límites impuestos por la convivencia social, entonces el problema radica en determinar el alcance de esas limitaciones.

Si en las relaciones obrero-patronales existiera la buena fe, nadie podría reclamar la aplicación de esas cláusulas, pero la realidad es otra, y si la clase se jacta de una solidaridad sindical entre ellos, la verdad es que no existe, es un hecho y todos lo vemos, estamos concientes de que en la mayor parte de las empresas de nuestro país, el patrón o las asociaciones de patronos tratan de minar la fuerza del movimiento obrero y de hecho lo están logrando, lo anterior es explicable en su momento, durante el desarrollo de la presente tesis páginas adelante.

La Ley Federal del Trabajo encierra argumentos que se contradicen entre sí. En el proyecto de 1931 se consideró el principio de libertad sindical en su artículo 234, que decía: " Se reconoce a los patronos y trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad previa."

Lo anterior, a manera de reforzar lo expresado líneas arriba, sin dejar de lado que es sumamente importante recalcar tal artículo para dejar establecido los principios rectores del derecho del trabajo.

Aún con la fuerza que mantenía y mantiene el movimiento sindical, se adicionó el artículo 236, donde se anula el principio de libertad sindical y establece ya la cláusula de exclusión por separación al considerar que los sindicatos de trabajadores tienen el derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato colectivo respectivo exista la cláusula de exclusión.(13)

No obstante, el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, autoriza las cláusulas de exclusión por separación e ingreso al decir: " En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otra que establezca privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa, o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

El artículo 358 trata de asegurar la libertad de asociación, pero la contradicción se funda en que prohíbe cualquier estipulación que anule de alguna forma la libertad de separarse del sindicato, como lo señala el artículo 395 de la Ley en vigor. Sin embargo, el imponer multas o sanciones era y es violatorio de la libertad profesional, pero en cambio, se autorizan fuertes sanciones, pues no permite la aplicación de multas, pero acepta una más fuerte y dolorosa, como lo es el despido, y es la presión más dura que pueda ejercerse sobre el trabajador.

Amparo Directo 1068/1961. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Radio y Similares de la República Mexicana, Sección 47, resuelto el 2 de mayo de 1963 por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Ministra Salmorán de Tamayo. Ponente el Sr. Mtro. Yáñez Ruiz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. Cuarta Sala. Boletín 1963, p. 229. (14).

2.5. DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Dentro de la vigente Ley Federal del Trabajo, se encuentra la regulación de ésta cláusula, en su artículo 395, en el último párrafo y que nos señala: " Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante." En ésta cláusula, que por su repercusión y profundo significado ha dado, durante su existencia, una punta de lanza a los más enconados debates sea por la parte en el proceso productivo como por aquellos que se dedican a estudiar y analizar problemas sociales.

En la anterior ley de 1931, se disponía en el artículo 236 que:

"Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato colectivo exista la cláusula de exclusión."

Debemos señalar que en esta ley, durante su vigencia, contemplaba la palabra " despido", cuando en realidad, y como una medida atinada, en la actual ley ya se menciona la terminología " expulsión ", pues es una facultad que los sindicatos

tienen y que la misma ley les otorgó. El término despido puede considerarse como un acto meramente unilateral, y puede consistir en que se dé por concluida una relación laboral imputable al trabajador mediante una causa grave.

El despido, en la actual legislación laboral, se considera como una rescisión de trabajo directo del patrón, y el artículo 46 nos lo señala: " El patrón o el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada".

Esto sugiere que la rescisión, por parte del patrón, debe llamársele despido, y lo que hace valer el trabajador, es un retiro.

En la nueva legislación, la definición de cláusula de exclusión, no da lugar a una doble interpretación, en el sentido de que sea aplicable a todos los trabajadores, cual hecho por la Ley de 1931, pues ésta se desvirtúa con la Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al decir que ésta cláusula sólo debe aplicarse a los trabajadores que formen parte del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. (15)

15.- INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, CUARTA SALA, p. 26, Ejecutoria del 15 de Abril de 1935.
Toca 5333-33, Sindicato Unico Ferrocarrilero.

Para que a un trabajador le sea aplicada la cláusula de exclusión por separación, es necesario que exista la renuncia al sindicato, o bien, la expulsión del mismo por incurrir en una falta bastante grave que se contemple en el estatuto del sindicato, los que además, deben señalar los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, invocando y haciendo mención del artículo 371, en su fracción VII, de la ley laboral vigente.

En tal artículo, se hace mención de que la asamblea se reunirá con el sólo objeto de conocer de la expulsión. ¿Qué debe considerarse con esto?, pues la asamblea no debe distraer su atención en otro asunto más que el señalado, en este caso, la expulsión de un miembro; esto conlleva a la absoluta legitimidad del procedimiento. Ahora bien, debe quedar claro que el trabajador debe ser oído y vencido en juicio, debe tener una defensa, cumpliendo con lo que debe establecerse en los estatutos sindicales, para que así se lleve a cabo la garantía de audiencia consagrada en nuestra Ley Suprema.

Un requisito que ordena tal fracción VII, lo es sin duda el que: " En caso de que el sindicato conste de varias secciones, tal procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente".

Haciendo una interpretación de lo anterior, dicha ley exige en una forma garante de los trabajadores que tal expulsión se acuerde con un mínimo de dos terceras partes del total del sindicato; esto se interpreta en el sentido de que las secciones son autónomas, con personalidad jurídica, señalando los que así lo consideran, que tanto la exposición de motivos como el legislador, al hacer mención de las secciones, que fue la única finalidad de darles esa autonomía, en la práctica ante los tribunales del trabajo, se dan casos en que les reconocen esa personalidad con base en el artículo 371, fracción VII, inciso b); los avances en forma inmediata de dicha cláusula consisten:

"El patrón, como parte del contrato colectivo de trabajo, está obligado a separar a los obreros que dejen de ser miembros del sindicato, mediante solicitud de éste".

Dicha cláusula nos ha planteado dos problemas: 1o. El que consiste en el acto de voluntad por parte del trabajador y que es de considerarse el de tomar como irrelevante, pues en tal caso, es el trabajador quien ha querido separarse, sabiendo que esto le traerá como consecuencia el ser despedido de su empleo.

En este, funciona de manera importante la libertad general frente a la oposición del trabajador afectado y donde se presentan ciertas interrogantes. La Ley Federal del Trabajo menciona en su artículo 371:

Artículo 371.-Los estatutos de los sindicatos contendrán lo siguiente:

Fracción VII. Los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, para casos de expulsión se observará lo contenido en el inciso f); sea aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, y,

g)- La expulsión sólo podrá decretarse para los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

¿ Puede hacer el sindicato lo que quiera al consignar con libertad como causas de expulsión?

En este sentido, la ley es obscura, o deben estar sujetos a determinadas limitaciones o es ilimitado el derecho ante la naturaleza de los hechos, materia de expulsión. La expulsión es un acto interno, dentro de la asociación, debe estar sujeto a principios que van imponiendo las necesidades. La asociación se crea con fines comunes más no individuales, se debe imponer a sí misma y a sus miembros, establecer reglas de conducta entre y ante todos, suficientes para alcanzar y garantizar su fin. (16)

En algunas ocasiones, tal cláusula de exclusión es objeto de abusos por parte de los líderes que mediante el uso inmoderado de ésta, pretenden imponer sus criterios o buscan imponerse ante los que van en contra de sus intereses y propósitos, sin dejar de mencionar que dicha cláusula es la medida idónea que sirve para lograr fortalecer a la unidad sindical, es la base primordial para contrarrestar la fuerza del sector empresarial.

La facultad de los sindicatos para expulsar a los miembros de éste cuando no cumplen con las normas estatutarias es, y parece evidente, un derecho desprendido de la libertad de asociación profesional, no se puede obligar a permanecer asociado con quien no cumple con las leyes del grupo, más esta no es una libertad o facultad arbitraria, pues la misma debe estar limitada por los derechos del individuo, pues al entrar a la asociación adquiere derechos que no puede arrebatársele, por lo que la ley reconoce en su fracción VII del artículo 371, la facultad de expulsar a los miembros del sindicato.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que, la facultad de expulsión de que goza la asociación profesional no es un acto arbitrario, por lo cual, la decisión correspondiente está sujeta a la revisión de las autoridades del trabajo.

El funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación, presenta dos principales problemas: el primero plantea el caso cuando procede la separación del trabajador de su empleo; el segundo estriba sobre qué bases se funda dicha separación para que el patrón no incurra en responsabilidad.

En cuanto al primero, vemos que el legislador ha establecido que el sólo hecho de que el trabajador se separe o sea expulsado del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, es motivo más que suficiente para que el trabajador pueda ser separado de su empleo, pero la separación del trabajador del sindicato se puede presentar como una renuncia voluntaria del trabajador, es decir, es una situación en donde sólo opera el acto de voluntad mismo, en tal situación, no hay problema alguno, pues el trabajador ha querido su separación sindical, no obstante saber que con la misma acarrea el despido de su trabajo.

Puede presentarse que la separación del trabajador, como una expulsión decretada por la asociación profesional, es la forma de funcionar de la voluntad general o mayoritaria de la mencionada asociación, incluso contra la voluntad del trabajador afectado.

Lo que es importante y novedoso de este poder disciplinario reconocido a los sindicatos, consiste en que tal derecho de sancionar, trasciende en forma impresionante en las relaciones externas de sus miembros, es decir, la trascendencia aludida repercute de manera tajante en la relación familiar del

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

miembro sindical, pues es esta quien se ve seriamente afectada por la resolución de la asamblea que se dicte en ese momento, es quien recibe el golpe tanto en el aspecto económico, principalmente, como en el aspecto moral intrafamiliar.

La asociación profesional de trabajadores es un derecho consagrado en nuestra Carta Magna dentro del artículo 123, en su fracción XVI, del Apartado A, y en Ley Reglamentaria del mencionado artículo, en sus numerales 354 y 357, que menciona lo siguiente:

Artículo 354.- La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

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

La libertad de asociación deviene de anteriores preceptos de la Constitución pues lo consideran como un derecho y no un deber, a fin de que tanto trabajadores como patrones se asocien para la creación de sindicatos para promover el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses en particular, pues deriva de la premisa: "tendrán derecho", que está por encima de la sola libertad y facultad- negativa o positiva-.

Debe entenderse que la sindicación no es una cuestión obligatoria impuesta por el Estado, aun en el caso concreto, de la Ley Federal del Trabajo, que establece en su artículo 387, que las empresas que empleen trabajadores miembros de un sindicato, tienen que celebrar contrato colectivo, cuando éste lo requiera.

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

Si la libertad de asociación se encuentra garantizada por las legislaciones y reconocen sus beneficios, entonces la libertad de no asociarse está también consagrada, siendo de ésta manera una protección en un sentido más amplio de la libertad en lo individual.

Tal concepto de libertad ha originado tesis contradictorias en el derecho positivo mexicano, cuando faculta que en las contrataciones colectivas se incluya Cláusula de Consolidación Sindical. (17)

17.- RAMOS ENRIQUE, y A. ROSA JACÓN. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Ed. E.C.A.S.A., México, 1966, p. 100.

Por experiencia, el Estado se ha dado cuenta que los sindicatos recurrían, en ocasiones, a la violencia y la coacción para allegarse adeptos a las agrupaciones; por lo tanto, les permitió la libertad de que la agrupación sindical consiguiese, con apego al artículo 395, primero y segundo párrafos, las cláusulas de consolidación sindical, con el único fin de adquirir mayor fuerza orgánica dentro de la lucha sindical, misma al cual, el Maestro Mario de la Cueva las ha denominado Cláusula de Consolidación Sindical. (18)

Significa que al excluir a los trabajadores que no lograban ingresar al organismo sindical, éste se fortalecía, de tal suerte que su soberanía, independencia y autonomía estaba a tal grado que el mismo sindicato era fuerte en su estructura, en su organización. Pero creo, aún a la pretendida diferencia, en cuanto a su terminología, la cláusula de exclusión o la de ingreso, tienen un fin común.

18.- DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, 2a. Edición, Edit. Porrúa, México 1954.

Artículo 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 otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

No obstante la juridicidad que el legislador da a la sindicación obligatoria al permitir las cláusulas de exclusión o de ingreso en su reglamentaria, no por ello dejó de ser inconstitucional, pues está limitando tal libertad de asociación, por el hecho de que la Constitución Federal se halla colocada como Norma Suprema en un plano de supraordenación, y las demás leyes deben limitarse en desarrollar sus principios y no ir más allá de lo que la Constitución señala.

Algo más importante aún que la cláusula de exclusión, es la que se encuentra inserta en el primer párrafo del artículo 395, al señalar que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón contratará exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Ante esto, la cláusula de exclusividad viene siendo un acto más colectivo de la convención, pues esto caracteriza a la asociación profesional de trabajadores.

2.6. EXCLUSIVIDAD SINDICAL PARA DESIGNAR A LOS TRABAJADORES SU LEGALIDAD.

Las cláusulas contractuales colectivas que confieren al sindicato la facultad de designar a los trabajadores que la empresa necesite, no vulneran el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, ni contiene renuncia de derechos porque tal facultad es condición de existencia del mismo sindicato, y se aviene con su función protectora de los intereses de sus miembros. Estas cláusulas no están reñidas con el derecho que tienen los trabajadores para reclamar en contra del mismo sindicato y de la empresa, la designación para tales puestos cuando se crean con derecho a ello, y por tanto, a pesar de esa facultad, es la autoridad competente quien resolverá en tal caso, si el sindicato hizo lo correcto en la designación para tal puesto, confiriendo el derecho al mismo trabajador a quien legalmente le corresponda el puesto

Amparo Directo 389/1956. Petróleos Mexicanos, resuelto el 11 de Junio de 1958 por unanimidad de 4 votos. Ausente el señor ministro Díaz Infante. Ponente el señor ministro Rebolledo. Secretario Lic. Victor Manuel Mercado. Cuarta Sala. Boletín 1958. p. 417.

"EXCLUSIVIDAD SINDICAL. DERECHO DE. Si el patrón manifiesta, al contestar la demanda laboral, que no despidió a los actores, sino que fue el sindicato, con el cual tiene celebrado contrato colectivo, el que envió a laborar a su negocio a otros trabajadores, en sustitución de los que renunciaron, debido a que entre las cláusulas del citado contrato colectivo se encuentra la de exclusividad de contratación en favor de los miembros de la organización indicada, el hecho de que los actores hayan laborado ocasionalmente en el negocio del demandado, no amplía modificación alguna respecto de la obligación que deriva para el patrón de la citada cláusula de exclusividad, pues ello lo hicieron de acuerdo con el propio contrato colectivo, que faculta al maestro a contratar a trabajadores eventuales cuando no se complete el número de los que deben prestar el servicio en una jornada determinada, caso en el que se encontraron los reclamantes, como quedó demostrado en las actuaciones del juicio laboral."

En consecuencia, la resolución de la Junta, negándoles derecho de reinstalación, resultó correcta

Amparo Directo 7380/1960. Gabriel Velazco y Coagraviados. Resuelto el 14 de agosto de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ausente Sr. Ministro Pozo. Ponente Sr. Ministro Carvajal. Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. Cuarta Sala. Boletín 1961. Pag. 527.

Antes de dar por concluido el tema, es pertinente hacer notar como es que el legislador del código de la materia eliminó del capítulo de los sindicatos, los preceptos prohibitivos de los actos realizados por los mismos sindicatos que, eran atentatorios contra la libertad de sindicalización y que se consignaban en los mismos de la ley derogada en los artículos siguientes:

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

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

Artículo. 249.- Queda prohibido a los sindicatos:

III. Uso de la violencia sobre los trabajadores libres, para obligarlos a que se sindicalicen

Se considera posible que el legislador de la ley laboral vigente, estimó incongruente la permanencia en el texto legal de los artículos citados con anterioridad, y con el numeral referido a la cláusula de exclusión y al derogar los citados artículos, tal acción, lejos de ser benéfica para los trabajadores, presentaba una contradicción, como se estipulaba en el código pasado, lo cual se buscaba legitimar sin resultado alguno puesto que las citadas cláusulas aún siguen siendo materia de estudio y análisis sobre si es constitucional o no su aplicabilidad.

2.7. DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS.

El problema de lucha con la parte patronal ha traído, en consecuencia, un decidido ataque a la libertad sindical, así como el derecho a pertenecer a una organización sindical. Una enorme cantidad de fórmulas han sido ideadas con el único objeto de darle a la agrupación sindical una determinada influencia monopólica, encontramos por ejemplo, dentro de la legislación norteamericana, los siguientes:

a). **Open-shop:** es una fórmula sostenida por patrones, con lo cual, pueden trabajar en un taller tanto asociados como los no asociados a un sindicato; esto equivale a un taller abierto para todos los trabajadores.

b). **Close-shop:** se designa al taller cerrado y sólo pueden laborar trabajadores afiliados a determinado sindicato.

c). Close-shop with the open union: es ésta una combinación de las fórmulas anteriores y equivale a un taller cerrado con una asociación abierta, conforme a la cual, el patrón tiene derecho a dar trabajo a cualquiera de los trabajadores, pero está obligado a sindicarse inmediatamente. (19)

Por libertad sindical, lato sensu, se entiende el de no obligar a nadie y por ningún medio, ni por coacción material o moral, a incorporarse o retirarse de su sindicato. No obstante esto, y de acuerdo a la claridad con que ha sido redactado el artículo 358, se han impuesto restricciones que aparte que limitan, contrarían de forma por demás evidente, el principio de la ya famosa libertad de sindicación.

En la legislación de 1931, existían dos preceptos que de manera fundamental limitaban en parte la libertad de asociación. El artículo 49, cuando se refería a los contratos colectivos de trabajo, expresaba: "La cláusula en virtud de la cual el patrón se obligaba a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de

19.- GOMEZ MEXENDES, RAFAEL SALVADOR. La Libertad Sindical en México. La Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación y de Ingreso: México, D.F., p. 76. Tomado de Cofis. Legislación del Trabajo, Buenos Aires, 1934, T.II, p. 181.

trabajo. Esta cláusula y cualquiera otra que establezca privilegios en favor de los sindicalizados no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrar el contrato."

Por otro lado, el artículo 236, establecía lo siguiente: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato colectivo exista la cláusula de exclusión."

"Estas cláusulas que pueden pactarse y de hecho, impuestas por los trabajadores, bien mediante acuerdo con los empresarios, bien en la resolución que pone fin a una huelga, tienen por obligación imponer al patrón una doble obligación: la de no aceptar en la empresa sino a trabajadores miembros del sindicato con el que celebró el contrato colectivo, y a separar de su empleo a los que renuncien a formar parte de su sindicato, o sea, a los expulsados del mismo por la asamblea sindical."

En la nueva ley se recoge esta ridícula disposición en el artículo 395, que señala: "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 podrá 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."

En este tenor, quien no tenga el gran "honor" de estar asociado, se haya condenado a la gravísima pena que constituye la exclusión del trabajo; a lo ilícito se agrega lo imposible, por ir en contra del derecho que tiene toda persona de consagrar su actividad sin limitaciones, ajenas e ilegales, a la prestación de sus servicios, esto equivaldría a cometer una muy seria violación a la libertad que consagra el artículo 52 de la Ley Fundamental, que contempla que a ninguna persona podrá impedirse la actividad que le acomode siendo lícita. tal ejercicio sólo podrá vedarse por resolución judicial cuando se ataque los derechos de terceros.

Aún cuando para aplicar el derecho de limitación del trabajo, concedido al sindicato, para eliminar a los obreros no sindicalizados, es requisito indispensable que el patrón haya aceptado la famosa cláusula y que la misma se encuentre incluida en el contrato, es evidente que tal disposición anula el régimen absoluto de la libertad de asociarse.

Cabe suponer que, más de un trabajador, pedirá su agremiación, o tal vez evitará suspender la decisión de darse de baja del sindicato, impulsado por la necesidad de obtener trabajo o de conservarlo. Si es así, no se duda que pueda decirse que existe el derecho de asociarse en lo absoluto, por tanto, tal medida adoptada por la Ley Federal del Trabajo es inicua.

El sindicato cerrado es el que deriva del consentimiento de la cláusula de exclusión, ya que de ser aceptada no pueden trabajar, sino quienes pertenezcan a una agrupación sindical. Esto es una vulneración del derecho de trabajar libremente y donde se considere más grato, y el afiliarse de acuerdo a la ideología que tiene cada persona, no debe ser sacrificable, así como tampoco puede renunciar a ella por ningún motivo.

Es así entonces que considero a la cláusula de exclusión sindical y sus consecuencias de sindicato cerrado como contrario a los más legítimos derechos de los trabajadores.

En defensa de tales cláusulas, el movimiento obrero argumenta que después de 1917, los patrones seleccionan a su personal entre los trabajadores no afiliados y entre los pertenecientes a algún sindicato blanco; procuran que

entre los que se afilian al sindicato, renuncian a la misma organización sindical a cambio de ciertos beneficios, asimismo, manipulan a algunos trabajadores seleccionados por ellos para sabotear la acción sindical. Entonces, la cláusula de exclusión es un principio de defensa que fortalece al sindicato buscando la realización de sus fines; como un elemento de defensa, es sumamente esencial para el movimiento sindical; es así mismo, una garantía de su libertad, busca afirmar la unidad de los trabajadores.

Por nuestra parte, considero que la cláusula de exclusión lesiona, tanto a la libertad de sindicación como a la de trabajo. Lo que la Constitución proclama como derecho a la asociación, es una cláusula inconstitucional; para legitimarla se pretende incluirla en el contrato colectivo, pues ha sido pactado libremente, pero se olvida que en los contratos colectivos no pueden incluirse disposiciones que disminuyan éstas, cuando en la práctica, el contrato es una imposición lograda por las entidades pactantes y en ocasiones, anula otros derechos. Esto lleva a la nulidad de las cláusulas que en los mismos se incluyan con disposiciones que para ser de orden público no puedan ser desconocidas, ni derogadas por los particulares.

En cuanto a la posición de los trabajadores, éstos se encuentran en estado de indefensión, pues cuando el sindicato se atribuye la facultad de dar trabajo a sus afiliados o negárselo, se especula con la necesidad suprema que el trabajador tiene; aceptar esto es como si el patrón pagara salarios inferiores a los establecidos por el sólo hecho de que se encuentran obligados a recibir una retribución para subsistir. Cuando esta situación se aprovecha, se encuentran patrones sin escrúpulos o poderosos sindicatos que cometen actos abusivos; esto al producirse, es contra derecho y sin derecho.

Se ha afirmado que el trabajador acepta la cláusula de exclusión, y eso cuando se le permite ver el referido contrato, no sólo por el hecho de ingresar al sindicato, sino por la razón de consentir que el sindicato la incluya. Esto es falso, pues el trabajador no puede exponer su contrato de por vida o comprometer sus ideas sindicales a futuro, porque se entendería que la forma de pensar y actuar del trabajador está condicionado al momento de ingresar a laborar y que el propio sindicato considera requisito sine qua non, con lo cual, vulnera su derecho y limita su capacidad tanto intelectual como física, pues no permite un desarrollo armónico del ante humano.

El incluir la cláusula de exclusión es negar el principio de la libertad de asociación, en lo positivo de afiliarse, o el negativo, de no asociarse.

El efecto que tiene la cláusula de exclusión es la rescisión del contrato de trabajo ajeno a éste; por cuanto si la prestación de servicios del trabajador es correcta, no es posible admitir que el contrato sea rescindido por motivos extraños a la ejecución del contrato mismo de trabajo, si se introduce en éste factores de orden público que se hagan ajenos a la relación laboral y a las prestaciones recíprocas que se originan de ésta.

Tanto la cláusula de exclusión por separación, como la de exclusión por ingreso son consecuencia del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo que, establece una norma de preferencia al determinar que entre las obligaciones de los patrones: " Los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean... a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén..." Se entiende por sindicalizado a aquel trabajador agremiado a cualquier organización sindical, legalmente constituido."

La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre trabajador y patrón, su fin es imponer al patrón la obligación de que cumpla una sanción dictada por el grupo en contra de uno o varios trabajadores. Se debe sancionar a los miembros de la organización sindical cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estos deben ser internos y no externos, las sanciones pueden consistir en la pérdida de los

derechos sindicales correspondientes, pero nunca deben referirse a derechos que correspondan fuera de sus relaciones con el grupo.

Además, la cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII, del artículo 123 de la Carta Magna, pues los empresarios no pueden separar a los trabajadores sin incurrir en responsabilidad a menos que exista una causa justificada.

La petición de despido, hecha por un sindicato, no se puede considerar como causa justificada, pues la libertad negativa de asociación profesional se consagra en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, el cual establece: "Son condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato:

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

Ambas cláusulas de exclusión la de separación y de ingreso, no pueden justificarse, tal como lo manifestó el jurista Euquerio Guerrero: " La cláusula de exclusión ha sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirven para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes, legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y han llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a una asociación profesional."(20)

20.-GUERRERO: E. EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa S.A. Edición. México 1977. p. 231.

CAPITULO III. EL DERECHO SINDICAL SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

3.1. LA LIBERTAD EN EL DERECHO.

Esta ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre, mismo que ha luchado por lograrlo. Sin embargo, al convertir a la libertad en el dogma fundamental de la supraestructura jurídica, el Código Napoleónico sería su más precisa expresión.

Se dice que es una de las aspiraciones del hombre, porque esta libertad ha sido arrancada de su ser por el mismo hombre, para que éste la explote en detrimento de su condición de ser humano, busca la reivindicación en su más alta expresión conservando su esencia misma de ser pensante, respetando su integridad en todas sus expresiones, ver devuelta su ya citada libertad sin coartar sus ideas, pensamientos y actitudes.

El laissez faire, laissez passer, fórmula estatal del liberalismo, llevó implícito el nacimiento del sistema capitalista con todas sus consecuencias. Quienes defienden el liberalismo económico, invocan la libertad como supremo valor; quienes adoptan una postura socialista, aducen que la libertad capitalista es la libertad a morir de hambre.

Tal concepto de libertad, suele comprenderse como un beneficio otorgado al hombre, el derecho de libertad como una concesión y olvidan que el ser humano es libre por naturaleza, que tal libertad es una cualidad intrínseca al hombre mismo, y que son los mismos hombres quienes determinan los límites de ésta libertad.

La libertad, como fundamento de un sistema jurídico, encuentra su contraposición como tal en la idea de lo social, se puede admitir, desde un socialismo cristiano, a un espíritu comunitario imbuido en la idea de que: "Hay una obra común que le incumbe realizar al todo social como entidad, del cual forman parte las personas subordinadas a este bien superior."

La libertad ha dejado de ser protagonista del derecho, por otro lado, el contrato, figura liberal por excelencia, poco o nada tiene que hacer en un régimen con sentido social, sin embargo, la voluntad, expresión dinámica de la libertad, paulatinamente ha dejado de ser el elemento motor del derecho, para ser substituido por el estado de necesidad y su consecuencia, siendo éste el derecho imperativo.

Un encierro total de la mente que no permite que aflore la imaginación como tal, conduce a la aberración de atribuir, así sea en forma, a quien ostenta el paradigma de conducir el lazo motor de las relaciones sindicales, así como la naturaleza contractual de las convenciones colectivas y, aún, a las individuales, y se habla de la libertad en el entorno sindical, a pesar de que sea en aspectos antagónicos.

El origen de las cláusulas de exclusión data de tiempo bastante atrás, como un medio de poder tener el control, principalmente, haciendo cohesión de todos los trabajadores en su unidad, ante el empuje que llega a tener el empresario en contra del trabajador en su conjunto y, además, buscaba debilitar a la organización comprando la voluntad de aquél que, por interés, sirve al interés patronal causando un daño a sus compañeros. Tal cláusula, (de exclusión), constituye uno de los temas más controvertidos en el derecho laboral, y tal polémica creada, gira en torno de su constitucionalidad y respecto a la conveniencia o no de consagrarla.

Existe cierta nebulosidad sobre su origen en el derecho laboral mexicano; el reconocido Dr. Mario de la Cueva señala que, al parecer fue incluida en el contrato colectivo de trabajo de 1916, firmado por la Confederación Regional Obrera Mexicana con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza, dato que se puede comprobar con la declaración de Mario Pavón Flores, al señalar que en 1926 aparece una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil.

En 1934, de acuerdo a diversos laudos arbitrales, se recomendaba consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión.

Es de considerarse importante la cita que hace Favón, respecto al laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los sindicatos petroleros El Águila S.A., que señaló para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno sindical, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa se obligaba a despedirle inmediatamente sin pago de indemnización alguna. En todo caso, la cláusula fue consagrada, desde entonces, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

Anterior a la década de los años setentas, ésta cláusula tuvo una aceptación, no digamos unánime pero sí mayoritaria por parte del movimiento obrero, pero es necesario señalar que los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México, se oponían tenazmente a la cláusula, pues la consideraban como una arma de dos filos para la clase obrera. Temían, y con sobrada razón, que ésta se aplicara no a los traidores y patronales, sino a los militantes que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero. Sólo la aceptaron imponiendo tales requisitos que, prácticamente, sólo significaba una aceptación teórica de dicha cláusula.

La realidad de la aplicación de la cláusula de exclusión en nuestro país, confirman los temores del Partido Comunista de México, al grado que el legislador de 1970 no se limitó a consignarla como un derecho, sino que limitando la autonomía sindical, impuso la obligación de que los estatutos sindicales establecieran los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia, ordenando que en todo caso, se aprobaran por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, tal como lo establece el artículo 371, fracción VII, inciso f).

Al problema se le debe abordar desde el punto de vista de su constitucionalidad. La doctrina mexicana manifiesta puntos de vista contradictorios; para el Maestro Mario de la Cueva, la cláusula debe considerarse anticonstitucional, en virtud de que la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio. (21)

Invoca, además diversos argumentos:

a).-La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de la pérdida de empleo;

21.-DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T. II p. 385, Edit. Porrúa S.A.

b).-Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de la maniobra del empresario. En algunos estatutos sindicales, por ejemplo, el del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, se utiliza también para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo;

c).-Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es desnaturalizar su esencia;

d).-La cuestión fundamental, consiste en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical, positiva y negativa, de asociación profesional.

El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones, 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 ésta manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución Política Mexicana.

Tales argumentos vertidos por el Maestro de la Cueva, se refieren a la libertad negativa, esto es, al derecho de renunciar al sindicato.

En cuanto a los casos de expulsión, señala que el derecho, disciplinario de la asociación profesional, no puede producir consecuencias externas, pues 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.

e).-Partiendo del supuesto de que las leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando la norma, se afirma que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada, y no puede considerarse como causa para el despido el que el trabajador ingrese a una asociación o sindicato. En tal virtud, no puede considerarse, tautológicamente, causa justificada de despido la petición de su sindicato, pues la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Ley Fundamental.

* El subrayado corresponde a una expresión utilizada por el Maestro Juan Carlos Díaz de León Fleury, (Q.E.P.D.), en clases durante el tiempo que permaneció en ésta Universidad.

Por último, el Doctor De la Cueva sostiene que no es admisible aceptar que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión por ingreso, y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condiciones resolutorias. Esto es nulo al artículo 50. Constitucional, el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, sea por causa de trabajo, educación o de culto religioso.

3.2. MOTIVOS QUE ORIGINAN LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

Partamos de la premisa de que las mencionadas cláusulas, tema de estudio, en rigor, deben estar sustentadas, jurídicamente, en su aplicación.

Dicha legalidad de las citadas cláusulas se hallan insertas en la Ley Federal del Trabajo. Así es, la parte relativa a las relaciones colectivas de trabajo que aparecen dentro del Título Séptimo de la mencionada ley, concretamente el artículo 395 que expresa:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores, a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras, que establezcan privilegios en su favor no podrá aplicarse en su 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."(22)

De acuerdo a la legislación laboral vigente, la cláusula de exclusión presenta dos modalidades:

22.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 5ta. Edición. Edit. Porrúa S.A., México 1966, p. 187.

1.- La referida a una exclusión por ingreso; y,

2.- La que se refiere a la separación.

Ambas presentan una polémica desde luego, muy interesante:

La cláusula de exclusión por ingreso se encuentra plasmada en la norma ya indicada: " En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón...". Se ha discutido si el ingreso y la separación, contenidas en las cláusulas que los contratos colectivos tienen establecidos, son correlativos. Por nuestra parte, en el contexto de este trabajo, nos avocaremos a la exclusión por separación sin dejar de lado a la otra.

Partiendo del anterior párrafo, es de afirmarse que el patrón, a través del dispositivo citado, está obligado, siempre y cuando le convenga, a emplear o contratar sólo a los miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, de esta forma, queda reglamentada la cláusula de exclusión por ingreso en la vigente ley laboral.

Asimismo, es notorio que existe una separación del trabajador sindicalizado en relación con aquél que no lo está.

Suponiendo, el contenido del artículo 183, que expresa: " Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, etc....".

Esta diferencia que la misma ley establece, se debe a la naturaleza de los trabajadores de confianza. Aún así, tratándose de los derechos de los trabajadores en general, aparece el carácter proteccionista de la ley laboral, conforme al artículo 184 del mismo ordenamiento jurídico: " Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consagrada en el mismo contrato colectivo."

Por otro lado, el artículo 395, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, enuncia: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Se puede asegurar en primer término:

- a).- Hay relación entre un patrón y un sindicato;
- b).- Existe un contrato colectivo que contiene la cláusula de exclusión;
- c).- Que la exclusión de cualquier trabajador será por dos motivos:
 - 1.- Por renuncia del trabajador al sindicato, y,
 - 2.- Por expulsión del trabajador del sindicato.

Conforme a esto, tendrá siempre que aparecer la petición del sindicato al patrón de haberse realizado, en cada caso, sea la renuncia o la expulsión, para aplicársele la cláusula de exclusión por separación.

Es necesario señalar que las causas de aplicación de la Cláusula de Exclusión son variadas, en la forma en que estatutos o leyes internas existan. Por ejemplo, el Sindicato de Ferrocarriles Nacionales de México, posee sus dispositivos legales internos para aplicar la cláusula, es semejante situación la de los telefonistas, electricistas, entre otros sindicatos.

Someramente, haremos una descripción de la cláusula de exclusión dentro del sindicato petrolero.

Con base a la Cláusula 35 del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre trabajadores petroleros y empresa, se llegó al acuerdo siguiente:

" Cuando algún trabajador renuncie al sindicato o fuera expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón, su separación del servicio, y el patrón queda obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva."

En forma general, y conforme al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en su último párrafo, la cláusula de exclusión se aplica por dos causas:

Por expulsión del trabajador o por renuncia del mismo, pero más profundamente debe recurrirse a la legislación interna del sindicato, de tal suerte, que la cláusula es

FALLA DE ORIGEN

el desenvolvimiento del artículo 395, pero dentro del contexto legal del sindicato mismo. Sin embargo, le corresponde al acta constitutiva y estatutos generales del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, establecer y desarrollar las causas y procedimientos para la aplicación de la cláusula de exclusión, tema en cuestión.

Asimismo, en tal acta constitutiva se establece como delitos y faltas sindicales, y conforme a los artículos 359 al 377, los siguientes:

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

- 13.-Calumnia sindical;
- 14.-Abuso de confianza sindical;
- 15.-Fraude sindical;
- 16.-Daño en propiedad sindical, y
- 17.-Encubrimiento.

Por tal motivo, debe considerarse como causa de aplicación de las cláusulas de exclusión las anteriormente citadas, y contenida también en la misma acta constitutiva, pero esto no entraña que promulguemos en contra de la aplicación de dicha cláusula, pues se considera lesiva e inconstitucional si se llegara a aplicar, es de considerarse también que su errónea aplicación va encaminada a los intereses del grupo sindical, aunque no medie motivo alguno, pues se busca, antes que nada, la satisfacción personal del mismo poder sindical.

En tal sentido, una solución lo representaría que la sanción lo fuera solamente entre sindicato y trabajador, es decir, un problema de índole administrativo-sindical, sin que trascienda allende sus muros del mismo sindicato, con el objeto de que el trabajador que cometió la falta sindical y que amerite su expulsión, no sucediera así, causando un efecto tan grave como lo sería la pérdida del empleo, excepción hecha a una resolución judicial o que encuadre en los supuestos de las causales consagradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El acta constitutiva y estatutos generales del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, establece en su artículo 8, fracción XVII, (Declaración de Principios), lo siguiente:

" El sindicato ejercerá estricta vigilancia sobre la aplicación de la cláusula de exclusión, a efecto de que esta medida se aplique con toda justicia, observando las disposiciones de estos estatutos y, en todo caso, en beneficio de la integridad y decoro del sindicato."(23)

Con la finalidad de poder interpretar el porqué de la aplicación de la cláusula de exclusión en el seno del sindicato petrolero, es pertinente la transcripción de los artículos que reglamentan los delitos y/o faltas sindicales. Por ejemplo, el artículo 360 considera como traición al sindicato: " El acto por el cual se atenta contra la libertad o integridad, soberanía e independencia del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y de cualquiera de las secciones que lo formen".

Es sumamente ambiguo el poder imputar a cualquier agremiado del sindicato la culpabilidad de atentar en contra de los conceptos enunciados, pues en realidad la soberanía, independencia y libertad son conceptos que sólo se pueden aplicar en forma específica, verbigracia, los primeros dos al Estado como entidad jurídica independiente de otros Estados en la comunidad internacional.

La aplicación de ésta cláusula se puede considerar que sólo se imputará a una persona por demás individualizada. En tal sentido, se debe rechazar esta disposición por lo anteriormente mencionado y porque va en contra de los derechos de los trabajadores en general, desde el punto de vista de nuestra Ley Suprema.

A continuación comento que el artículo 361 expresa lo siguiente: " Se entiende por disolución social, cualquier acto cometido por dos o más socios de la organización, con el propósito de hacer nugatorias las disposiciones de los presentes estatutos o de impedir su cumplimiento, o bien, de impedir que las autoridades puedan cumplir con sus funciones. Igualmente, cuando dos o más socios se reúnan tumultuariamente para impedir la ejecución de un acto legítimo emanado de las autoridades sindicales, o cuando pretendan o logren formar nuevas secciones a costa de dividir las ya existentes." (24)

Con relación a esta disposición, es necesario señalar que el Código Penal, hasta antes del Movimiento Estudiantil de 1968, incluía dentro de su normatividad, el delito de la Disolución Social, y que, posteriormente, fue derogado, tal disposición fue tema de grandes polémicas que giraban en torno a su constitucionalidad o inconstitucionalidad. Cabe decir, que si parece responder a algún tipo de agitación sindical que no es llevada por las vías de la propia organización sindical que está a disposición de sus agremiados. Y aunque muchas veces los trabajadores intentan protestar, tal situación es considerada como una agitación sindical, por tal motivo, no deja de inquietar que se piense que algunos trabajadores los motive causa justificada para llevar a cabo la protesta por los malos manejos o la desviación de directivos de cualquier organización sindical, es por esto, que se está en total desacuerdo con esto y por la ilegalidad de su origen mismo.

Por otro lado, el artículo 362 del mismo ordenamiento, establece lo siguiente: "Comete el delito de claudicación sindical todo socio o funcionario que, apartándose de la conducta de rectitud delineada en los principios, normas de acción y tácticas de lucha del sindicato, adopte una actitud ideológica o práctica, contraria a los intereses de la organización. Consecuentemente, incurre en este delito, todo socio o funcionario que se encuentre comprendido en cualquiera de los casos siguientes:

I.- Informar sin autorización, a los representantes patronales sobre los asuntos internos del sindicato;

II.- Celebrar con los representantes del patrón, compromisos escritos o verbales, que lesionen los intereses individuales o colectivos del sindicato;

III.- Manifiestar parcialidad en las investigaciones obrero-patronales, en perjuicio de los intereses de la organización;

IV.- Ocupar un puesto de confianza, de agente confidencial o de policía de la empresa, contra la voluntad del sindicato;

V.- Por extralimitarse en sus funciones en un puesto de mando o dirección, hostilizando a los trabajadores;

VI.- Colaborar en cualquier forma, directa o indirectamente, con los representantes patronales y en perjuicio del sindicato;

VII.- Prestar ayuda de cualquier clase para la formación de sindicatos o instituciones antagónicas a nuestra organización, así como pertenecer a las mismas;

VIII.- Realizar durante el ejercicio de cualquier puesto público o de elección popular, hechos que lesionen a la organización o abstenerse de intervenir en la defensa del sindicato cuando se encuentre obligado a ello;

IX.- Tratar sus asuntos de carácter obrero-patronal, directamente con la empresa, sin la mediación de los representantes del sindicato;

X.- Cometer cualquier acto de naturaleza semejante a la de los anteriormente especificados.

Relacionado con lo anterior, la mayor parte de los incisos que se consideran causales para la aplicación de medidas, como lo es el caso de las cláusulas de exclusión, están referidas a hechos que se encuentran muy por debajo de los más elementales derechos del trabajador, por ejemplo, lo referido a la permanencia en el trabajo. Todo lo expuesto lleva a concluir, que no se está de acuerdo con la existencia y la aplicación que viene a desembocar en la misma cláusula de exclusión.

Tenemos por otro lado, que el artículo 363 nos indica:

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

Tal enunciado determina que la obligación debe emanar del propio contrato colectivo, leyes estatutarias o de un acuerdo de la asamblea. Visto lo anterior, tal disposición legal es de rechazo porque precede a la misma cláusula de exclusión.

Tenemos también que el artículo 364 contempla que: "Comete el delito de falsificación de documentos sindicales, todo socio que realice alguno de los hechos siguientes:

1.- El que altere una firma verdadera de algún socio o funcionario sindical;

2.- El que aproveche indebidamente una firma o rúbrica en blanco de un socio o funcionario sindical;

3.- El que altere el texto de un documento verdadero;

4.- El que varíe la fecha o cualquier otro dato relativo al de la ejecución del acto que se exprese en el documento;

5.- El que atribuye nombre o investidura de que carezca el funcionario a que se refiere el documento;

6.- El que redacte un documento en términos que cambien un acuerdo de asamblea;

7.- El que varíe la declaración o disposición de las obligaciones o derechos de cualquier socio;

8.- El que expida un testimonio de documento que no exista o realice cualquier otra suplantación;

9.- El que cometa cualquier acto similar a los anteriores y del que se derive una ventaja ilegítima para él o un daño o perjuicio para la organización o cualquiera de los socios.

El precedente artículo refiérese, en términos generales, a la falsificación de documentos que aparece en cualquier Código Penal, salvo el caso de la falsificación de documentos, tales se deben referir a cuestiones meramente sindicales y básicamente a los acuerdos, los cuales no se podrán modificar o alterar para darle un sentido personal a los citados acuerdos, en todo caso, deberán ser de carácter colectivo, no hay que dejar de lado que pueden darse casos de falsificación con el fin de obtener una ganancia ilícita, en esta situación, dicha actuación deberá ser considerada desde el punto de vista de un delito del orden común y, en forma independiente, de lo que constituye lo ilegal de la cláusula de exclusión, es de rechazar el contenido en sí de la norma contractual en comento.

En tal sentido, el artículo 365 del estatuto y ley que constituye al Sindicato Petrolero, señala: "Se entiende por falsedad de declaraciones sindicales, el acto por el cual, un socio, interrogado por alguna autoridad sindical en ejercicio de sus funciones, falte a la verdad."

Tal disposición es bastante concreta, pero puede prestarse a una forma de terror sindical al tratar de discutir el fondo del asunto, pues en un nivel de sindicalismo la verdad pudiera estar a partir de los dirigentes, y aquí importa poco o casi nada la opinión del trabajador. Tal discrepancia ha llegado a ocurrir cuando alguna autoridad sindical no compagina o comulga con el pensar y actuar de uno de mayor jerarquía. Por lo cual, es de

entenderse que no profesamos la forma de pensar con esta disposición estatutaria porque es un coadyuvante en la aplicación de la cláusula de exclusión, tema de estudio.

El supuesto que establece tal artículo como una de las causas de aplicación de sanciones, debe considerarse como consecuencia de lo que podríamos llamar dictadura sindical, que en su momento, puede dar origen a la aplicación de la ya citada cláusula de exclusión.

El artículo 360 señala: " Comete el delito de usurpación de funciones sindicales el socio que, sin ser funcionario sindical se atribuya ese carácter y ejerza algunas de las funciones que a dicho funcionario correspondan; que use alguna insignia, credencial o distintivo que corresponda a algún funcionario sindical e, igualmente, el funcionario que se atribuya el carácter o facultad de un funcionario distinto."

Debido a lo anterior, es pertinente aclarar que aunque se considera que tales disposiciones se ajustan a los lineamientos más elementales del derecho, estos no pueden verse así, pues la sola mención implica un acto de terror fiscal, privando de esta manera no sólo la estabilidad del trabajador en su fuente

laboral, sino que se arguye posibilidad de darse el caso de una injusta y una mala aplicación de la cláusula en perjuicio del mismo trabajador y, consecuentemente, en perjuicio de su familia.

El artículo 367 menciona: "Comete el delito de amenazas el que de cualquier modo dé a entender a otros socio a que va a causarle algún mal en su persona, sus bienes, en su honor o en sus derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado por algún vínculo, con objeto de impedir que ejecute lo que tiene derecho a hacer, o bien, para que asuma una actitud indebida."

En este artículo existe otro medio por el cual se puede poner freno a algún brote de inconformidad por parte de un socio, pues su sola actitud rebelde le puede atraer consecuencias funestas, por lo cual, tal disposición es imprecisa en su concepto y contenido que raya en la exageración de crear una dictadura dentro del cuerpo que integra al Consejo Ejecutivo Nacional y a los elementos del sindicato, pues se entiende de tal forma, que la política sindical maneja la forma de actuar y pensar de los integrantes del mismo sindicato ubicados en la empresa.

Esto representa una violación a las garantías más elementales del trabajador, y antes que ser trabajador, a su condición de ser humano, pues todos los hombres, al nacer, manifiestan una serie de inconformidades expresadas de diferentes maneras, viéndolo de otra forma y, en esencia, eso es política, no pura pero al fin política, es una inconformidad, porque entonces se le limita al trabajador a expresar su sentir ante una situación que le pueda traer un perjuicio que sería básicamente de carácter económico, porque él es el sustento de su familia, quien percibe una remuneración a cambio de su trabajo, es el ingreso el que mantiene a su prole y, en consecuencia, al faltar éste, la familia misma se derrumba y esto viola un principio de democracia y seguridad dentro del sindicalismo y sindicato.

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

Esta norma resulta un tanto ambigua, pues a nivel de sindicato se dan hechos que encuadran en el supuesto que establece una disposición jurídica y que no necesariamente sería un allanamiento sindical; sin embargo, tal disposición da lugar a una mayor represión al trabajador, pues no hay que olvidar el hecho de que la oficina sindical es del sindicato y el patrón, al constituirse el sindicato, está obligado a proporcionar un local, mismo que llega a formar parte del patrimonio de los trabajadores y en donde la representación sindical pueda despachar sus asuntos que le sean inherentes, tan es así, que la misma oficina sindical es un patrimonio de los trabajadores por lo cual se le está dando a una norma minucias y, por consiguiente, se le da una jerarquía que no le corresponde a un local sindical, esto no es otra cosa que una intimidación al trabajador a través de una disposición sindical interna, ante esto, debe rechazarse por la inconstitucionalidad que representa.

Sin embargo, el artículo 369 del mismo cuerpo normativo nos indica lo siguiente: "Comete el delito de agresión el socio o socios que injurien o den un golpe simple como consecuencia de asuntos sindicales fuera o dentro del recinto sindical a un funcionario sindical. Se consideran lesiones a las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras y toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, ocasionado por un socio a otro por volver personales los asuntos sindicales:"

En alusión al presente dispositivo, si con el fin de separar a un trabajador de su empleo, se busca a la perfección el mencionado artículo, en forma semejante para todos los pasados artículos, pero este presenta una distinción muy particular, sólo es cuestión de preparar a los demás integrantes del comité para llevar a cabo la aplicación de tal dispositivo y no se estaría en la justa aplicación de esta norma, por consiguiente, estaría la sección sindical "aplicando la cláusula de exclusión en estricto apego a derecho."

Continuando con el tema, "Comete el delito de homicidio frustrado el socio o socios que atenten poniendo en peligro la vida de un funcionario sindical, fuera o dentro del recinto oficial del sindicato, como consecuencia de asuntos sindicales."

Lo anterior se ajusta a lo estudiado en este trabajo, se este trabajo, se trata de hacer respet representante sindical en lo que podríamos llamar condiciones normales del desempeño sindical, y lo protege contra hechos que pueden denominarse conductas delictuosas, inclusive, dentro de la legislación penal vigente, esto resulta una causal de expulsión del trabajador del sindicato más no de su empleo, pues si éste resulta culpable y con sentencia condenatoria, en forma automática se estaría en el supuesto encuadrado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece, entre otras cosas, las causas de

rescisión de la relación de trabajo sin que el patrón tenga responsabilidad, lo establecido en la fracción XVI, que textualmente indica: "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo."

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

Tal situación es aceptada, pues en el caso de aplicarse y realizarse, se está en el supuesto establecido en la norma del Código Penal, por otro lado, es un soporte legal que conlleva a la posterior aplicación de la cláusula de exclusión y que invariablemente, es un delito como se señala anteriormente, es un robo que, como tal, debe ser castigado y, ni hablar, existe la cláusula de exclusión para castigar esos supuestos.

El artículo 371 nos dice: "Es delito las injurias o faltas de respeto a los funcionarios sindicales, nacionales o locales, y también a los trabajadores, cometidos en forma directa o indirecta por algún socio o socios que se escuden en grupo o facciones y que abusando de nuestras leyes de libertad y de expresión insulten, difamen, calumnien, falseen, amenacen, etc., por medio de volantes, prensa, radio o cualquier otro medio."

La corrupción que impera en los sindicatos, llámese como se llame, no es desconocida para nadie, nos hacemos sordos y ciegos ante tal situación, lo aceptamos y es algo que, aunque nos perjudique, no se hace nada por corregir tal situación, se ve que tales líderes corruptos se enriquecen cada vez más, y en muchas ocasiones, no se puede comprobar el origen de sus riquezas y cuando sí se puede ¿ qué es lo que pasa?, el temor a perder nuestra fuente de trabajo nos impide actuar para frenar este mal y por tal razón, estamos atados para actuar.

El sindicalismo mexicano, en la esencia, se caracteriza por ser corrupto y este va aparejado con el uso indiscriminado que de las cláusulas de exclusión se hace. ¿ Cuántos no quisieran ser secretarios generales de una sección sindical?. Ahí se encuentra la riqueza insospechada, se puede pensar en salir de pobre, es una mina innagotable que también implica un riesgo por el exceso que de ella se haga. Se han olvidado de la defensa de los intereses de los agremiados, del porqué están ahí, el sindicalismo es una prepotencia del poder, y al ser repetitivo, nadie se atreve a denunciar las anomalías de los representantes sindicales por el temor a perder su trabajo. La cláusula de exclusión es una norma de protección del actuar de los líderes sindicales y una velada amenaza hacia el trabajador.

Es mi intención no ir señalando una por una de las cláusulas que es de considerarse inconstitucionales de lo que es la Acta Constitutiva y de Los Estatutos Generales del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, podemos decir que tal o cual artículo es contrario a la constitución y el otro no, lo accesorio sigue al principal, o es uno o son todos, o no es ninguno.

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

Se establecen como faltas, las señaladas por el artículo 379 y consideradas como causas por las cuales se puede llegar a la expulsión del trabajador del sindicato, y estas podrán ser:

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

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

3.- Abandonar las asambleas o sesiones a que se refieren los puntos anteriores;

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

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

6.- Portar armas en las asambleas o sesiones;

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

8.- No tomar participación en las votaciones;

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

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

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

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

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

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

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

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

17.- Hacer personales los asuntos sindicales;

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

19.- Participar en la propagación del vicio;

20.- Presentar quejas injustificadas;

21.- No cubrir las cuotas sindicales;

- 22.- No rendir cuentas de su comisión;
- 23.- No cumplir con el contrato colectivo de trabajo;
- 24.- No informar sobre cambios en las condiciones de trabajo que señalen sus contratos;
- 25.- No atender las medidas de higiene y seguridad;
- 26.- Aceptar el desempeño de labores no especificadas en su tarjeta de trabajo o que correspondan a otros oficios o especialidades, sin intervención del sindicato y en perjuicio de otros trabajadores;
- 27.- No respetar los derechos de los demás socios;
- 28.- Aceptar una investigación sin la intervención del sindicato;
- 29.- Suprimida;

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

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

32.- Ocupar un puesto que no le corresponda;

33.- Ocupar un puesto de confianza sin el consentimiento previo del sindicato;

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

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

36.- Desobedecer los acuerdos o rehusarse al desempeño de una comisión, siempre que estos actos sean de la gravedad de los señalados en el artículo 363; y,

37.- La impropia gestión administrativa.

Quien se encuentra en el supuesto de no cumplir con las disposiciones que consagra los estatutos del sindicato, lo es sin duda el patrón, pues en la mayoría de las ocasiones el trabajador lo hace por ignorancia, sin embargo, el que encaja a la perfección en la supuesta violación lo es el trabajador de confianza.

En general, la mayoría de las disposiciones que sancionan la conducta, son inconstitucionales, pues la base jurídica es el artículo 395, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo en vigor, siendo, en esencia, totalmente contrario al alma que encierra nuestra Constitución General, pues coarta la libertad de afiliarse a un órgano denominado sindicato, no podemos elegir libremente a cualquier organismo sindical.

3.3. REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Respecto a este punto, la Ley Federal del Trabajo, siendo reiterativo en este sentido, establece que:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

Fracción VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las siguientes normas:

A).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión;

B).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato;

C).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

D).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;

E).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;

F).- La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;

G).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Es la propia ley laboral quien trata de hacer más exacta la aplicación y más justa la cláusula de exclusión en el trabajador de cualquier organismo sindical. Nos podemos percatar de ello si se vé lo establecido en el letra B): cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse al

imperativo de los trabajadores de cada una de las secciones integrantes del sindicato. Esto se entiende que, tal procedimiento no se puede someter al arbitrio de un sólo trabajador, sino que debe ser a través de la sección que corresponda y, aún de esta forma, si la sección lo enjuició, tal resolución debe someterse a las demás de las diversas secciones, esto viene a poner un freno al sindicato en cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión.

La letra F) establece : La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Esta norma completa el procedimiento para llevar a cabo la expulsión, pero deja establecida una mayoría de voluntades para que se proteja la correcta aplicación de la norma de expulsión dentro del seno sindical.

En tal circunstancia, es de oponerse a tal disposición, porque independiente de que se tome el parecer y la voluntad de los integrantes de las secciones correspondientes, deja abierta la posibilidad de que aún así se aplique la cláusula en perjuicio del trabajador, lo cual es indebido por las razones expuestas con anterioridad.

El procedimiento para llegar a la expulsión de algún trabajador del organismo sindical al que pertenece, y con el fin de que se deslinde la responsabilidad al mencionado sindicato, se determina a partir de la propia acta

constitutiva y estatutos generales, como ocurre en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, dichos estatutos establecen como medidas disciplinarias:

- 1.- El apercibimiento;
- 2.- La amonestación;
- 3.- La publicación especial de sanción;
- 4.- La suspensión de derechos;
- 5.- La suspensión del cargo sindical
- 6.- La destitución del cargo sindical; y
- 7.- La suspensión efectiva del trabajo.

La aplicación de las sanciones mencionadas será de la siguiente manera:

El punto 1), es la exhortación que hace la jerarquía sindical al trabajador, en público o en privado; el trabajador aún no ha cometido falta alguna todavía, más bien es una amenaza.

FALLA DE ORIGEN

Como un segundo punto, es la amonestación o la advertencia de las autoridades sindicales al posible infractor y en la cual se le hace ver la falta o el delito que ha cometido y las posibles consecuencias a la organización, y le exhorta a que enmiende su error y le advierte de la sanción si es reincidente; en el siguiente punto, lo regula el artículo 384 de los estatutos y es la publicación especial de la sanción y es básicamente la información a los miembros del sindicato por medio de boletines de la sanción, a las secciones subsecuentes por medio de circulares y cuando es más grave, por medio de la prensa.

La siguiente es la llamada suspensión de derechos y esto es privar al socio de los mismos, pero no de dejar de cumplir con sus obligaciones teniendo una duración de 15 días hasta 2 años dependiendo de la gravedad del delito o falta. Otra posible medida de sancionar a un socio del sindicato petrolero es la que se refiere a la suspensión del cargo sindical y este consiste en separarlo temporalmente del mismo, pudiéndose agregar más sanciones, según la falta cometida.

Una medida más es la suspensión efectiva del trabajo, la cual establece el artículo 388 de los estatutos generales del sindicato petrolero, ésta se entiende como la suspensión efectiva del trabajo el hecho de separarse al socio acusado, sin goce de sueldo de 1 día hasta 2 años y dependiendo de la falta que se haya cometido. En los casos de fraude sindical

artículo 375, la suspensión será de 5 años. Toda suspensión en el trabajo lleva implícita la suspensión de los derechos sindicales.

Como una última medida, es la expulsión que queda expresada en el artículo 389 del cuerpo jurídico y es: Se entiende por expulsión el hecho de excluir definitivamente del seno de la misma organización a un socio y, consecuentemente, la separación definitiva de su trabajo.

Por lo antes expuesto, y debido al vicio que presenta la cláusula de exclusión de los estatutos del sindicato petrolero, teniendo en cuenta que es inconstitucional tal figura jurídica, debe existir una reglamentación interna que regule en forma correcta su aplicación, porque desde cualquier ángulo afecta la permanencia del empleo en el trabajador.

Se está en desacuerdo totalmente con la existencia misma de la citada cláusula, porque es el órgano superior del sindicato, que sería de acuerdo a lo establecido en estatutos, que es la ley interna de cada organización, bien podría ser la Asamblea General, Secretaría General, Comité Ejecutivo Local o Nacional, etc., el que tiene la facultad de aplicarlo, y no se diga que se cuenta con la voluntad de los demás integrantes del sindicato para cumplir con lo que dispone, en primer lugar la Ley Federal del Trabajo y, posteriormente, los estatutos sindicales.

CAPITULO IV.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION COMO ARMA POLITICA DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

Al tratar el presente capítulo, tal y como lo indica el título, procuraremos de realizar un somero análisis de lo que en realidad representa, en esencia, la cláusula de exclusión justo al momento de su aplicación. La duda surge en saber si en realidad tal aplicación cubre con la formalidad que al efecto señala la ley de la materia para su respectivo proceso de aplicación, esto es, la no afectación de los derechos de aquella, esto es, la persona que va a ser sujeta del proceso de aplicación de la ya varias veces citada cláusula de exclusión que, por medio de la asamblea extraordinaria que es quien la que va a determinar su eficacia o ilegal uso, no viole el más mínimo principio de garantía individual que consagra nuestra Carta Magna en favor de sus gobernados y, que en consecuencia, provoque un menoscabo directo en su familia y sus descendientes, pues es ésta quien siente la repercusión de los actos que desarrolle con la aplicación de la cláusula de exclusión.

A través del simple transcurso del tiempo y en el devenir de la historia, el hombre, ese ser no favorecido, que a decir de quienes detentaron el poder absoluto por la "gracia divina"; Dios los puso para mandar y otros para obedecer, carecieron siempre de bienes suficientes que les permitieran no ser dependientes del hombre mismo, éste se ha visto en la necesidad, sin disyuntiva alguna, de poder decidir lo que quiera, no digamos verse favorecido, pues tales condiciones no existían.

En tal circunstancia, fue y se hizo necesario que la fuerza de trabajo se convirtiera en mercancía para que el hombre tuviera la opción de poder llevar alimento a su familia con base en sujetarse a las disposiciones de un patrón que sabía de antemano estar sometido a la explotación por el mismo hombre, siendo esto, una característica del sistema capitalista sin tomar en cuenta la voluntad y parecer del trabajador y poniendo el antecedente de lo que posteriormente se dio en llamar Contrato de Trabajo, tal como lo concibió Carlos Marx: "La fuerza de trabajo no ha sido siempre una mercancía. El trabajo no ha sido siempre un trabajo asalariado, es decir, trabajo libre. El esclavo no vendía su fuerza de trabajo al esclavista, del mismo modo que el buey no vende su trabajo al trabajador. El esclavo es vendido de una vez y para siempre con su fuerza de trabajo a su dueño. Es una mercancía que puede pasar de manos de un dueño a manos de otro. Él es una mercancía, pero su fuerza de trabajo no es una mercancía suya."

La esencia del derecho laboral va dirigida a la protección del trabajador que "vende su fuerza de trabajo", para poder subsistir ante el empresario o dueño del capital quien es el que tiene la última palabra y lo sujeta a una disposición que la misma ley establece y comunmente llama "Contrato Colectivo de Trabajo", es válido lo afirmado por el Maestro Octavio Lóyzabal de la Cueva en el sentido de que: "la creación del Derecho Laboral es una conquista de la clase de los trabajadores, es una

reivindicación de su calidad de seres, amén de trabajadores, sin embargo, su esencia se ha ido perdiendo por una parte, por la embestida de la clase patronal y, por la otra, por la misma clase encumbrada en el poder sindical que ha llevado a cabo una mala conducción de las riendas del sindicalismo y ha desvirtuado para lo que en realidad fue creado, la defensa de los intereses de los agremiados de la asociación profesional o sindicato."

Lo anterior nos lleva a pensar que con la creación de la agrupación en la figura del sindicato, se ha visto en la necesidad de integrar dentro de su contexto, o dicho de otro modo, sus estatutos sindicales, la inclusión, el aspecto solidario, el motivo y causa de su cohesión que sería la cláusula de exclusión, y que la Ley Federal del Trabajo lo llama, dentro de su artículo 371-fracción VII:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII: Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, (...).

En efecto, el derecho es básicamente de la clase trabajadora, sin embargo, la aplicación de este derecho deriva de su mala aplicabilidad a todas luces ilegal por parte de quienes detentan el poder sindical como representantes de la clase trabajadora, por las siguientes razones:

reivindicación de su calidad de seres, amén de trabajadores, sin embargo, su esencia se ha ido perdiendo por una parte, por la embestida de la clase patronal y, por la otra, por la misma clase encumbrada en el poder sindical que ha llevado a cabo una mala conducción de las riendas del sindicalismo y ha desvirtuado para lo que en realidad fue creado, la defensa de los intereses de los agremiados de la asociación profesional o sindicato."

Lo anterior nos lleva a pensar que con la creación de la agrupación en la figura del sindicato, se ha visto en la necesidad de integrar dentro de su contexto, o dicho de otro modo, sus estatutos sindicales, la inclusión, el aspecto solidario, el motivo y causa de su cohesión que sería la cláusula de exclusión, y que la Ley Federal del Trabajo lo llama, dentro de su artículo 371-fracción VII:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII: Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, (...).

En efecto, el derecho es básicamente de la clase trabajadora, sin embargo, la aplicación de este derecho deriva de su mala aplicabilidad a todas luces ilegal por parte de quienes detentan el poder sindical como representantes de la clase trabajadora, por las siguientes razones:

Tal cláusula de exclusión, en varias ocasiones es usada en contra del propio trabajador, arguyendo diversas causales, las cuales distan mucho de ser verdaderas causas de aplicación, logrando en sí misma, que tales trabajadores son personas non gratas a la organización sindical, que estorban a los intereses de los representantes sindicales.

Es necesario ser claro y objetivo que el derecho laboral es una conquista reivindicatoria de la clase social, que son los trabajadores, es decir, derechos que le fueron arrancados con el paso del tiempo y que en un momento, han peleado por ellos y le ha sido reconocido tanto por las autoridades como por la clase dominante, caso por ejemplo, ser tratados como personas, un horario de trabajo mínimo de ocho horas, que permita establecer un descanso con un sueldo que permita subsistir a la familia del trabajador, un derecho a la antigüedad en su trabajo, utilidades de las ganancias de la empresa, etc.

De tal suerte que la cláusula de exclusión surge como un instrumento bastante poderoso para la consolidación del sindicalismo y como sustento para defender la independencia del mismo, sin embargo, tales cláusulas, tanto la de exclusión como la de separación, sirven para favorecer la subordinación de los sindicatos a las cúpulas obreras que dependen del Estado y los patrones. Por un lado, y característica de la cláusula de exclusión por separación, es que obliga al patrón a

separar a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del seno sindical. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se regulaba el procedimiento de expulsión de los trabajadores razón por la cual, se utilizaba de manera indiscriminada, pues no se aplicaba a esquirolas o trabajadores que no tenían lealtad con el sindicato, sino a quienes estorbaban a los líderes que tenían el compromiso con la burocracia sindical, patronos o con sus propios intereses.

Para 1970, se dispuso un procedimiento de expulsión regulado por la fracción VII del artículo 371, que dispone de diversas obligaciones con el fin de que dicho procedimiento se ajuste a las garantías de audiencia y legalidad, tal procedimiento se establece de la siguiente manera:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

Siendo repetitivos, se señalará lo siguiente:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión;

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, por el acuerdo de expulsión; deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato;

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos;

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;

f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes y del total de los miembros del sindicato; y,

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

En tal sentido, esta situación no ha variado en mucho de la forma de proceder hasta antes de la ley de 1970 por lo que en cierta forma no acabó con el problema.

El objetivo del contrato colectivo es mejorar las condiciones mínimas de trabajo que de manera irrenunciable contempla la Ley Federal del Trabajo, no ha sido propósito resolver las relaciones del sindicato con sus miembros, por lo que al haberle dado ese uso, ha desnaturalizado su esencia. Así, tal cláusula viola la garantía que consagra el artículo 5º Constitucional, pues el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrenunciable sacrificio de la libertad del hombre, sea por causa de su trabajo, educación o voto religioso. La cláusula ha servido para controlar a los trabajadores, siendo común su práctica en México, ésta se usa más en los llamados "contratos de protección". Con la firma de los contratos, los sindicatos obtienen un enorme poder por sobre los trabajadores, pues de acuerdo a lo estipulado, el trabajador que ingresa a la empresa se ve obligado a pertenecer a esa agrupación y pueden los líderes lograr su separación con sólo expulsarlos, aplicando el procedimiento que la ley establece, claro, esto en beneficio propio y manejando a su gente al antojo de la dirigencia sindical para separar al inconforme o persona no grata a

los intereses personales del sindicato, por lo que el famoso procedimiento sólo es una figura decorativa a la que no le hacen caso. Por tal motivo, con la aplicación del procedimiento queda un recurso más como alternativa para no ver menguado el derecho individual que como trabajador tiene, esto es, la demanda en contra incluso, del propio sindicato si se llegara a dar la situación.

En tal situación, al ocurrir esto, el trabajador pocas veces acude en demanda de justicia, y se dice pocas veces porque el tortuguismo imperante en los tribunales hacen más que imposible la impartición de la misma justicia, independientemente de la incertidumbre en la resolución que dicte la autoridad, sin mencionar que otro de los factores que hacen la alongación de los juicios lo es sin duda la corrupción.

Por otra parte, alongar significa, de acuerdo a las clases del Maestro Ricardo J. Zetina en su clase llamada "Ética Profesional", la prolongación del juicio a interés de aquél que se está viendo afectado por el desarrollo del mismo, a sabiendas del perjuicio que causa a su contraparte.

Conviene aclarar en que consisten los "Contratos de Protección":

Estos son falsos contratos colectivos, aunque formalmente no lo sean y que son signados por la empresa o patrones con sindicatos blancos u oficiales a espaldas de los

trabajadores y que son verdaderas barreras de contención frente a auténticas agrupaciones sindicales. Estos contratos han encubierto condiciones de trabajo, muchas veces infrahumanas.

Tomemos como ejemplo el caso de los trabajadores del autotransporte urbano de pasajeros de la Ciudad de México, antes de la municipalización en donde los operadores laboraban jornadas de hasta 16 horas a cambio de salarios que no aseguraban la plena reproducción de su fuerza de trabajo, lo que en términos económicos equivale a que no sólo no se pagara el tiempo de trabajo excedente, sino que, incluso, dejaba de pagarse el tiempo de trabajo necesario por lo que estos resultaban desfalcados, pues agotaban su fuerza de trabajo antes del término promedio para labores similares.

El ocultamiento a los trabajadores sobre la existencia de los contratos colectivos formales o de su contenido es un hecho frecuente en el ámbito laboral mexicano. En muchas ocasiones, estos contratos se encuentran depositados ante la Junta de Conciliación sin que los trabajadores tengan conciencia de su contenido formal.

Si bien la existencia de contratos de protección es una práctica extendida en nuestro país, se ha llegado a absurdos increíbles como el que aconteció en el autotransporte urbano de la Ciudad de México ya mencionado, después de su municipalización. Ahí se llegó a la aberración jurídica consistente, en que no obstante que una sección democrática a través de un

sindicato oficial había logrado celebrar un contrato colectivo con la empresa de la Ruta-100, cuya copia correspondiente había sido depositada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, algunos meses después la misma empresa celebró un contrato colectivo con un sindicato fantasma formado al vapor por la C.T.M., con el fin de oponerlo a la sección democrática señalada. En aquél momento, el propio Estado no se detuvo para violar ante los ojos de la opinión pública el derecho que él mismo había creado.

Bien, ¿De qué manera se puede conceptualizar y clasificar a éstas cláusulas?

Éstas nacen como principio e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, y en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres, entendiéndolo por hombres a todo género humano sobre la faz de la tierra; esto no es obra de juristas, no responde a nociones dentro del derecho, no es obra tampoco de la revolución constitucionafista, esto es fruto de la combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro o más conocida como Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a la organización y madurez alcanzada por la clase trabajadora.

Desde la Ley de 1931, estas cláusulas son normaciones de los contratos colectivos y de los contrato-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato, luego entonces, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato del que, tautológicamente, es titular del contrato colectivo.

Se deduce que la función de las cláusulas es doble, a saber:

En primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario en la utilización de personal no sindicado o pertenecientes a sindicatos llamados de paja, ejerciendo influencia sobre él y evitar la batalla sindical.

En un segundo lugar, es evitar la lucha intersindical, lo que coadyuva a la unificación de los trabajadores.

De tal suerte que, la lucha del trabajo con el capital planteó una cláusula unitaria, una unión indiscible entre el trabajador y el sindicato; ante esto, arroja dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del mismo cuando es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato.

Así tenemos que la cláusula de exclusión de ingreso es la normación del contrato colectivo o contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados.

Tal precepto se encontraba establecido en el Ley de 1931, pero en la de 1970 se modificó el párrafo final, para quedar como sigue: "a quienes sean miembros del sindicato contratante". Esto puede considerarse como a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo. Así también tenemos que la cláusula de exclusión por separación es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de su organización de la que formaban parte, en la nueva ley se presentó la misma modificación.

Mención aparte, la correspondiente a la cláusula ferrocarrilera de la Ley de 1931, que en su artículo 186 contiene una aplicación muy sui generis de las cláusulas de exclusión y que pasó de manera literal al artículo 251 en la nueva ley:

"Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si estos vuelven a crearse y también para que se les llame a servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos."

Por el año de 1929, el entonces Presidente Emilio Fortes Gil, envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo, encontrándose con una fuerte oposición en la Cámara de Diputados con tal fuerza que no se llegó a discutir. La C.R.O.M., que representaba en gran medida al movimiento obrero, objetó la tendencia a la sindicación única y hablando insistentemente de las cláusulas de exclusión en su doble aspecto.

Al nacimiento de la cláusula de exclusión de ingreso, los autores del proyecto de la Secretaría de Industria conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un artículo nuevo, siendo éste el 48. Ante la Comisión Dictaminadora del Congreso, los trabajadores hicieron notar que tal artículo

parecía una disposición extraída del Derecho Civil, pues su vigencia dependía del capricho del empresario, rompiendo con esto, la teoría del derecho mexicano del trabajo, pues excluye no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino además, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo.

Por otro lado, los trabajadores alegaron que la cláusula de ingreso era inútil si no se acompañaba del de separación, pues el obrero, al ser aceptado por la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo propuso, por esta razón, se adicionó la ley con un artículo que sería el 236:

"Los sindicatos de los trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión."

Es importante señalar que existe una contradicción con el artículo 235 que señala que cualquier estipulación que establezca multa convencional, en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de algún modo las libertades positivas o negativas de sindicación, se tendrá por no puesta. Esta situación podría implicar la inconstitucionalidad del precepto impugnado.

Un párrafo aparte merece la aplicación de la cláusula de separación. La comisión Dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores, en cuanto a la conservación del empleo de aquél que había dedicado 10 o quizás más años de servicio en una compañía, dependería de una decisión más libre de los sindicatos, y la única restricción se hallaba en la fracción VII de artículo 246 que imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de los "motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias". Esto denota una pobreza porque el proyecto no contenía la cláusula de exclusión por separación por lo cual, la Comisión redactó la fracción que fue aprobada por el Congreso, quedando de la siguiente manera:

"Los estatutos de los sindicatos deberán expresar:...VII. 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 sus miembros."

En dos Tesis de Jurisprudencias, la Cuarta Sala dio una interpretación precisa:

"Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente, en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Como el artículo 246, fracción VII de la Ley Federal de Trabajo de 1931 dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulta legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador en el número

proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de asamblea que decretó la expulsión en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos."

Para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Comisión redactora del proyecto de esta nueva disposición jurídica, creó un esquema en el que separó las relaciones individuales de las colectivas para llegar a la conclusión de que a semejanza de la Ley de 1931, la cláusula de exclusión, en su doble aspecto, se deberían incluir en el segundo tipo de relaciones; se percataron que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos y que la de separación estaba contenida en las disposiciones sindicales, entonces se decidió que si eran normaciones de los contratos colectivos, deberían colocarse en el capítulo respectivo.

Para su elaboración y posterior discusión del proyecto, en los primeros días de 1968, la Comisión entregó el anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo y por acuerdo del Presidente de la República, se distribuyó entre las organizaciones de trabajadores y patrones, autoridades del trabajo federales y estatales, universidades e institutos de investigación, además de juristas y personas interesadas.

Posteriormente, el Presidente a través de la comisión, invitó al trabajo y al capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones.

Tiempo después, la misma comisión redactó el proyecto que fue enviado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados como iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Ninguno de los sectores de la producción ni las instituciones ni juristas consultados objetaron la subsistencia de las cláusulas. En tales condiciones, la comisión no pudo plantearse la posibilidad de su supresión ni de su restricción, pues sabía que la Presidencia no aceptaría la mutilación de lo que se consideraba una conquista legítima de la clase trabajadora.

No obstante comprendió que se habían convertido tales cláusulas en una fuente de abusos, y lo más grave, en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Pero ante la imposibilidad de una modificación, sometió la aplicación de la cláusula de separación a un procedimiento estricto que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de sus empleos.

Durante la vigencia de la ley de 1931, se sostuvo insistentemente que el legislador había reconocido únicamente la licitud de la cláusula general, pero la práctica sindical impuso la cláusula limitada. En este punto conviene señalar porqué se habla de estas cláusulas. Bien, sobre la redacción de las cláusulas en la Ley de 1931 se pensó en la doctrina de los maestros alemanes Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, anterior a la Segunda Guerra Mundial:

"De particular interés son actualmente las llamadas cláusulas de exclusión en los años de 1872 a 1888 pero que se multiplicaron años más tarde al crecer el número de contratos colectivos, hasta alcanzar su mayor difusión a partir de 1918: se presentan en dos formas, a las que se denomina cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada. La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda, prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte que, en la primera se dirige, exclusivamente, en contra de los trabajadores libres mientras la segunda, excluye también a

los sindicatos que no sean miembros de los sindicatos contratantes."

Al hablar de la expulsión, la comisión emprendió el estudio de los principios y funcionamiento de la cláusula de separación por expulsión; no obstante, flotaban las preocupaciones: por un lado, la garantía en favor del trabajador contra cualquier abuso en la aplicación contra la cláusula por otra, el respeto a la libertad de las asambleas para que pudieran ejercer el derecho de redactar libremente sus estatutos, disposiciones que prohíben a la autoridad toda actividad que tienda a limitar ese derecho. En la exposición de motivos de la ley, se expresó magníficamente las preocupaciones de la comisión:

"El artículo 371, señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos: en la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical para, sin intervención de ninguna autoridad, decretar la expulsión..."

Dentro de una concepción de tintes totalitarios, los representantes del trabajo se opusieron a varias de las disposiciones de la fracción VII. Fue tal vez la primera y única ocasión en que parcialmente se enfrentó la idea del respeto a las garantías otorgadas al hombre por la historia contra la imposición de sanciones y procedimientos arbitrarios y la tendencia de los dirigentes obreros al ejercicio de un poder absoluto sobre los trabajadores aunado a la ausencia de un control jurídico.

La comisión se apoyó en la Constitución y sostuvo que los derechos humanos fueron una decisión soberana del pueblo y la conciencia internacional en la Declaración Internacional de los Derechos Humanos.

El movimiento obrero en México, al paso del tiempo, ha presentado una serie de fracturas que hacen suponer que su futuro no es muy halagüeño, a saber:

Las autoridades han actuado con luz verde para llevar a cabo una serie de actos tendientes, básicamente, a la destrucción del sindicalismo en nuestro país, por ejemplo, tenemos el caso de Volkswagen, en la Ciudad de Puebla, Ford, industria automotriz ubicada en Cuautitlán, la Cervecería Modelo, en la ciudad de México, el movimiento de los trabajadores del Seguro Social, y tantas y tantas pequeñas y medianas empresas que han sentido la mano del gobierno en asuntos de carácter sindical, las cuales han ido desapareciendo con el paso del tiempo, con el fin de

poder ofrecer al capital externo, en la inversión que hagan en territorio mexicano, un sano desarrollo industrial sin problemas de trabajadores que pelean por su derecho como tales.

Amén de no importar cuan malo y dañino pueda ser esto en detrimento de la clase trabajadora, sea cual fuere la rama o giro de su actividad, agregando casos más recientes de diversas organizaciones que hasta hace poco eran consideradas verdaderas defensoras de los intereses del trabajador, y uno de ellos lo era sin duda el Sindicato de Trabajadores Petroleros, la Compañía de Aviación Aeroméxico, etc. Es de considerar que las mencionadas cláusulas de exclusión a que nos hemos referido no es más que una de las alternativas que tiene el mismo sindicato o los representantes de éstos, para hacer a un lado a aquellos que se oponen a los intereses personales de los mismos que ostentan el poder del sindicato, anteponiendo sus intereses personales a los del grupo que representan.

Esto es lo que podemos llamar como la política moderna a que ha hecho alarde el gobierno desde el inicio de éste sexenio; todos los anteriores han tenido una participación, pudiera ser pequeña o no, pero al fin una participación y, sin embargo, en este se ha hecho más notorio en los asuntos del proletariado en general.

FALLA DE ORIGEN

Al hablar de los movimientos sociales y el sindicalismo en la experiencia mexicana de los últimos años, es conveniente precisar que, en términos históricos, este mismo sindicalismo constituyó lo que hoy llamamos o denominamos un verdadero movimiento social. Esto como un colectivo que persigue objetivos comunes, que generalmente ha sido excluido de la representación formal o ha sido deficientemente representado, la separación entre movimientos sociales y sindicalismo, para el caso mexicano, se debe a la existencia del corporativismo que implica control por encima de la participación y la representación real.

Otro aspecto se refiere a la dificultad para clasificar o catalogar a los citados movimientos, se puede decir que se dividen:

a).- Por sus proyectos, en: antisistémico o integrados; reactivos o proactivos; propositivos o contestatarios;

b).- Por su composición social, en: de clases medias, de obreros, de clases populares o de base;

c).- Por su alcance, en: nacionales, regionales o sectoriales;

d).- Por su duración, en: coyunturales; medianamente coyunturales; cíclicos o permanentes.

A manera de contrapunto, se plantea como, simultáneamente al ahondamiento de la crisis económica y política del país en los setentas, se desarrollaron movimientos sociales emergentes que hicieron evidente el agotamiento o creciente obsolescencia de las formas de control corporativo sobre la población.

Esto da pauta para que en el discurso político y académico se empiece a insistir en el necesario fortalecimiento de la sociedad civil, y eso que en México no se ha constituido una verdadera sociedad civil por la dominación corporativa como forma intermediaria excluyente respecto al Estado.

Todo lo anterior está referido a la cuestión sindical, a la escasa representación cuantitativamente del sindicalismo se agregó la separación, cada vez más amplia, de las expectativas y necesidades entre dirigentes y dirigidos, entre los organizados y no organizados. En otros términos, también se erosionó la representación simbólica.

Frente a la lógica de la dominación corporativa, emerge un fuerte movimiento social multiforme y heterogéneo, cuyos actores son portadores, así sea intuitivamente, de otra lógica expresada sencillamente en la denominación de movimientos de base.

Tales movimientos surgen de los intersticios o de los "pliegues" de la sociedad, como grandes emergencias desde abajo. Sus actores al no identificarse o no reconocerse en las instancias de representación existentes, construyen también una nueva identidad, aunque esta sea restringida y quizá coyuntural.

Por lo que respecta al sindicalismo fabril, se desató una fuerte actividad en sindicatos de pequeña y mediana industria en varias partes del país, pero de manera más destacada en el Valle de México. Después de que dichos movimientos tuvieron un auge vertiginoso, vino el acorralamiento por parte de la autoridad y de la patronal, la represión y su posterior desmembramiento. Casos representativos de esta lucha lo fueron Spicer, La Favorita, Mexicana de Envases, Aceros Solar y varios más. En algunos sindicatos nacionales también se desarrollaron fuertes movimientos, entre los que destacan el de los telefonistas, los mineros, los electricistas.

En muchas de las luchas sindicales han estado en la discusión de sus proyectos dos términos: independencia y soberanía. El primero alude a un asunto formal (estar dentro o fuera de una central o de un determinado sindicato considerado oficial); la segunda habla de cuestiones más amplias, como construir la democracia desde abajo, independientemente de quien tenga la representación formal. En esta idea subyace el planteamiento de que hay que evitar la reaparición de los vicios del sindicalismo corporativo cuando se eligen nuevos dirigentes.

En ciertos casos de luchas de fábricas , este planteamiento se expresa como poder dual.

Habida cuenta de que hoy se reconoce ampliamente de que hay crisis global del sindicalismo y de que no puede mantenerse como está a riesgo de sucumbir, hay que desechar la idea de que la crisis es temporal y de que el corporativismo se reciclará, idea alimentada por el sector de la burocracia sindical más arcaica.

La defensa del sindicato como representación de los trabajadores no puede darse montados en la inercia, por lo contrario, parte del reconocimiento de la necesidad de tránsito hacia la democracia interna como condición de su fortalecimiento.

Pero también de la necesidad de que los trabajadores se pongan al comando de la transformación social, separando la visión estrecha de lo que son intereses del gremio, visión que ignora la inserción de los intereses particulares en el conjunto de intereses sociales.

No basta con que haya sindicatos fuertes, (por su número o capacidad financiera), más aún, no hay que confundir grandote con grandioso, lo que se requiere es un sindicalismo fuerte por democrático y grandioso por su proyecto. El sindicalismo tiene que nutrirse de los elementos que aportan los movimientos emergentes pasadas y por venir, reconstituirse con un movimiento capaz de ser polo de atracción social y no de rechazo. Sólo con una mentalidad autoritaria, muy interiorizada en muchos sindicalistas, puede pensarse en la restauración de cacicazgos, no se avanzaría hacia la democracia sindical, como tampoco se avanzaría hacia la democracia política, añorando a Porfirio Díaz. (25)

Ahora bien, la modernización no es una opción que podamos elegir o rechazar, representa el marco económico y cultural de nuestra época. Aceptarla como tal, como marco obligado para cualquier política en el sentido de que impone un conjunto de condiciones de alcance transnacional de desarrollo social, no significa aceptar un modelo único de modernización. La modernización que impulsa el gobierno es básicamente en la esfera económica y a costa de los niveles de vida de la gran mayoría de los mexicanos.

25.- Tomado de la Jornada Laboral en su edición del Jueves 26 de Septiembre de 1981, en una nota de Jesús Martín del Campo C., página 7, titulado: " Movimientos Sociales y Sindicalismo."

El proceso de modernización industrial, de reprivatización de empresas estatales, de incorporación al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, así como la flexibilidad de contratos colectivos de trabajo y de atentado contra las conquistas tradicionales de los trabajadores, producirá efectos a largo plazo que van afectar a los distintos niveles de la vida social, y reclaman cambios en los parámetros de comportamiento laboral que han puesto en entredicho al sindicalismo actual al ser cuestionado por los hechos, su capacidad defensiva y de resistencia así como su forma de organización y lucha para hacer frente a la nueva realidad.

El sindicalismo oficial y el llamado independiente se resisten a los cambios democráticos, que no a la adecuación que impone la reconversión industrial y la modernización impuesta por el gobierno; defienden una estructura y un funcionamiento que corresponde a un modelo político en el que se privilegiaron las llamadas "reformas sociales", así como la forma y control e imposición de normas mediante el "clientelismo" que les garantizaba el cabal cumplimiento y les aseguraba el respaldo al gobierno, a sus políticas y al partido de Estado.

En esa etapa, los programas, los proyectos económicos y sociales tuvieron el aval del sindicalismo, pues se consideró que el Estado era producto de la Revolución Mexicana y, por lo tanto, garante del interés de la mayoría; esto permitió que los trabajadores fueran sometidos como fuerza de apoyo y se les integrara a la "alianza de los trabajadores y el Estado", perdiendo los sindicatos autonomía política para enarbolar y defender sus propios programas.

El modelo político mexicano en el que se privilegiaron las llamadas "reformas sociales", hace decenios que quedó atrás; el Estado abandonó sus formas tutelares de protección al salario y ha impuesto la "productividad y calidad", como base para lograr mejoras en el ingreso.

Los planes, programas y pactos que el Estado mexicano ha impuesto para recuperar el consenso perdido ha colocado en tela de juicio a las estructuras sindicales ante el hecho de que no tienen capacidad de negociación. Ahora los salarios ya no se ponen a la negociación, son parte de un programa económico y los tienen que aceptar tanto los líderes sindicales como los patrones; con esto, el sindicalismo oficial se auto debilitó al respaldar totalmente la política económica.

Las conquistas y derechos sindicales, así como las laborales son suprimidos sin la menor resistencia. El sindicalismo oficial se disciplinó a la modernizadora y ha permitido que el Poder Ejecutivo Federal intervenga, abierta o encubiertamente en la vida sindical, eliminando a los líderes con amplio poder económico y político que podían enfrentar su política y modernización, al socavarle sus feudos. Al Estado no le interesa ni le conviene la democratización del sindicalismo, sólo busca renovar el corporativismo mediante nuevas formas que le garanticen llevar a cabo su modernización.

El sindicalismo independiente, por su parte, ha promovido una débil resistencia ante la política económica y laboral del gobierno. No ha tenido capacidad de organizar una fuerza nacional que la enfrente y modifique.

Por una perspectiva de esta naturaleza es necesario romper con la influencia ideológica que ha predominado dentro y fuera de los sindicatos que justificó que la clase obrera aceptara como prioritarios los cambios en el régimen de propiedad de las industrias, y la consecución de las limitadas mejoras económicas, a cambio de negar o colocar en segundo término, la independencia sindical y el desarrollo de la democracia como arbitrio entre el capital y el trabajo por encima de los intereses de clase.

La concepción anterior, junto con las que ha considerado que la Ley Federal del Trabajo es una ley avanzada, producto de las luchas de los trabajadores, contribuyó a reforzar la dependencia y supeditación del movimiento sindical a los gobiernos, en lugar de consolidar y desarrollar un movimiento capaz de asumir un proyecto democrático que conlleve no sólo las reivindicaciones económicas sino, sobre todo, la democratización de las relaciones de las otras clases con el Estado.

El reto que se nos presenta es la transformación de las estructuras sindicales corporativas y antidemocráticas, para terminar con la suplantación de los trabajadores por las burocracias sindicales, a partir de restituirles el derecho a la libre organización; y para ello, hay que modificar el marco jurídico que lo entorpece, la legislación laboral.

Este sindicalismo y esta ley funcionó muy bien para el modelo de acumulación existente hasta los años setentas. Pero como se avanza en el "modelo salinista", ante el creciente deterioro de los niveles de vida de empleo y condiciones de trabajo, se ha visto seriamente cuestionada la capacidad de los líderes sindicales para conseguir por una parte, ventajas materiales en las revisiones contractuales; y disciplinar, por otra, a la fuerza de trabajo en favor de la política del gobierno. (26)

26.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 26 de septiembre de 1991, en una nota de Luciano Gómez Zaudío, p. 2, titulado: "El Sindicalismo y la Legislación Laboral."

Uno de los métodos que ha utilizado el gobierno para irse deshaciendo de los movimientos sindicales, además de eliminar trabas que le pudieran detener la marcha de su política modernizadora en el campo de las relaciones obrero-laborales, lo representa, por una parte, la venta de empresas a firmas extranjeras y por otra, una política de quiebras en aquellas que hasta hace poco eran consideradas estratégicas, tales son los casos de compañías como Aeroméxico, amén de otras más.

Hace siete años, el 12 de abril de 1988, los técnicos y trabajadores de tierra de Aeronaves de México, (Aeroméxico), cuya organización sindical de industria, el S.N.T.T.A.M., tenía más de cuatro décadas de existencia, estallaron la huelga por violaciones contractuales, pero principalmente, en defensa de su materia de trabajo. El Plan de Acción 1988, elaborado en marzo por el Consejo de Administración, tenía entre sus objetivos los de cerrar centros de trabajo y estaciones del sistema, modificar sustancialmente los contratos colectivos y reducir la planta laboral en un 30%. Estas medidas lesionarían los derechos de unos 12 500 trabajadores de la paraestatal, tanto de tierra como de sobrecargos y pilotos aviadores, no obstante, la A.S.P.A. decidió no participar en el movimiento; y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación rompió sorpresivamente su compromiso con los de tierra; el día de la audiencia de ratificación, sus representantes acudieron por la mañana y firmaron, pero por la tarde volvieron para desistirse. Así que el S.N.T.T.A.M., con aproximadamente 7 500, se quedó sólo en el conflicto huelguístico.

Por el día 15, el Gerente General de Asuntos Jurídicos de la empresa, se presentó ante el Juez Primero de lo Concursal del D.F. con una solicitud de quiebra. Y el juez se apresuró a dictar la declaratoria correspondiente, declarar síndico de la misma declaratoria a

Banobras, ordenar el cierre de Aeroméxico y dar por terminadas las relaciones colectivas e individuales de trabajo, lo que ratificaría después la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esa quiebra, con muy buenas razones, ha sido tachada de ilegal e inconstitucional por los abogados de los trabajadores, desde luego que no se entiende que una empresa de propiedad federal, cuya operación está sujeta al control de la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto, de Hacienda y Crédito Público y de la Contraloría pueda llegar a la quiebra.

Y menos cuando la Cámara de Diputados había aprobado un presupuesto para 1988 de alrededor de Un Billón y Medio de pesos, en el que naturalmente estaban previstas sus deudas líquidas y exigibles.

¿ Qué ocurrió tan repentinamente que colocó a la empresa en estado de insolvencia e incapacidad para cumplir con sus obligaciones?

Nadie lo sabe, nadie lo dice, tampoco se entiende que el Consejo de Administración, en el que figuraban altos funcionarios públicos y un representante de los trabajadores no haya realizado reunión alguna para analizar la situación financiera de la empresa y concluir

que debía solicitarse la quiebra. En general, todo ese affaire está envuelto en una densa oscuridad jurídica, y donde quiera que alguien encienda un cerillo, aparecen monstruosas aberraciones jurídicas.

Aeroméxico se constituyó en septiembre de 1934 con accionistas particulares. En 1959, poco antes de nacionalizar la energía e industria eléctrica, el Presidente López Mateos la estatizó, ordenó la modernización de su equipo para hacerla competitiva y se amplió su red de servicio. Era una de las mejores líneas aéreas nacionales hasta que, poco menos de tres decenios después, alguien decidió lo contrario sin molestarse en explicarse porqué, y volvió a manos de particulares a precios de gran barata.

Para la reprivatización se eligió la vía de la quiebra, aunque sin muchos escrúpulos por las formalidades legales mínimas y hasta por la simple lógica. Ciertamente, es inconcebible que una empresa estatal se declare fallida. Pero suponiendo, - y aquí se inicia un gran rosario de suposiciones -, tal posibilidad, la quiebra no fue solicitada por el Director General

Único facultado para ello por los estatutos y la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, sino por el Gerente de Asuntos Jurídicos. Además, la solicitud no se presentó ante los tribunales federales, como lo previenen para estos casos la Constitución y la Ley de Vías Generales de Comunicación, sino ante los tribunales del fuero común, concretamente, el Juez Primero de lo Concursal del D.F., que no es una autoridad competente.

Pero suponiendo la competencia del juez y las facultades del solicitante, aquél no se dignó a estudiar, y tal vez, no exigir siquiera, la documentación probatoria de la insolvencia, no celebró tampoco la audiencia de pruebas. Según los trabajadores, desde que el juez recibió la solicitud de quiebra hasta que la admitió, transcurrió una hora, en ese tiempo estudió la solicitud misma tras testimonios notariales y dos cajas de documentos no descritos, con lo que pudo comprobar que se habían cumplido con todos los requisitos legales. Desde que se pasó el asunto a sentencia y ésta fue dictada, transcurrió un minuto, y para la notificación y aceptación del cargo del síndico, le bastó media hora. Pero suponiéndole una habilidad manual e intelectual enteramente excepcionales, su virtuosismo en la extralimitación fue ya sobrehumano. No le correspondía dar por terminados los contratos colectivos e individuales de trabajo; tampoco debió ordenar el cierre de la empresa, lo que está estrictamente prohibido cuando se trata de un servicio público federal de transportación; no podía nombrar síndico a Banobras, porque el Director General de éste era también miembro del Consejo de Administración de Aeroméxico y

finalmente, tampoco procedía la sindicatura, sino la integración de un Consejo de Incautación con representante de los trabajadores, un representante de la concesionaria y dos más de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. En suma, todo un procedimiento admirablemente enfrentado a la legalidad o marginado de ella.

En los primeros días de mayo, la empresa reanudó el servicio, bajo la administración del síndico, y prosiguieron las arbitrariedades del juez, ahora de la mano de Banobras. Primero, se permite que las principales rutas y concesiones sean explotadas por líneas aéreas privadas. Luego, se celebra un curioso contrato de arrendamiento, (no se precisa los bienes arrendados, ni la duración, ni el importe de la renta ni la periodicidad del pago), con una empresa de reciente creación, Aerovías de México, de modo que la administración de la masa de quiebra, que no es transferible, se entrega indebidamente a un tercero.

Después, se va más lejos todavía, pese a que en absoluto se ha concluido el procedimiento de la quiebra, (puesto que ésta no ha sido declarada firme), mismo al que la declaratoria del juez apenas dio inicio, el síndico obtiene permiso del juez para vender todos los bienes de la empresa fallida a una sociedad mercantil, Dictum, que para colmo, no incluye en su objeto social la explotación de vías generales de comunicación. Se fija un precio irrisorio: 755 mil millones de pesos, libres de todo gravamen, cantidad que luego se redujo en 100 mil millones

con lo cual, según se informó, quedaban cubiertos todos los adeudos de Aeroméxico. ¿ y la insolvencia ?, pero Dictum no cumplió con el pago del precio pactado, y se le aplicó la cláusula contractual según la cual, en ese evento, se crearía un fideicomiso con la masa de la quiebra. El mismo grupo de accionistas de Dictum constituyó la sociedad denominada Icaro Aerotransportes y así pudo intervenir como fideicomisario, con Bancomer en carácter de fiduciaria, para adquirir los activos de Aeroméxico por conducto de Aerovías de México, de la que Icaro sería la principal accionista. Este fideicomiso se hizo expresamente bajo la modalidad de a puerta cerrada, es decir, sin inventario ni avalúo de bienes, consignando sólo cuanto corresponde " de hecho y por derecho."

Así que, si suprimimos todas las transferencias intermedias de derechos y propiedades, Aeroméxico se ha convertido sencillamente en Aerovías de México, esto es, en patrón sustituto para efectos laborales. Ahora sólo falta que el señor juez informe sobre el estado y la fase del procedimiento de quiebra, a menos que a este respecto, si se declare incompetente o totalmente desmemoriado.

¿ Y los trabajadores. ?, la mitad de ellos, o cosa así, se recontrataron con Aerovías después del despido y la liquidación, muchos se dispersaron por ahí, en busca de nuevos medios de sobrevivencia. Melchor Montalvo, que fuera Secretario General del sindicato, aún purga una condena por delitos que no

cometió. Quedan unos 500 con conflictos laborales vigentes, planteados antes y después de la quiebra, que podrían ser rápidamente resueltos con un poco de voluntad política. Agrupados en su mayor parte en la Coordinadora Nacional de Trabajadores Despedidos de Aeronaves de México, trabajadores de tierra y sobrecargos reclaman diferencias en la liquidación por cálculos incorrectos del salario integrado, preferencias en la reinstalación en Aerovías, derecho de retiro o jubilación; la mayoría de las demandas de los despedidos antes de la quiebra, han sido resueltas favorablemente por las autoridades del trabajo, pero ni la empresa ni el síndico cumplen con los laudos dictados, porque la empresa ya no existe.

En cambio, aunque no ha sido declarada firme la quiebra, se ha cumplido puntualmente con el propósito de destruir un sindicato y un contrato colectivo de trabajo y comprimir la planta laboral para que los nuevos dueños, de lo que fuera parte del patrimonio nacional, obtengan las más altas de ganancias. (27)

27.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 4 de abril de 1991, en una nota de Rodolfo F. Peña, p. 3, titulado: "Aeroméxico, en quiebra a Puerta Cerrada."

Ahora bien, la amplitud y generosidad del artículo 123 Constitucional, ha llegado a opacar aspectos de la institucionalidad laboral heredados de los procesos de modernización impulsados por los gobiernos posrevolucionarios. De estos derivó una reglamentación particularmente restrictiva de ese precepto, hasta el punto de desvirtuar el sentido tutelar original que lo distinguió.

Desde esta perspectiva, y ante la proximidad de una nueva reforma laboral, resulta de utilidad recordar el escenario en que se promulgó, sesenta años atrás, la Ley Federal del Trabajo. La elección de este momento clave en la construcción del marco jurídico laboral vigente, se justifica porque esa ley requirió sólo de mínimos ajustes para articularse a un sistema político caracterizado -entre otros elementos-, por la representación corporativa de los intereses de los asalariados.

En adelante, las normas laborales fueron un instrumento esencial para sostener ese sistema, permitiendo un mejoramiento paulatino y selectivo de la situación de los asalariados en las épocas de crecimiento económico, pero también inhibiendo o reprimiendo los intentos de acción y organización sindical independiente que pudieran poner en peligro la ejecución de las políticas gubernamentales.

Operaron, sin embargo, en condiciones distintas: el presidencialismo, la mayor intervención del Estado en los sectores estratégicos de la economía, el control del Ejecutivo respecto de los demás poderes y un movimiento obrero incorporado sectorialmente al partido del gobierno, no fueron rasgos dominantes en los tiempos de Ortiz Rubio, cuando se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

Si se considera el período previo a la adopción de la Ley Federal del Trabajo (1928-1931), se observan dos razones esenciales por las cuales, tanto Portes Gil como Ortiz Rubio, tomaron a su cargo la tarea de reglamentar el artículo 123, intentando sustraerla a los avatares políticos que afectaban por entonces al Poder Legislativo. Por una parte, la crisis desatada por el asesinato del General Obregón en 1928, cuando la C.R.O.M., perdió al lugar privilegiado que ocupó en el escenario político de esa central, puso de manifiesto el carácter precario de los mecanismos de mediación y regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo que, durante el gobierno de Calles, quedaron en manos de Morones y de esa organización sindical.

El discurso del Presidente Calles el Primero de septiembre de aquél año, fue el marco político de los esfuerzos realizados por Portes Gil para federalizar la legislación laboral y promulgar su Código del Trabajo, propósito este último que

no pudo cumplirse durante los 17 meses en que el dirigente tamulipeco ocupó la presidencia provisional. El enfrentamiento político entre Morones y Fortes Gil se convirtió en el motor fundamental de esos esfuerzos. Pero no había llegado la hora de democratizar el escenario laboral, eliminando los métodos autoritarios utilizados por el dirigente cromista para disciplinar a los sindicatos, disminuir el número de huelgas o imponer la unidad sindical al margen de la voluntad de agremiación de los trabajadores.

De lo que se trataba era de institucionalizar esos métodos y colocarlos en manos de la autoridad laboral; una segunda fuente del impulso estatal en esta dirección se encuentra en la respuesta que Ortiz Rubio dio a las perturbaciones provocadas por la crisis mundial de 1929 en la economía mexicana con los consiguientes cierres de empresas, reajustes de personal y reducción de jornadas y salarios. El programa laboral de esta administración, dado a conocer en medio de la crisis política generada por el proceso de afirmación del poder callista, tuvo los siguientes objetivos:

1. Despolitizar la cuestión obrera;
- 2.- Determinar en forma precisa los derechos y obligaciones de los factores de la producción;

3.- Instrumentar la acción gubernamental reguladora de los intereses en disputa;

4.- Operar el tránsito a una nueva fase la revolución. Para "encauzar al país dentro de una política de reconstrucción y orden", el primer mandatario proponía poner fin a "la táctica inicial revolucionaria, la agitación endémica y el método de atacar siempre y en todos los casos al capital."

A la posterior promulgación de la Ley Federal del Trabajo, se cumplieron los temores de la A.O.C.M., (Asociación de Obreros y Campesinos de México), los reajustes de personal, las condiciones de trabajo y los contratos colectivos quedaron en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje puestas al servicio de la política laboral diseñada por el Presidente Abelardo Rodríguez para dar confianza a los inversionistas.

Las huelgas eran consideradas por el primer mandatario como "injustas y anti patrióticas", y declaradas inexistentes dejando a los trabajadores sin armas cuando como advertía Vicente Lombardo Toledano, el capital buscaba recuperarse de la crisis a costa de sus derechos. Sólo cuando el gobierno no respaldó a los empresarios, la acción combativa de los sindicatos pudo impedir la afectación de sus conquistas. El mejoramiento de la condición obrera no podía resultar de una ley manifiestamente inefectiva en la defensa de los intereses de los asalariados.

La crítica de la Confederación General de Obreros y Campesinos, (1933), de la C.R.O.M. y de otras agrupaciones sindicales volvieron a oírse en el Congreso de Derecho Industrial en agosto de 1934. Cuestiones esenciales se discutieron entre los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno; las trabas para el registro sindical, los derechos de las mayorías y minorías, las ventajas y desventajas de las cláusulas de exclusión, así como de la unidad o pluralidad sindical, el problema de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Fue este el último debate de la Ley de 1931 llevada a cabo sobre un escenario tripartita que contó con un movimiento sindical independiente capaz de desconfiar el sentido tutelar de la intervención gubernamental en el mundo del trabajo.

Actualmente, y como en 1931, el movimiento obrero mexicano se encuentra debilitado e incapacitado para resistir las presiones patronales destinadas a recuperar la libertad en las formas de remuneración, jornadas ascensos, duración de las relaciones de trabajo, y para revertir, tal vez al nivel de aquél entonces, los derechos consignados en la Ley de 1970 y en la contratación colectiva.

Mientras la democracia y el estado de derecho no estén vigentes en este ámbito, el reemplazo de los liderazgos, el cambio de las estructuras organizativas y la efectividad de la protección, por baja que esta sea, dependerá de múltiples circunstancias políticas, económicas y de los criterios de oportunidad dictados por el Poder Ejecutivo. En lo individual y en lo colectivo, los asalariados seguirán sin poder ejercer una defensa autónoma de sus intereses ni tendrán la capacidad para corregir las desviaciones que los afecten.(28)

Así, el derecho constitucional que tiene un obrero de ser reinstalado en su puesto de trabajo cuando es despedido injustificadamente, en la actualidad se ha convertido en una ficción.

Muchos años pasaron para que en la legislación laboral mexicana quedara la reinstalación como un derecho obligatorio que tenía que ser respetado por el patrón. A pesar de que en el Constituyente de 1917 quedó establecido el derecho para el trabajador de elegir entre el pago de una indemnización o de reinstalación en su trabajo, esto no quedó claro para algunos funcionarios laborales. En los años siguientes fueron muchos los juicios ganados por los patronos, quienes al ser condenados a reinstalar al trabajador, tranquilamente se negaban aduciendo que no era obligatorio reinstalar a un obrero en su puesto cuando era despedido sin ningún motivo porque el artículo 123 se los permitía.

28.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 26 de septiembre de 1991, en una nota de Graciela Bensusán, pp. 4-5, titulado: Las Lecciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Fue hasta el 29 de junio de 1936, cuando el obrero Gustavo Adolfo de la Selva logró que la Suprema Corte de Justicia emitiera una ejecutoria resolviendo que la reinstalación sí era obligatoria en los casos de despido injustificado, al considerar que el artículo 123 Constitucional no permitía que el patrón evadiera el arbitraje de la autoridad laboral.

Pero el 25 de febrero de 1941, esta ejecutoria tuvo un fuerte revés al emitirse una jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la que se establecía que un patrón podía no someterse al arbitraje cuando se resolviera la reinstalación, y se podía eximir de esa obligación a través del pago de la liquidación. (artículo 45 L.F.T.)

Prestigiados juristas como Alberto Trueba Urbina, en el año de 1943 y Mario de la Cueva en 1954, éste último en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, hicieron una decidida defensa de la reinstalación obligatoria e impugnaron diversas resoluciones de la Corte, manifestando que la relación de trabajo en el campo de la producción industrial es generalmente impersonal, por lo que de ninguna manera debe condicionarse la reinstalación a la simpatía que pueda inspirarle personalmente al patrón el obrero productor, (pues lo importante para la empresa y los compradores es la buena calidad del producto), debiendo sólo establecerse algunas excepciones en los casos en que algún trabajador, prestando servicio directo y personal, pueda significar un conflicto. Sus ideas hicieron efecto años después.

Fue hasta 1962, cuando el Congreso de la Unión, modificó las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, y se precisó la obligatoriedad de la reinstalación cuando existiese un despido injustificado o cuando el trabajador hubiere sido separado por haber formado parte de una huelga lícita o por haber ingresado a un sindicato. Se debe manifestar que estas modificaciones al texto constitucional fueron muy importantes porque lograron que muchas legislaciones en el mundo siguieran este ejemplo.

A treinta años de importantes conquistas para los trabajadores mexicanos, la reinstalación obligatoria ha sido prácticamente anulada. Tenemos numerosos casos, que pueden ser documentados, de cómo los patrones le han dado la vuelta a ésta obligación.

Recientemente, un grupo de trabajadores de la industria textil logró ganar la reinstalación después de más de tres años de engorroso juicio al considerar la Junta de Conciliación y Arbitraje que el despido había sido arbitrario e injustificado. La autoridad designó un actuario para ejecutar el laudo y la reinstalación se hizo efectiva... en el papel. No había pasado más de media hora de haberse retirado el actuario cuando los trabajadores estaban de nuevo en la calle. Estos dieron cuenta a la autoridad laboral del incumplimiento patronal y solicitaron se aplicaran medidas de apremio que van, según la ley, desde una multa pecuniaria hasta el arresto por 36 horas. La autoridad manifestó que la petición no procedía y lo correcto era que presentaran una demanda.

Se conoce casos de trabajadores que han visto burlado el derecho de instalación en diversas ocasiones y han presentado hasta ocho demandas consecutivas, porque una vez que se les reinstala se les vuelve a despedir.

El extremo se dio en el conflicto que vivieron en el año de 1991, los trabajadores de la empresa automotriz Ford, tres de los dirigentes habían logrado, después de innumerables tropiezos, (pseudolegales) obtener un laudo en el que se condenaba a la empresa a la reinstalación. Pero en esta ocasión, fue la propia autoridad laboral la que, olvidando los antecedentes de la reinstalación obligatoria en la legislación, anuló su propio laudo y cambió la reinstalación conseguida por la liquidación, acción con la cual estos trabajadores se vieron impedidos de regresar a laborar.

También se han conocido casos de que los trabajadores al ver que está burlado el derecho de reinstalación de sus compañeros despedidos, han llevado acciones colectivas de afectación a la producción, muchas veces sin tener cobertura legal, porque no se permite la huelga por este motivo, hasta conseguir su propósito, ¿ éste es el camino que queda ?. (29)

29.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 28 de mayo de 1992, en una nota de Manuel Fuentes, pp. 7-8, titulado: " La Reinstalación Obligatoria, Burlada."

Por otro lado, el miércoles 13 de mayo de 1992, se inició la liquidación de 1914 obreros pertenecientes a la planta Uno de Tubos de Acero México S.A. (T.A.M.S.A.), ubicada en Veracruz. A primera vista se trata de una liquidación más de la larga lista de casos provocados por la crisis económica y su secuela en los años noventa. Sin embargo, una revisión demuestra que se trata de un signo de los nuevos tiempos, y que como tal, posee una enorme significación económica y socio-laboral.

Esta es la primera vez en la historia moderna de México, que una empresa industrial cierra una importante planta en respuesta a la coyuntura adversa del mercado mundial. La respuesta sindical ante la amenaza de despidos, ha sido obsoleta además de renuente. El Sindicato Unidad y Progreso que representa a los trabajadores de T.A.M.S.A., bajo la asesoría de la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.), concentró sus esfuerzos en lograr un incremento salarial, y sólo accesorio y débilmente, ha actuado en representación de los trabajadores despedidos. A la dirigencia sindical, tanto local como nacional, le pasó inadvertida la singularidad de los despidos y no parece percatarse de que empresa en realidad está preparando un proceso de reestructuración para recuperar su participación en el mercado mundial; así, una vez recuperada y superada la recesión en el mercado mundial y después de una reducción eficaz en los costos de producción, las posibilidades de impulsar de nuevo las exportaciones y, consecuentemente, de recontractar una parte o toda la mano de obra despedida, como ya

sucedió en la industria automotriz, son muy grandes. De esta manera, la empresa estaría en condiciones de reaprovechar una fuerza laboral disciplinada y calificada, sin traducir lo anterior a las remuneraciones salariales y en las cláusulas de recontractación.

Ante esto, el sindicato debió luchar al menos por lograr el reconocimiento de que los despidos efectuados representan parte de un fenómeno enteramente nuevo en la historia de México y que debían ser tratados como tales, vinculando la suerte de los trabajadores a los resultados de la reestructuración y la situación en el mercado mundial.

La forma específica de las nuevas demandas obreras sólo podrá ser definida adecuadamente por los mismos trabajadores y por dirigentes que han defendido consecuentemente sus derechos, dentro del reconocimiento del cambio irreversible en la relación de México con la economía mundial.(30)

Ahora bien, entre los años de 1958 y 1982, se produjo un grave deterioro en la industria ferrocarrilera, siendo dos, básicamente, los factores que lo habían causado. De una parte, la política ferrocarrilera al servicio de un específico patrón de acumulación de capital, y de la otra, un determinado modelo de relaciones laborales.

30.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 28 de mayo de 1992, en una nota de Miguel Ángel Rivera Ríos, p. 6, titulado: "El caso de los despidos de T.A.N.S.A."

En el caso de la primera, la escasa inversión, las tarifas y los precios por abajo de sus costos reales y la más amplia y generalizada corrupción, habían sido sus elementos definitorios. En el caso del segundo, su funcionalidad se había cimentado en los bajos salarios, el recorte de las prestaciones, el clientelismo y la represión.

Para superar esos crecientes "rezagos" del transporte ferroviario y aumentar su productividad y eficiencia, el gobierno delamadridista impulsó la modernización de la operación, la infraestructura y las relaciones laborales en los ferrocarriles. Dos puntos centrales de tal modernización, según el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional de Comunicaciones y Transportes 1984-1988, serían la fusión de las cinco empresas ferroviarias existentes y la instauración de nuevas relaciones laborales, contenidas en una y otra en el Programa de Modernización del Sistema Ferroviario Mexicano.

La decisión estatal de reestructurar las relaciones laborales tenía como punto de partida el reconocimiento de dos hechos fundamentales: "los ferrocarriles mexicanos emplean a 92 mil trabajadores. La edad promedio de los trabajadores ferrocarrileros es de 49 años y un 30% se encuentra en edad y tiempo en servicio para ejercer su derecho a la jubilación."

El contrato colectivo requiere actualizarse para mejorar las condiciones laborales y para que la estructura de remuneraciones promueva la capacitación y la productividad en el trabajo."

Con la colaboración activa de la dirigencia del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, (S.T.F.R.M.), el Estado impuso a los trabajadores, entre 1986 y 1988, las dos líneas de modernización arriba señaladas. Primero modificó al clausulado del contrato colectivo de trabajo pactado con los ferrocarriles nacionales. Más tarde, una vez decretada la fusión de las cinco empresas ferrocarrileras en una sola, se firmó el 12 de abril de 1987, un convenio de fusión de contratos colectivos de trabajo que afectó negativamente a cerca de 30 mil rieleros.

La primera en 1986, cuando demandaron el pago del 9.2%; la segunda, en 1987, cuando los operarios de los ferrocarriles Sonora-Baja California, Chihuahua-Pacífico y el Occidental, plantearon un conflicto jurídico ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por violaciones al contrato colectivo, a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución de la República.

La tercera, cuando el 4 y 5 de diciembre de 1987 se reunieron en la ciudad de México los representantes ferrocarrileros del Sur, la sección 21 de Puebla, el Movimiento Democrático Ferrocarrilero, los Comités de Lucha de Pantaco y el Valle de México y el Movimiento de Renovación Sindical, en una Reunión Nacional de Convergencia Ferrocarrilera para encontrar la mejor manera de hacer la defensa del contrato colectivo de trabajo y el empleo de la Convención Sindical Nacional que habría de realizarse el 19 de febrero de 1988; y la cuarta el 28 de abril de 1988, cuando Jorge Paralta Vargas, secretario general del S.T.F.R.P., y Cenobio Rodríguez Velazco, secretario general impuesto a la sección 33 del antiguo ferrocarril del Pacífico, fueron repudiados y desconocidos. Al mismo tiempo que, quienes así procedían daban su apoyo a Héctor Galván Covarrubias, dirigente sindical destituido del cargo por haberse opuesto a la firma del convenio de anulación del contrato colectivo de trabajo pactado con dicha empresa.

La reconversión ferrocarrilera siguió hasta sus últimas consecuencias, y el 12 de octubre de 1988, al entrar en vigor el contrato colectivo único, quedaba formalizada jurídicamente, en ese plano de las relaciones laborales, la primera fase de la modernización ferrocarrilera.

En la Reunión de Evaluación de los Ferrocarriles Nacionales de México, celebrada el 7 de noviembre de 1980, su Director General Andrés Caso Lombardo, enumeró los logros de la modernización emprendida. En materia laboral, la introducción de la Licencia Federal Ferroviaria, el establecimiento de incentivos a la productividad, el ascenso por aptitud, la contratación de cerca de 350 profesionistas, principalmente ingenieros hijos de ferrocarrileros y el aumento de las pensiones a partir de 1980, por arriba del salario mínimo, al mismo tiempo que se independizaba la pensión contractual de la del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En 1982, el personal ocupado en la actividad ferroviaria era de 92 317 personas; ocho años después, había descendido a 83 290 trabajadores de base. Los despidos, sin embargo, no concluirían con estos 9 027 ferrocarrileros reajustados, muchos miles más correrían la misma suerte en los dos años siguientes.(31)

31.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 27 de agosto de 1992, en una nota de Max Ortega, pp. 9-10, titulado: "Modernización Ferroviaria y Despidos."

De tal forma que, entre las reformas que tarde o temprano intentarán imponerse no debe descartarse la tantas veces pospuesta pero siempre inminente reforma a la Ley Federal del Trabajo a pesar de las declaraciones oficiosas en contrario. La "flexibilización" de la citada Ley, para cobijar a nivel de ley federal los cambios que en la práctica han venido introduciendo los patrones en las relaciones laborales y para adecuarlas bajo los nuevos esquemas productivistas al nuevo marco norteamericano, es una pieza indispensable en la estrategia salinista.

Pero si todo esto sonara abstracto, los afectos laborales anticipados del T.L.C., (Tratado de Libre Comercio), están saltando a la vista y contradicen con la crudeza de su realidad con las bondades prometidas en la propaganda oficial.

Para hablar de la generación de empleos, ahí están los cientos de fábricas de la industria metalmecánica, juguetera o textil que están cerrando por la apertura comercial indiscriminada.

Que ejemplo más palpable que las consecuencias del T.L.C., en México que los miles de petroleros despedidos que se encuentra en diversos plantones en la ciudad de México. Los miles de trabajadores que están siendo expulsados por PEMEX son víctimas, no sólo de la implantación de nuevos modelos productivos, sino de una reestructuración que contempla el

FALLA DE ORIGEN

adelgazamiento del mismo PEMEX para permitir la inversión privada nacional y extranjera que se está negociando en la mesa respectiva del T.L.C.. Aunque se ha querido circunscribir este conflicto a un problema laboral básicamente con la empresa, a un problema de si son o no son justas las liquidaciones, en realidad los petroleros despedidos deben contarse entre las víctimas, entre los damnificados que está dejando ya el T.L.C.

No menos presente ha estado el T.L.C., en la huelga textil deliberadamente prolongada. Los empresarios del ramo han decidido que la mejor forma de prepararse para la competencia en un mercado norteamericano abierto es mantener salarios extremadamente bajos y desaparecer el contrato-ley. Muchos de estos empresarios están buscando uncluso no solo golpear las condiciones de trabajo, sino cerrar sus factorías, pues se encuentran ya invirtiendo o coinvertiendo en nuevas y modernas fábricas, que abrirán bajo nuevas relaciones laborales y sin importar la suerte de los trabajadores que sean arrojados al desempleo. Otros damnificados del T.L.C.

En México, los preparativos para la participación de un eventual T.L.C., no están significando, como dice la propaganda, más empleo, mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, sino todo lo contrario. En contraste con la exigencia particularmente fuerte en los Estados Unidos y Canadá de que el tratado no afecte y hasta eleve los estandares laborales, en México se traduce en el proceso inverso, empeoramiento de las condiciones de trabajo y liquidación de conquistas.

FALLA DE ORIGEN

Esto es transparente en el otro conflicto laboral de gran importancia en su momento: el de la Volkswagen. Esta venía presionando, junto con la Nissan y los empresarios de autopartes, por su propia postura en la mesa de negociación frente a las grandes compañías norteamericanas. Al mismo tiempo, comenzó a prepararse para penetrar el mercado norteamericano bajo las nuevas reglas, proyectando nuevas inversiones para ampliar su producción y para crear a su alrededor todo un complejo industrial que conectará a sus proveedores, principalmente alemanes.

El complemento indispensable era la transformación de las relaciones laborales y de la organización misma del trabajo. El primer paso se dio en el marco de la revisión contractual, haciendo que el recién electo comité firmara un convenio en ese sentido. No se sabe si de una manera calculada de antemano o no, la empresa ha decidido aprovechar el conflicto laboral surgido precisamente de su propuesta de convenio para ir mucho más lejos y de plano buscar la liquidación del contrato y del sindicato para reabrir en nuevas condiciones laborales. Esta es la forma en que la Volkswagen se está preparando para el T.L.C., ojalá y sus trabajadores y el sindicato no sean otros de sus damnificados. (32)

32.- Tomado de la Jornada Laboral del jueves 27 de agosto de 1992, en una nota de Héctor de la Cueva, pp. 1-2, titulado: "Los Primeros Damnificados del T.L.C."

En los países industrializados, desde hace mucho tiempo, el desarrollo sindical obliga a la lógica capitalista a contar con los derechos humanos; pero el poder de alineación del capitalismo permanece, aunque ha cambiado de naturaleza, pues este sistema económico, indiferente a la justicia social y a la promoción del hombre, tiene el mercado por motor y el provecho por objeto.

El mercado es indiscutiblemente eficaz para producir bienes, crecimiento económico, progresos técnicos; pero el capitalismo va a donde los beneficios están más asegurados, no a donde las necesidades son mayores.

Además, rige la competencia de intereses particulares en principio de vida y organización de la sociedad. El sindicalismo debe combatir este tipo de ideología actual que se orienta a hacer creer que la democracia y las libertades implican el capitalismo y el liberalismo económico. La historia y la actualidad prueban todo lo contrario.

¿Qué alternativas puede aportarles el sindicalismo, que tiene en la emancipación su razón de ser?, ¿Cómo conciliar la eficacia y la justicia social?

La respuesta se encuentra en su capacidad de imponer un control democrático en la actividad económica y en la desalienación del trabajo, en hacer prevalecer una moral de solidaridad en las relaciones laborales.

Tanto a escala nacional como internacional, el sindicalismo debe conservar sus señas de identidad, reformarse sin renegar de los valores que lo fundamentan, en primer lugar, la emancipación del individuo. El sindicato debe agrupar a individuos, cualesquiera que sean sus opiniones y creencias, alrededor de un proyecto de transformación de la sociedad y de una plataforma reivindicativa inserta en él. El sindicato no puede agrupar a los asalariados de todas las opiniones o creencias mas que si afirma y respeta una total independencia de cara a los gobiernos, y de toda orientación política, filosófica o religiosa.

La ambición natural de todo partido político es acceder al poder y gobernar. No es tal la ambición del sindicato, que debe conservar sus dimensiones reivindicativas, cualesquiera que sean los contextos políticos. Pero independencia no significa en absoluto deserción de los combates sociales. El sindicalismo nacional e internacional debe actuar para preservar y mejorar la protección social; favorecer el acceso de todos a la educación, a la cultura y al ocio, entiéndase éste como el esparcimiento con la familia, los hijos, etc. Combatir el analfabetismo en el mundo y luchar contra todas las formas de exclusión o de marginación, por la igualdad entre los hombres y las mujeres.

El sindicalismo debe ser también actor de la sociedad si quiere responder a la exigencia moral en que se funda, la independencia es el punto clave del sindicalismo nacional e internacional. Sin la independencia no se superarán las decisiones del sindicalismo, la libertad de crear un sindicato no debería ser puesta jamás en cuestión. El sindicalismo puede volver a ser un movimiento cargado de futuro si no se limita a defender únicamente los intereses profesionales, si asume todas las cuestiones que se refieren a la vida, si propone un proyecto de sociedad apoyándose en los valores humanistas de libertad, justicia social y solidaridad.

Nada justifica hoy las decisiones ideológicas del sindicalismo, las luchas de poder que no hacen más que animar a sus adversarios. El sindicalismo tendrá porvenir si sabe dar un sentido a la vida, a la acción colectiva. Esto implica que cada sindicato nacional debe rechazar el centralismo democrático; reconocer las corrientes de opinión y la libre discusión de todos los niveles del sindicato. (33)

33.- Tomado de la Jornada Laboral del viernes 27 de diciembre de 1991, en una nota de Jean Bernard Sicquel, pp. 6-8, titulado: "Independencia y Unidad del Sindicalismo Mundial."

CONCLUSIONES.

1.-El presente trabajo es una inquietud en la búsqueda del saber y el entendimiento para comprender el por qué de un derecho en el ámbito laboral. Al paso inexorable del tiempo, el Derecho Laboral se ha ido moldeando tanto en su razón de ser como a las circunstancias y características del mismo movimiento sindical.

El movimiento obrero y sus luchas constantes, por y para mejorar sus niveles de vida y de subsistencia, se ha visto en la necesidad de adecuarse al modo de vida y cambio que experimenta la misma sociedad y, siendo parte integral de la misma, no puede ser ajena a los mismos cambios, tales son y deben ser tanto internos como externos para estar debidamente preparados para el momento en que se presente éste, es decir, los ya citados cambios, y se manifiesta éste en los diversos factores que integran el trabajo-capital-producción.

2.- Dentro de los fines del sindicalismo, se encuentra el de buscar y ser parte de un equilibrio con los demás factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben actuar en estricto apego a lo establecido en la ley, y dejar fuera los favoritismos e inclinaciones con carácter político al proceder en apoyo a la política gubernamental, y no es otra cosa que el menoscabo y detrimento de los derechos tanto humanos como laborales en el enfoque de las baterías en contra del propio trabajador.

Los tribunales laborales deben dejar de ser coadyuvantes de la política del gobierno que deja un sentimiento de ira e impotencia al ver a gran cantidad de trabajadores puestos en la calle por la actuación de los representantes sindicales que desvirtúan y abusan en beneficio propio lo establecido por la misma Ley Laboral, en beneficio de la clase capitalista. Es necesario señalar que se está analizando una cuestión de carácter laboral y no se está estudiando la naturaleza de las diversas ideologías que aún subsisten en diversos puntos del planeta como lo son el capitalismo y el socialismo, que bien podría prestarse a diversos cuestionamientos dentro del presente trabajo.

Uno de los puntos clave en que el gobierno ha visto fundada gran parte de su política antiobrera, lo es sin duda el ataque a la organización sindical, de diversas fuentes de trabajo, al debilitar a variados sindicatos y que trae en consecuencia el despido de gran cantidad de trabajadores con el apoyo de los mismos sindicatos que se han visto en la necesidad de ajustarse a los lineamientos del mismo gobierno sin presentar un ánimo de lucha y poniendo a disposición del empresario un sindicato sumamente débil y a punto de la completa desaparición.

Ante esto, los trabajadores están en desacuerdo con la forma en que actúan los representantes sindicales y corren el riesgo de caer de la gracia del representante sindical y ser sujetos de la aplicación de la cláusula, materia de este trabajo, que fue creada para ser artífice de la unión y cohesión del gremio obrero.

3.-La creación del artículo 371, fracción VII, nace como necesidad de mantener la fuerza de la unidad de los trabajadores ante el empuje arbitrario del empresario, así como de las autoridades laborales en contra de los sindicatos que desvirtúan de manera total el objetivo de la disposición en comento, por lo cual, si alguna vez se llega a legislar, mi propuesta es que el legislador sea totalmente imparcial en lo que vaya a tratar respecto a la ya multicitada cláusula de exclusión en sus dos aspectos, y procurando que se salvaguarde los derechos del trabajador y yendo más allá de lo que representa la fuerza de trabajo prestada en una factoría, respeto a la dignidad y las ideas, que no sean tomadas las creencias, credos o inclinaciones políticas del trabajador en contra de él mismo en su perjuicio.

Con la aplicación del dispositivo legal que consagra el mencionado precepto y su fracción, de manera ilegal y arbitraria, se han visto perder una gran cantidad de conquistas que habían sido reivindicadas por los que nos han precedido; para el empresario es nulo el interés de saber si el trabajador ha dejado parte de su vida y juventud dentro de las fábricas, es necesario romper con la relación empresario-sindicato para que no se vean afectadas una gran cantidad de personas, pues la aplicación injusta de esta disposición legal es dañina para todo trabajador en general. Con esto se pierde totalmente el verdadero sentido reivindicativo del Derecho Laboral, así como el sentido proteccionista que en un momento dado caracteriza al mencionado derecho laboral.

4.- Mi punto de vista personal, es que el legislador declare inconstitucionales las cláusulas de exclusión por ser estas dañinas al régimen del sindicato y, consecuentemente, causa un grave perjuicio al trabajador por el abuso que de ellas se hace.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Jorge Trueba Barrera. " Nuevo Derecho del Trabajo ." Tomos I y II, Editorial Porrúa, México.
- 2.- PORRAS LOPEZ, ARMANDO. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cajica, México.
- 3.- GUERRERO, EUQUERIO, "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, México 1967.
- 4.- DE LA CUEVA, MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomos I y II. Editorial Porrúa, México, 1969.
- 5.-ALVAREZ C., OSCAR. " Círculo de Estudios para Formación Sindical".Editorial Palis, México, 1939.
- 6.- GARCIA ABELLAN, JUAN. "Introducción al Derecho Sindical", Biblioteca Jurídica Aguilar. Madrid, 1961.
- 7.- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE."Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo".
- 8.- DE POZO, JUAN. "Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo". Ediar S.A. Editores.
- 9.- BALELLA, JUAN. "Lecciones de Legislación de Trabajo."
- 10.- CABANELLAS, GUILLERMO. "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliografía. Argentina, Buenos Aires, 1959.
- 11.- CASTORENA, JESUS. "Manual de Derecho del Trabajo".
- 12.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. "Derecho del Trabajo". Tomo I y II.
- 13.- ISMAEL COLMENARES Y OTROS. 100 Años de Luchas de Clases en México, Tomo I, Edit. Quinto Sol, México, 1989.
- 14.- RAMON EDUARDO. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero, 1911-23, México, Edit. Era, 1976.

- 15.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1979, Tomo II.
- 16.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 67a Ed., Edit. Porrúa S.A. México, 1980.
- 17.- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho del Trabajo II, 2a Ed. Edit. Porrúa, México 1943.
- 18.- VARELA, VICTOR MANUEL. Ley Federal del Trabajo, 6a Ed. Edit. César Cicerón, México 1936.
- 19.- RAMOS EUSEBIO, A. ROSA TAPIA. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Edit. E.C.A.S.A., 3a Ed. México 1986.
- 20.- INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, CUARTA SALA, 1935.
- 21.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, 43a Ed. Edit. Porrúa S.A. México, 1980.
- 22.- GOMEZ MENENDEZ, RAFAEL SALVADOR. La Libertad Sindical en México. La Inconstitucionalidad de las Cláusulas por Seoración y de Ingreso. México, D.F.
- 23.- TRUEBA URBINA, ALBERTO, TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo 54a Ed. Edit. Porrúa S.A. México, 1966.
- 24.- ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES DEL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. México 1985
- 25.- LA JORNADA LABORAL, Edición del 26 de septiembre de 1991. "Movimientos sociales y sindicalismo"
- 26.- LA JORNADA LABORAL, Edición del 4 de abril de 1991. "Aeroméxico. En quiebra a puerta cerrada"
- 27.- LA JORNADA LABORAL, Edición del 26 de septiembre de 1991. "Las lecciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931"
- 28.- LA JORNADA LABORAL, Edición del 28 de mayo de 1992. "El caso de los despedidos de T.A.M.S.A."
- 29.- ~~LA JORNADA LABORAL~~, Edición del 27 de agosto de 1992, "Modernización ferrocarrilera y despidos".
- 30.- LA JORNADA LABORAL. Edición de 27 de agosto de 1992. " Los primeros damnificados del T.L.C."
- 31.- LA JORNADA LABORAL , Edición de 27 de diciembre de 1991, "Independencia y unidad del sindicalismo mundial"