



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN

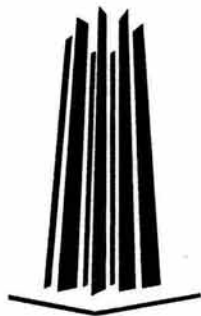
LAS CLÁUSULAS DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N :
MARIA DEL ROSARIO NEGRETE SÁNCHEZ
FARAH BELEM BERMÚDEZ VELASCO

ASESOR : LIC . ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMAN



MÉXICO

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DOY GRACIAS A DIOS:

Por la vida que me ha dado y el amor que me ha manifestado a lo largo de ella, ya que con su voluntad y ayuda he llegado a realizar uno de mis más hermosos sueños.

A MI MADRE:

Gracias mamá por que por medio de usted Dios me ha dado la oportunidad de vivir, gracias por su amor y sus bendiciones, por sus consejos y por impulsarme siempre a seguir adelante, por sus sacrificios y su ayuda incondicional por que gracias a usted he logrado alcanzar una de mis más anheladas y grandes metas.

A MIS HERMANOS:

JUAN, HUGO, ALFREDO Y OSCAR

Por el apoyo que me han brindado siempre en todos los aspectos de mi vida, por compartir su tiempo conmigo, por estar a mi lado siempre que los he necesitado, por sus consejos, por su cariño y por que gracias a su ayuda pude ver realizada mi formación profesional.

A MIS SOBRINAS:

MAY, LUPITA Y LIZ

Por todos los momentos de alegría que me han regalado y por ser cada una de ustedes una motivación muy grande para lograr esta meta.

A MIS AMIGAS:

FARAH, LAURA, NANCY, REBECA Y ROSA

Por su sincera amistad, por los buenos momentos que pasamos juntas, por estar siempre dispuestas a escucharme y por su excelente buen humor.

Farah, gracias por compartir conmigo el trabajo de tesis.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Por brindarme la oportunidad de ser universitaria y por el apoyo académico recibido.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON:

Por recibirme con los brazos abiertos, por haberme permitido hacer uso de sus instalaciones y proporcionarme lo necesario para mi desarrollo profesional.

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Rosa de Jesús Vivas Guzmán por el interés y esmero que siempre mostró en darnos sus conocimientos y experiencias para la realización de nuestro trabajo de tesis.

AL SINODO:

Por brindarme parte de su valioso tiempo y contribuir en mi formación profesional.

MARIA DEL ROSARIO NEGRETE SANCHEZ.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por darme la vida y por darme la oportunidad de llegar a este momento.

A MI HIJO:

DIEGO, por ser la luz de mi vida, mi razón de vivir y mi fuerza para salir adelante.

A MIS PADRES:

Por su apoyo incondicional, su ayuda en todo momento y el amor que siempre me han brindado.

A MIS HERMANOS:

ALMA, PABLO Y ALEJANDRA, por acompañarme durante toda mi vida, por crecer junto a mi y por su cariño.

A MIS AMIGAS:

Rosario, Laura, Nancy, Rebeca y Yanik, por ser mis amigas y estar conmigo en los buenos y malos momentos.

FARAH BELEM BERMUDEZ VELASCO.

LAS CLAUSLAS DE ADMISION Y EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLETIVO DE TRABAJO

INDICE	PAGINA
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO	
1.1 Precedentes Históricos	1
1.2 Etapa Colonial	9
1.3 Etapa Independiente	11
1.4 Etapa Contemporánea	13
CAPITULO SEGUNDO: MARCO TEORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO	
2.1 Generalidades del Derecho Social	28
2.2 Generalidades del Derecho del Trabajo	31
2.3 El Artículo 123 Constitucional, apartado A	36
2.4 La Ley Federal del Trabajo	44
2.5 Contrato Colectivo de Trabajo	49
CAPITULO TERCERO: SINDICATO	
3.1 Definición de Sindicato	51
3.2 Clases de Sindicato	52
3.3 Características del Sindicato	56
3.3.1 Obligaciones del Sindicato	61
3.3.2 Disolución del Sindicato	63
3.4 Federaciones y Confederaciones	64

CAPITULO CUARTO: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo	69
4.2 Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo	70
4.3 Registro de Contrato Colectivo de Trabajo	72
4.4 Revisión y Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo	76
4.5 Diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato Ley	87

CAPITULO QUINTO: CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN

5.1 De la Cláusulas en general	91
5.2 Cláusula de Admisión	94
5.3 Cláusula de Exclusión	95
5.4. Naturaleza Jurídica	99
5.5 Perjuicios que ocasionan	109
5.6 Propuesta	112

CONCLUSIONES	115
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	121
---------------------	------------

INTRODUCCIÓN

LAS CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Desde nuestro punto de vista, es muy importante la existencia del derecho laboral ya que este es el encargado de regular las relaciones obrero-patronales.

Es necesario establecer que a través de la historia se han ido creando diversas instituciones las cuales han contribuido al desarrollo de dichas relaciones.

Un ejemplo claro de estos son los sindicatos, los cuales constituyen el órgano representativo de los intereses comunes de los trabajadores, dichos intereses serán establecidos en una figura denominada Contrato Colectivo de Trabajo.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo encontramos diversas cláusulas como son: las cláusulas de admisión y exclusión, las cuales son el tema que hemos elegido para nuestro trabajo de tesis, pues dada su importancia para la existencia y consolidación de los sindicatos, hoy resulta un tema de constante actualidad.

En nuestra opinión, pensamos que las cláusulas de admisión y exclusión son necesarias para la supervivencia de los sindicatos solo que es indispensable una reforma al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo para normar su funcionamiento de acuerdo con los principios que sustentan nuestra Constitución.

Pondremos en conocimiento de los estudiantes de licenciatura en derecho y de los factores de la producción, trabajadores y patronos así como de cualquier sujeto

interesado en el tema, las disposiciones jurídicas que no se contemplan en la Ley Federal del Trabajo respecto a dichas cláusulas, precisando el impacto que generan en el ámbito económico y político de nuestro país.

En el presente trabajo de tesis trataremos temas como son: Los antecedentes del Sindicalismo, estableciendo las diferentes etapas mediante las cuales fue evolucionando, tales como la etapa precolonial, la etapa colonial, la etapa independiente y la etapa contemporánea.

Analizaremos las generalidades del Derecho Social, las generalidades del Derecho del trabajo y el artículo 123 constitucional que es sin duda alguna mediante el cual se regula la situación jurídica de los trabajadores.

Estudiaremos lo referente a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a sus Sindicatos; cabe señalar que es con la Ley de 1931 con la cual se da una reglamentación al Sindicato, a la Contratación Colectiva y al Derecho de Huelga y con ello se constituyo el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

En cuanto al sindicato analizaremos lo referente a sus características como son sus obligaciones como tal, las causas de disolución y los tipos de sindicatos que existen entre los cuales tenemos al sindicato gremial, al sindicato de empresa, al sindicato de industria, el sindicato nacional de industria y el sindicato de oficios varios, así como también lo relacionado con las Federaciones y Confederaciones.

Estudiaremos lo relacionado al Contrató Colectivo de Trabajo, y aspectos relacionados con el mismo como son: su naturaleza jurídica, sus características, la revisión y terminación del mismo y las diferencias que existen entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley.

Profundizaremos un poco mas en cuanto a las cláusulas de admisión y exclusión se refiere, ya que pensamos que estas adolecen de una justa reglamentación, lo que ha determinado con cierta frecuencia la deformación de los propósitos y funciones que le son esenciales, por lo que resulta indispensable restituir las a sus principales objetivos y dotarlas de una reglamentación legal en la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión nosotros proponemos que se reforme el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar las citadas cláusulas. Quedando de la siguiente manera:

Artículo 395.- "El patrón tiene la facultad de realizar las pruebas que considere convenientes a fin de emplear a la persona que cuente con las aptitudes necesarias para ocupar una vacante dentro de la empresa. Dicha persona puede o no ser sindicalizada.

El sindicato tiene derecho a presentar al patrón dos propuestas de trabajadores para ocupar las vacantes, sin que esto obligue al patrón a contratarlo.

Los trabajadores que sean expulsados o separados del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no podrán ser despedidos de su empleo por esta causa".

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

1.1 PRECEDENTES HISTORICOS

“El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo pasado el fenómeno que se conoce con el nombre de “sindicalismo”, al cual podemos entender como la teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminada a provocar la transformación de nuestra sociedad y del estado. Es un fenómeno contemporáneo pues a penas tiene un siglo de existencia, pero ya entro en crisis; quería la transformación de nuestra Sociedad y del Estado, pero probablemente no será el quien lo consiga; los acontecimientos posteriores a la segunda guerra mundial están operando el cambio; pero sería injusto desconocer la vida y los esfuerzos del Sindicalismo, porque ha sido el más importante de los portaestandartes del nuevo humanismo jurídico que postulaban los hombres que trabajan.

La vida social, a pesar de las pretensiones de algunos doctrinarios, no produce nunca corrientes uniformes; no puede hablarse de una única corriente sindical; al contrario, precisa considerar varias. Sin embargo, hay un fondo común en el movimiento obrero representado por unas cuantas ideas. Las divergencias aparecen en el momento en que se preguntan los hombres por los principios del nuevo régimen. Nos proponemos ofrecer este fondo común, para señalar después algunas de las principales corrientes ideológicas del Sindicalismo.

La asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, ara conseguir mejores condiciones de trabajo; era un propósito económico y local. Fue, como lo sabemos, un fenómeno necesario, por que el Estado liberal garantizaba la propiedad privada, pero se olvido de los hombres no tenían derecho a la existencia económica y social y se unieron para protegerse del capital, que estaba asegurado por el Estado.

En la segunda mitad del siglo XIX se inicio la transformación de la asociación profesional: En sus orígenes, fue un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo de trabajo local. Pero la lucha era todavía desigual, porque el empresario sufría una pérdida en su Capital, el obrero, en cambio, dejaba de vivir, cuando estallaba una huelga. Y como por otra parte había identidad de situaciones y de fines en las asociaciones profesionales, por el principio de solidaridad, se unieron los organismos locales, transformándose en la organización de una industria o de una profesión. Y no se detuvo el proceso hasta culminar en las uniones nacionales, federaciones y confederaciones. La unión de la clase trabajadora, como la asociación profesional, fue una unión necesaria.

En este estadio de su desarrollo, cobro la asociación profesional conciencia de su fuerza.

Continuo luchando contra el empresario, porque el derecho individual del trabajo era una urgencia vital: pero principio a preguntarse si no sería mejor buscar la transformación de la Sociedad y del Estado, para imponer una mejor justicia social. Se ligaron entonces el movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esta unión nació el Sindicalismo. La asociación profesional, organismo económico-local en sus orígenes, ha devenido un cuerpo económico-político, esto es, un organismo que pretende, mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político.

Según todo lo expuesto, el Sindicalismo es la actitud política del movimiento obrero y es una consecuencia necesaria de la desigualdad social y no terminara sino con el restablecimiento de la justicia o por la fuerza, como en la Alemania de Iltre. O en la

España de Franco, pero cuando esto ocurre, tiene aplicación las palabras de Juan Jacobo Rousseau: "Cuando los hombres obedecen hacen bien, pero cuando pueden romper sus cadenas obran mejor".

Existen pocos datos que nos permitan saber las condiciones en que se desarrollo el trabajo en el México prehispánico, los pocos datos con los que se cuentan en realidad son gracias a las referencias que los propios conquistadores dejaron en sus escritos. Sin embargo, podemos afirmar que no existe un verdadero antecedente de sindicalismo durante el México precolonial al no existir un verdadero ordenamiento jurídico laboral que regulara las relaciones de producción. ¹

Además de lo anterior, debemos agregar el hecho de que el sistema económico estaba basado en la esclavitud, misma que derivaba "de la comisión de un delito (robo regularmente), un convenio con el propio esclavo o también la conquista". ²

No obstante, y a la par del sistema esclavista, es innegable también la existencia del trabajo libre como el de los obreros y artesanos en general, mismos que antes de dedicarse a la profesión, iniciaban como aprendices, siendo autorizados para ejercer la profesión que hubieren aprendido previa aprobación del examen correspondiente.

Es importante señalar que los artesanos y obreros de una misma profesión formaban gremios "cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas... que nos presentan una imagen muy parecida a los Colegios Romanos". ³ Empero, los mismos no tenían por objetivo la defensa de sus intereses que caracteriza a los sindicatos modernos.

Por todo lo anterior podemos concluir que no existió el interés por regular las relaciones laborales, debido sobre todo al sistema económico esclavista que predominaba y, en consecuencia, no se puede pensar en la existencia de un derecho sindical y mucho

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1961. pag. 283

² Santos Azuela, Héctor. **El Sindicalismo en México**. Porrúa, México, 1983. Pág.5

³ De Buen Lozano Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo II. Décima Edición. Porrúa, México, 199. Pág. 293

menos en asociaciones profesionales que pugnarán por la defensa de sus respectivos intereses.

LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SINDICALISMO

“El sindicalismo recogió la enseñanza del Socialismo, en el aspecto de crítica al sistema capitalista de producción: El trabajador es necesariamente explotado por el empresario, porque con su trabajo da más de lo que recibe en el salario. La injusticia debe corregirse y de aquí nacen los principales problemas del sindicalismo: El movimiento obrero necesita, ante todo, la unión de los trabajadores, porque es la condición de su éxito. Señala el sindicalismo determinadas finalidades al movimiento obrero. Y, finalmente, sigue procedimientos especiales -táctica sindical- para alcanzar estos fines. Los tres problemas forman los aspectos comunes a las corrientes sindicales; queda como propio a cada una de estas posturas ideológicas el principio para la reorganización de la Sociedad.

A) La Unidad de los Trabajadores

La unión de los trabajadores, como queda expresado es la condición de la actividad sindical; más aun y como vimos en el párrafo anterior, nació el Sindicalismo de la unión de los trabajadores: Cuando la asociación profesional se transformo de organismo local en nacional, esto es, cuando se realizo la unión nacional de los trabajadores en las federaciones y confederaciones, apareció el Sindicalismo como fenómeno propio.

El Sindicalismo supone, pero busca también la unión de los trabajadores; el párrafo final del Manifiesto Comunista: “Proletarios de todos los países, uníos”, se ha vuelto su lema y su primera preocupación es conseguir esa unión. Y se ha recorrido un largo camino, en tres jornadas: La asociación profesional fue un brote espontáneo de los hombres; en sus orígenes no tuvo pretensiones y se limito a pactar el contrato colectivo, a defender los intereses de sus miembros y a presentar peticiones a los parlamentos para que se mejorara la condición de los obreros, las ventajas que esto representaba a los

trabajadores era la fuente mejor de la solidaridad. Pero no era suficiente esta actitud, pues los empresarios, para evitar las molestias que les causaba la asociación profesional preferían a los trabajadores libres y ofrecían a los sindicatos algunas ventajas a condición de que dejaran sus uniones y creaban sindicatos de paja para enfrentarlos a los auténticos; hubo pues de entablarse una lucha para mantener las uniones y fortalecerlas; el boicot a los trabajadores libres y a los patronos que los utilizaban y la guerra a los sindicatos de paja fueron medidas necesarias; el origen real de las cláusulas de exclusión del derecho mexicano se encuentra en estas luchas y su existencia, por tanto, no debe cargarse exclusivamente a los trabajadores, sino también a los empresarios. En una escala mayor se reprodujo el proceso de las asociaciones de compañeros de la Edad Media. Pero la asociación profesional se movía, en estos dos primeros estadios, en el terreno de la lucha económica y lo único que exigía era lealtad a la causa común, a cambio de los beneficios de los contratos colectivos. En su tercera etapa -etapa política- el Sindicalismo ha adoptado una nueva postura: La asociación profesional apareció en el siglo XIX como un derecho natural del hombre, aplicación del derecho general de asociación; pero hoy se siente como una fuerza autónoma, con un derecho propio y con una finalidad propia, la transformación social, económica y política de nuestra sociedad; la asociación profesional fue creación de los hombres, pero hoy pretende ser un organismo independiente, con una misión superior para realizar.

Es verdad que los valores de la asociación profesional no son finales, sino transitorios, pues su vigencia se agotará al operar la transformación social, pero en esta época histórica son los más importantes, pues son la condición para alcanzar un día de los auténticos valores humanos. La unión de los trabajadores ha devenido una necesidad imperiosa, para asegurar el futuro; y desde este punto de vista, el Sindicalismo de nuestros días pretende compararse a un ejército, que no es una finalidad en sí mismo, sino un medio para la defensa de la Nación, pero un medio necesario, y como el ejército, la asociación profesional reclama una unidad perfecta y una férrea disciplina, el trabajador, como el soldado, debe obedecer, sin discutir; la táctica de lucha sindical no puede depender de los hombres, sino de la superioridad y no puede descubrirse, como no es posible radiar la estrategia que va a poner en juego el Estado Mayor. Ahora bien, la

existencia de diversas corrientes sindicales es perjudicial al movimiento obrero, pero es una necesidad, porque el pensamiento humano no puede ser uniforme; en cambio, las pugnas Inter. gremiales, alimentadas por los líderes, son una traición al Sindicalismo, porque debilitan a la clase obrera y le impiden realizar sus propósitos de presente y de futuro.”⁴

B) Las finalidades del Sindicalismo

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

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

El fin mediato de la asociación profesional pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social, es una finalidad de carácter político. Y es curioso observar como ha variado la jerarquía de los valores para el movimiento sindical: A principios del siglo XIX persiguió la asociación profesional un único fin, de naturaleza económica, el mejoramiento de las condiciones de vida de los

⁴ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pag. 286

trabajadores. A mediados del siglo y por las razones expuestas, apareció la finalidad política del Sindicalismo; el contrato colectivo de trabajo atenuaba la injusticia, pero no la hacía desaparecer; era indispensable para la vida presente, pero había que ir, sobre el contrato el contrato colectivo, a un mejor reino de la justicia. Los valores eran todavía de igual rango, esto es, el presente y el futuro tenían la misma calidad. Pero el Sindicalismo creció y los grandes acontecimientos de 1910 a nuestros días le hicieron pensar que era propicio el momento para operar la transformación social; la finalidad política, como ya lo señalamos, apareció entonces como, la más importante y el fin inmediato de la asociación profesional paso a un plano secundario. Cambio la escala de los valores para el Sindicalismo: No ha negado el sindicalismo a la persona humana, pero sostiene que, en la etapa histórica que vivimos, deben subordinarse los intereses del presente a las necesidades de la lucha para la transformación del mundo.”⁵ El Sindicalismo, como hemos recalcado varias veces, ha devenido un fenómeno político; su problema ya no consiste en la simple lucha con el empresario, sino en la toma del poder y en la reorganización del mundo, y tan profundo ha sido el cambio que, a veces, se rechazan las ventajas presentes alegando que disminuyen el espíritu de lucha de los trabajadores; así, por ejemplo, se han opuesto las grandes Centrales Obreras a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, porque esa institución liga los intereses del proletariado con los del Capital. Y estas ideas acaban de explicar la pretensión, sindical de ejercer una dictadura sobre los trabajadores.

C) La Táctica Sindical

“El Sindicalismo no es una pura idea, es también un método para la realización de la idea; desde este punto de vista, el sindicalismo es el heredero del Materialismo Histórico, que es también una doctrina y un principio de lucha.

La cuestión del método de acción o como generalmente se dice, de la táctica sindical, es uno de los más importantes problemas del Sindicalismo: Entendemos por táctica sindical los diversos procedimientos aconsejados por el Sindicalismo para la realización de sus fines. La táctica sindical se ha venido formando lentamente y ha estado

⁵ ibidem. Pag. 289

determinada por circunstancias históricas, pero como fondo de enseñanza, se puede señalar al Marxismo. La técnica sindical tiene diversas dimensiones, según se aplique a los fines inmediato o mediato de la asociación profesional, pero se resume en una frase: Toda acción obrera que, en el presente o para el futuro, significa una conquista para los trabajadores.

Ahora bien, la táctica sindical ha oscilado entre dos dimensiones principales: De naturaleza puramente sindical la primera y de carácter político la segunda. El sindicalismo ha sostenido frecuentemente que las asociaciones profesionales deben mantenerse alejados de la política que esta actividad las corrompe y las hace presas de los políticos; la clase trabajadora debe emanciparse por si misma; y sus medios de lucha son la huelga, el sabotaje, el boicot, la huelga general y la acción revolucionaria, cuando llegue el momento; la participación en Congresos y Parlamentos es una forma de colaboración con el Estado y quita libertad a los trabajadores. Pero, a veces, han sostenido, los directores del movimiento obrero que no solamente es útil, sino necesaria la participación de los trabajadores en la vida del Estado, es el camino para conseguir, de inmediato, mejores condiciones de trabajo y la elevación del nivel de vida; y ayuda a preparar la revolución social, cuando en los Congresos y Parlamentos exista una mayoría obrera. Las dos posturas han sido defendidas con pasión, particularmente la primera, pero las grandes corrientes sindicales de Inglaterra, Francia y Alemania no tiene una actitud uniforme: En Inglaterra se alejo el movimiento obrero en sus orígenes, de la política, pero contribuyo al final del siglo para la formación del partido laborista. La Confédération Générale de Travail de Francia se opuso casi siempre a la intervención de los asuntos políticos, pero parece que perdió el equilibrio durante el Gobierno de León Blum.

El movimiento alemán posterior a Weimar era francamente político. Y es probable que estos cambios estén determinados por los acontecimientos y las necesidades históricas.⁶

⁶ ibidem. Pág. 291

1.2 ETAPA COLONIAL

La libertad sindical tiene antigua tradición en México. Desde la época de la Colonia fue permitido a los trabajadores artesanales la libre constitución de gremios dedicados entonces a múltiples especialidades. El gobierno español dictó al respecto varias ordenanzas que ligaban la organización corporativa con un sistema de cofradías marcadamente religiosas. “La Constitución Política de 1857 en su artículo 9º garantizó el derecho de asociación, y con apoyo en esta disposición fue posible para los trabajadores organizar, durante el gobierno del general Porfirio Díaz, mutualidades y sindicatos, aun cuando con severas limitaciones, pues no se permitieron acciones de lucha obrera, sino únicamente la creación de círculos de ayuda mutua para atender problemas de asistencia social o ayuda suficiente para sufragar gastos médicos y similares.”⁷

Con la llegada de los españoles a tierras americanas, la vida económica, política y social de los pueblos que las habitaban cambió radicalmente. Por lo que hace a las relaciones de producción estas fueron reguladas por dos ordenamientos:

- 1.- Las Leyes de Indias y;
- 2.- Las Ordenanzas de los Gremios

Las Leyes de Indias a juicio de Mario de la Cueva “...estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos”.⁸

Entre sus disposiciones fundamentales podemos encontrar: la libertad de trabajo de los indios; la jornada máxima de ocho horas y en consecuencia la prescripción de la jornada excesiva; los descansos semanales; el pago del séptimo día; la protección de los salarios (pago en efectivo y oportuno); la protección contra labores insalubres; etc.; llegando incluso al grado de imponer sanciones (multas) a los españoles que violaran tales disposiciones.

⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago. **Panorama del Derecho Mexicano**. McGraw-Hill, México, 1997. Pág. 42

⁸ De la Cueva Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Décimo tercera Edición. Ed. Porrúa. México, 1998. Pág. 38

La mayoría de los autores, sin embargo, estiman que las leyes de indias únicamente fueron un conjunto de buenas intenciones que nunca funcionaron, entre otras cosas por la falta de instrumentos eficaces para hacer cumplir la ley, así como la corrupción de las autoridades y encomenderos que permitía la violación de las leyes.

A pesar de la no-aplicación de estas disposiciones, se puede afirmar que las mismas tuvieron el gran mérito de adelantarse por mucho a su época, aunque no se reconociera y mucho menos se hiciera alusión al derecho colectivo.

Por lo que hace al sistema gremial este fue traído por los conquistadores, mismo que fue regulado a través de las Ordenanzas de los Gremios, dichos ordenamientos reglamentaron diversos aspectos de la vida gremial, desde su organización jerárquica hasta la forma de administrar sus bienes.

Empero, los gremios de la Nueva España tenían grandes diferencias con los gremios europeos; mientras que en Europa las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía para regular las relaciones entre sus miembros, en la Nueva España como ya se mencionó, se encontraban reglamentados por ordenanzas; en el viejo continente los gremios significaron por los menos en un principio, la libertad (misma que con el paso del tiempo se desvirtuó al caer los maestros en abusos), en contraste los gremios del nuevo mundo fueron un instrumento para el control de la actividad humana; finalmente y quizá sea la diferencia más trascendente, mientras que las corporaciones europeas controlaban la cantidad y calidad de sus manufacturas, establecieron los salarios y disciplina de los talleres a juicio de los maestros y necesidades del mercado, en la Nueva España en contraste, el sistema gremial tenía por objeto restringir la producción en beneficio siempre de los comerciantes de la metrópoli, ya que "las Ordenanzas de Gremios estuvieron inspiradas en la idea de reservar a los artesanos españoles el desempeño de las diferentes profesiones, de los cuales se excluyó en un principio a los indígenas y después a las castas existentes.

El régimen gremial llega a su fin mediante ordenanzas del siglo XVIII como las de 25 de mayo de 1790 y 1º de marzo de 1798 en las que se consagró la libertad de trabajo profesión u oficio, con la sola condición de ser apto para el desempeño del mismo.

Finalmente las Cortes de Cádiz, mediante la Ley del 8 de junio de 1813 permitió a “todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio...”⁹

Por todo lo anterior podemos afirmar que durante la colonia y dado su sistema económico de semi-esclavitud que se basó en la encomienda, difícilmente hace pensar en la existencia de un derecho sindical si tomamos en cuenta que el régimen gremial novohispánico tuvo, como principal objetivo, obstaculizar el desarrollo económico de las colonias, en virtud de que la producción en las mismas se encontraba subordinada a los intereses de los comerciantes de la península ibérica y en todo caso las ordenanzas no tenían por objeto el mejoramiento en las condiciones de trabajo en los gremios.

1.3 ETAPA INDEPENDIENTE

Después de tres siglos de dominación española, México logra su independencia en 1821, después de una década de lucha y con ello una serie de cambios en la vida política y social transformaría la vida nacional. Es con posterioridad a la guerra de independencia y en especial en la segunda mitad del siglo XIX donde el sindicalismo nacional encuentra sus verdaderos antecedentes.

La Constitución Federal de 1857 estableció en sus artículos 4º y 5º la libertad de trabajo y en su artículo 9º el derecho de asociación en general, en consecuencia no existía, por lo menos en teoría, fundamento alguno para prohibir a los trabajadores asociarse para la defensa de sus intereses.

⁹ Santos Azuela, Héctor. Op. Cit. Pág. 10

Sin embargo, y en forma contradictoria con lo dispuesto por la Carta Fundamental, existió legislación secundaria, que si bien no prohibía a los trabajadores asociarse, atentaba claramente contra el modo de lucha elemental de la clase trabajadora: la huelga.

Los trabajadores mexicanos formaron asociaciones al amparo del artículo 9º Constitucional llamadas mutualidades y cooperativas con espíritu religioso, que si bien en un principio no se enfrentaron al capital ni al gobierno, con el paso del tiempo y sumado a los abusos y explotación de que eran objeto los obreros, artesanos y campesinos, dichas asociaciones se transformaron en grupos de resistencia con una conciencia de clase mas definida que hace que se enfrenten tanto a patrones como al Estado.

El gobierno liberal de Juárez alejado totalmente de las cuestiones sociales, se encargaría de reprimir no la existencia de las asociaciones o sindicatos, sino sus actos, esto es, los paros y las huelgas. Un ejemplo de esto lo constituyó el decreto de 10 de enero de 1862 en el cual se estableció la aplicación de la pena de muerte a aquellos que participaran o inclusive apoyaran una huelga.

Para 1871, el Código Penal de ese año, tipifico como delito en el artículo 925 la huelga al establecer:

Artículo 925.- Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de esas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.

Así mismo, el Código Civil de 1870, trato de reglamentar de alguna forma la prestación de servicios y el trabajo doméstico, pero con un claro proteccionismo para el patrón, siendo omiso por lo que respecta a los sindicatos.

La legislación del gobierno juarista "en realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación –si cabe- de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz".¹⁰

Con la llegada al poder de Díaz y a pesar de la represión, no dejaron de estallar huelgas durante los treinta años de su gobierno. Sin embargo, organizaciones como el Gran Circulo de Obreros de México (creada en 1870) es clausurada en 1883, dirigentes de ésta y otras organizaciones fueron fusilados, encarcelados y otras ocasiones hasta desterrados. La sobre explotación y las condiciones infrahumanas en que vivía la mayor parte de la población, haría estallar un nuevo conflicto social en 1910: La Revolución

1.4 ETAPA CONTEMPORANEA

El Sindicalismo contemporáneo es un producto del Liberalismo, porque esta doctrina obligo a los trabajadores a unirse en defensa de sus intereses y porque el Estado, tuvo que conformarse con ser un espectador en la lucha social; se acogió el sindicalismo a la doctrina liberal y reclamo libertad para luchar con la clase patronal y mejorar las condiciones de trabajo; pero cuando se sintió fuerte, según hemos expuesto, se propuso modificar la organización económica, para lo cual creyó indispensable la desaparición del actual orden político y su substitución por un nuevo. El primer capitulo de la vida sindical ya hemos dicho es común a todos los movimientos obreros, el segundo presenta grandes discrepancias, pero no existe acuerdo sobre los métodos para producir la transformación de la sociedad y acerca de los principios de nuevo régimen. Las corrientes sindicales, por otra parte, son variadísimas; no desconocemos la importancia del movimiento sindical marxista y de las tendencias anarquistas, pero la explicación de estas posturas se encuentra en las doctrinas que le sirven de base. Tampoco ignoramos el movimiento sindical-demócrata de la Alemania de Weimar -marxismo revisionista- pero pertenece al pasado y no creemos, por ser un pensamiento muerto, que pueda tener influencia en la construcción del nuevo mundo. El más importante de los movimientos sindicales

¹⁰ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 307

contemporáneos es el inglés, por su tradición, por su fuerza y por que se mantiene vivo y apunta como uno de los factores esenciales del mañana. Le sigue en importancia el francés, de brillante historia, un poco dormido, pero listo para despertar; y sobre todo, es el modelo de nuestra organización. La tendencia católica es importante en nuestra actualidad, por la extraordinaria propaganda que se difundía favor de un nuevo orden cristiano en el mundo.

A) El Sindicalismo Inglés

"La asociación profesional vivió en Inglaterra en forma oculta durante todo el siglo XVIII, perseguida por los empresarios; y fue más grave su situación después de 1799, año en que se prohibió la coalición de trabajadores de patronos. Pero las leyes penales no pudieron detener la marcha de los derechos humanos y en el año 1824 consiguió Francis Place el reconocimiento de la libertad de coalición. En ese año terminó lo que han llamado los autores ingleses: La época heroica de las Trade Unions o la etapa de la lucha por la existencia. En esos años se encuentra a la asociación profesional, pero no se daba el fenómeno del Sindicalismo; la asociación profesional quería vivir, para procurar el mejoramiento económico de sus miembros, pero aun no se planteaban los problemas políticos de nuestros días. Pues bien, la historia y las tendencias del sindicalismo inglés comienzan en ese año de 1824; cabe señalar que no hay una trayectoria definida y única, sino diversas épocas, regidas por causas y principios variados.

I. La primera época del sindicalismo inglés principia en el año 1825 y termina, aproximadamente, en 1842. Robert Owen es el fundador de lo que se puede denominar el socialismo inglés y es el gran alentador del movimiento a favor de las Trade Unions y de la reforma de la legislación del trabajo; y preparó también la transformación de las asociaciones sindicales en el movimiento sindical.

Las trade Unions intentaron *deveir unba Trade Union*, buscaron la unidad de la clase trabajadora, supuesto esencial para la acción sindical total.

En 1830 se organizo la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo y se fundo un periódico, Voice of People, destinado a orientar la opinión de los trabajadores. En 1832 se formo la Unión de la Construcción, la más fuerte de las Trade Unions de esos años. El convencimiento de la debilidad de las uniones locales, llevo a la organización, en el año de 1834, de la Grand National Consolidated Trades Union, que reunió cosa de quinientos mil trabajadores de diferentes industrias. El Sindicalismo se preparo para la transformación social: El primero de marzo de 1834 se pidió la jornada de ocho horas para todos los trabajadores y se anunció una huelga general, que se aplazó para el dos de junio, y, más tarde, para el primero de septiembre. Para esta fecha había fracasado el movimiento obrero, las causas fueron varias: Los empresarios se aliaron y contestaron la amenaza de huelga general con varios patrones; la clase media, por su parte, reprobó la actitud de los trabajadores, y finalmente, cometieron los obreros varios errores; el mismo Roberto Owen, a última hora, reprobó el movimiento. Los jueces de Inglaterra aplicaron la viera ley llamada amo y servidor, que permitía castigar al obrero que rompía su contrato de trabajo y las leyes acerca de la conspiración criminal. El entusiasmo obrero por la revolución social se fue apagando y en el año 1842 volvieron los obreros a lo que llama Renard la política particularista y realista.

2.- El sindicalismo inglés desapareció hacia 1842 y únicamente subsistieron las Trade Unions; cada gremio se encerró y busco el mejoramiento de sus miembros, sin consideración a la totalidad de la clase trabajadora, quedaron algunos restos del movimiento Owenista, cierta tendencia a la formación de cooperativas, y se elevaron frecuentes peticiones al parlamento para el mejoramiento de los obreros, pero nada quedo del espíritu revolucionario. Y esta nueva actitud de las Trade Unions fue una consecuencia, pero a la ves, ayudo al progreso industrial de Inglaterra, hacia 1850 todos los mercados del mundo estaban llenos de productos ingleses.

3.- No es posible señalar una fecha para el inicio del tercer periodo del sindicato inglés, época ésta a la que podría llamarse el renacimiento del sindicalismo. Inglaterra había perdido en los años anteriores el monopolio de los mercados, pues Alemania, Francia y los Estados unidos iniciaron una ruda concurrencia, los patrones ingleses no

solamente habrían de negarse a mejorar las condiciones de trabajo, sino que, al contrario, procuraron la baja de los salarios. Carlos Booth hizo ver a los ingleses que la situación del proletariado de Londres que no formaba parte de las grandes agrupaciones obreras, reclamaba métodos más humanos. Y las Trade Unions, se convencieron de que las uniones locales no podían obtener el mejoramiento de los trabajadores, que la política aislacionista conseguía únicamente ventajas parciales, de poca duración y valor y, sobre todo que el sistema del asalariado era esencialmente injusto. La primera consecuencia de esta nueva actitud fue la Ley de las Trade Unions de 1871, otra vez apareció el sindicalismo, que nunca más se desterraría de Inglaterra, pero conservara perfiles propios, que le atribuyen su individualidad histórica. Los historiadores ingleses contemporáneos llaman antiguo y nuevo unionismo al espíritu que animo a las Trade Unions hasta 1860 y al que corresponde la etapa que ahora contemplamos.

4.- Podríamos terminar en el párrafo anterior la historia y el pensamiento del Sindicalismo Inglés, pues los años posteriores se han limitado a perfeccionar algunas de las ideas expuestas; unos cuantos renglones servirán para explicar los nuevos movimientos. Los historiadores del Socialismo inglés, hablan de un Socialismo de Gremios, como la expresión más acabada de las tendencias sindicales anteriores a la guerra.

El socialismo de Gremios, a semejanza del Sindicalismo Francés y, en consonancia con las viejas ideas inglesas acepta del Socialismo Marxista la crítica al Capitalismo y comparte también la idea de la necesaria superación del orden económico actual; pero no admite el principio colectivista: "El proletariado debe poner fin al régimen del asalariado, por lo que resulta contradictorio suprimir un patrono, el particular, para darse otro, el Estado". La propiedad de los elementos de la producción debe, pues, pasar a la comunidad, pero no al Estado y correspondería a los gremios; probablemente habrá que indemnizar a los actuales propietarios: porque el socialismo inglés no quiere violencias, pero la indemnización consistirá en una renta que se pague al propietario durante cierto tiempo. Las empresas locales se gobernarán democráticamente, lo que no querrá decir, que para las decisiones de las cuestiones técnicas, haya de consultarse a la masa de los

trabajadores, estas cuestiones dependerán del Consejo Directivo, pero ese se nombrará democráticamente ; es quizá, una estructura derivada del régimen de las auténticas sociedades anónimas. Las empresas locales constituirán el Gremio Industrial y será este organismo, a través del Consejo respectivo, al que corresponda dictar las disposiciones encaminadas a la mejor producción, reparto de beneficios, etc. Parecería lógico concluir que el Socialismo de Gremios conduce a la desaparición del Estado y a su substitución por una Federación de Gremios; esta solución sería tal vez adoptada por un socialismo revolucionario y quizá corresponda al pensamiento francés, pero el Socialismo de Gremios, tiene una visión más completa de las necesidades sociales y no quiere la desaparición del Estado; más bien procura su coordinación con la Federación de Gremios.

B) El Sindicalismo Francés

El movimiento obrero francés ha tenido una vida más azarosa que la de su colega inglés y de ella ha derivado su espíritu revolucionario: La Gran Revolución marco las diferencias para la futura evolución de los pueblos; y la brutalidad de la Ley Cahpelier y del Código Penal obligo a los trabajadores franceses a la acción revolucionaria. En el año 1848 estuvieron cerca de una segunda revolución social; pudo entonces haber desaparecido el sistema capitalista, pero las fuerzas eran aun demasiado poderosas y el movimiento obrero fue destruido. En el año 1870, después de la guerra de Prusia, intentaron los obreros de Francia, el movimiento llamado la Comuna de Paris, imponer un régimen más justo, pero también fueron vencidos. Y el derecho francés no hizo nunca concesiones. Inglaterra, al iniciarse el movimiento obrero, otorgo la libertad de coalición, Francia, después de 1848, mantuvo vigente al Código penal y todavía, al terminar la guerra de Prusia, prohibía la existencia de la asociación profesional. Por otra parte, el espíritu de los pueblos es esencialmente distinto: Inglaterra a procurado siempre la solución practica de los sistemas, Francia ha discutido las ideas. Del socialismo inglés podría decirse que carece de fundamentación teórica, pero que es quizá el más viable en el mundo: el Socialismo francés, desde 1848, tal vez antes, viene discutiendo sus fundamentos teóricos y ha pasado de Marx a Proudhon, para acogerse y producir un pensamiento nuevo, al que se da el nombre de Sindicalismo. Cuando la revolución

humana de 1789, había ya triunfado la revolución ideológica de Montesquieu, de Voltaire y de Rousseau; y es probable que la falta de unificación del pensamiento socialista haya estorbado una segunda transformación de Francia. Por todas estas razones, va a ser el Sindicalismo francés eminentemente revolucionario.

1.- Las raíces ideológicas del sindicalismo francés se encuentran en el socialismo: El movimiento obrero de 1789 y las tendencias radicales de la revolución formaron el primer pensamiento socialista contemporáneo. La segunda mitad del siglo pasado es un combate ideológico entre Proudhon y Marx; de esta lucha nacerá el sindicalismo, que podría definirse como la doctrina y tendencias sociales que procuran la transformación de la sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos puramente sindicales y su substitución por una nueva organización, cuya célula será el sindicato. El sindicato no será ni anarquista ni socialista marxista, tampoco aceptará íntegramente el pensamiento de Proudhon o de Marx, más bien tendrá una actitud propia, que, como ya hemos indicado, obliga a otorgarle una posición especial en la historia de las doctrinas sociales: Recoge el sindicalismo la crítica socialista y anarquista al sistema capitalista, pero se separa del socialismo marxista por cuanto no acepta el colectivismo, esto es, no quiere un patrono omnipotente; pero tampoco va a la destrucción de toda organización social, como pretende el anarquismo; busca en la Confederación de los Sindicatos y en el Derecho de propiedad de los hombres que trabajan, la fórmula de la nueva vida social.

2.- En el año 1864 aseguro Francia la libertad de coalición. Pocos meses después se efectuó la primera sesión de la Internacional. Los obreros franceses se preparaban para devenir socialistas. En el año 1876 se celebró el primer Congreso Obrero de Francia; sus tendencias fueron excesivamente moderadas y su presidente, Barbaret, ha sido considerado como un pensamiento conservador. En el año 1879 se celebró en la ciudad de Marsella el tercer Congreso Obrero; en sus conclusiones acepto las ideas del Materialismo Histórico y, en consecuencia, propuso la transformación de la propiedad colectiva; en el mismo Congreso se designó a Jules Guesde presidente del movimiento obrero. Los años posteriores presenciaron la división del Partido Socialista y la lucha entre sus fracciones; el movimiento obrero corría de un partido a otro y, en realidad, era víctima

de los políticos. Principio a surgir una nueva idea, separación de la política y de los políticos. Idea que se robusteció en el año 1899 cuando uno de los jefes de los partidos socialistas, ingresó al Gabinete Waldeck-Rousseau y cambio de ideología. Y aquí se encuentra una diferencia más con el sindicalismo inglés; este, a fines del siglo, ayudo a formar y sostener al Partido Laboralista, el movimiento francés se hacia francamente revolucionario y se alejaba de los Partidos Políticos y del Estado.

3.- Francia reconoció en la Ley de 1884 la libertad de asociación profesional; y el movimiento asociacionista fue muy vivo en los años siguientes. El sindicato francés adquirió una estructura especial: La asociación profesional inglesa es una asociación gremial; esta formada de organización se explica por el espíritu egoísta y aristocrático del movimiento obrero de Inglaterra en los años posteriores a los intentos revolucionarios de principios de siglo. La asociación profesional francesa corresponde más bien a lo que nosotros llamamos sindicato de empresa; y es porque el Sindicalismo francés era revolucionario y le importaban menos las conquistas locales cuanto la posición general de lucha contra el sistema capitalista.

Los sindicatos franceses, desde su formación, procuraron unirse; y pronto aparecieron en todo el país lo que se ha llamado las Bolsas de Trabajo. La Bolsa de Trabajo es una unión de sindicatos, cuya finalidad es buscar la unión de trabajadores de distintas ramas industriales; se establece en cada localidad, tiene oficinas abiertas para proporcionar toda clase de informes y es un centro de reunión para los trabajadores. En el año 1893 se formo la Federación de Bolsas de Trabajo, cuyo primer presidente fue Fernando Pelloutier. Poco tiempo después, en 1895, se formo en Limoges la Confédération Générale du Travail. Las dos unidades obreras fueron rivales durante algunos años y, la Federación de Bolsas de Trabajo logró adquirir mayor importancia. Pero en el Congreso Obrero de Montpellier de 1902 se logro la unión entre las dos Centrales y, desde entonces, subsistió únicamente la Confédération Générale du Travail (C.G.T).

Lentamente fue formando la doctrina sindical de la Confédération Générale du Travail (C.G.T). Como hemos indicado, acepto el sindicalismo francés la critica socialista

al sistema capitalista de producción, pero no admitió los principios del colectivismo, porque no los toleraba el individualismo francés. Y se colocó la doctrina en su actitud revolucionaria frente al Estado: Se rechazó toda colaboración con el Estado, se proclamó la necesidad de intensificar la lucha de clases y se acordó apartarse de todo partido político.

4.- El Sindicalismo francés quiso apartarse de la política; permaneció fiel al espíritu de Marx y se opuso a las corrientes revisionistas que reprendían a Bernstein y sus discípulos.

5.- La táctica sindical son los diversos procedimientos encaminados a la realización de los fines sindicales. El principio fundamental es la lucha de clases: Los trabajadores deben unirse para luchar con los empresarios; la lucha contra los patronos es, al mismo tiempo, la lucha contra el Estado, y es así porque el Estado es aliado al capital; por esto debe la clase obrera mantenerse alejada de la política, pues toda intervención en los parlamentos es una transacción con el Estado. Destruída la clase capitalista quedará destruido el Estado. Por lo que todos los esfuerzos del proletariado deben dirigirse a esa destrucción.

El arma principal de los trabajadores en la lucha de clases es la huelga, que es parcial o general. La huelga parcial sirve a la lucha para alcanzar al fin cotidiano y ha de emplearse cada vez que los empresarios nieguen las demandas de los trabajadores, la huelga parcial debe ser libre y, en consecuencia, el sindicalismo se opuso siempre a su reglamentación; la huelga parcial es, por otra parte, una preparación para la huelga general y sirve para mantener e intensificar el espíritu de lucha de los trabajadores. La huelga general es el recurso supremo; es la suspensión total de las actividades; todos los obreros del país dejarán de trabajar y por este camino obligarán al Estado a dimitir; los trabajadores aceptarán la dimisión, pero a condición de que la propiedad de los instrumentos de producción pase a la clase trabajadora; ese día se habrá realizado el tránsito a la Sociedad del Futuro. Es siempre difícil establecer el origen preciso de una idea; así ocurre con la de huelga general: los autores sindicalistas franceses se ocupan de

ella como si fuera una invención francesa; pero cierto es que el periodo Owenista del movimiento obrero inglés se habla de ella. Jorge Sorel, por su parte, afirma que la huelga general no podría realizarse, pero agrego que el Sindicalismo debía conservarla como un mito, para mantener la unidad y estimular a la clase trabajadora.

A lado de la huelga predica el sindicalismo el sabotaje: Los trabajadores no deben colaborar con los empresarios, porque es ayudar y fortificar a sus explotadores, emplearan, por tanto, los recursos a su alcance para impedir el éxito industrial.

Conviene agregar que el sabotaje, como arma de lucha, ha sido fuertemente discutido entre los mismos teóricos del sindicalismo: Algunos lo rechazan, porque corrompe al trabajador, enseñándole el engaño y la mentira, pero lo cierto es que se le ha empleado con frecuencia.

6.-El futuro de la Sociedad es incierto en el sindicalismo francés, lo que se sabe, en primer termino, a que los sindicalistas únicamente han propuesto formulas generales y además y principalmente, a que el sindicalismo estuvo emparentado muy cerca con el anarquismo."¹¹

C) El Sindicalismo Católico

La iglesia católica se dio cuenta de la trascendencia del movimiento obrero y procuro adueñarse de el.

Alemania y Austria fueron el campo de experimentación de la iglesia. Se quiso lograr la organización de los trabajadores de acuerdo con las enseñanzas de la iglesia; probablemente, porque tuvo temor el catolicismo de que las tendencias socialistas se adueñaran de las conciencias obreras. "La asociación de los trabajadores tendría una doble misión: Difundir los principios de la Religión Católica y ayudar al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores mediante la realización gradual de los principios

¹¹ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 292

de la doctrina social de la iglesia. En un principio, el movimiento sindical católico quedo abandonado a la actividad de los padres de la iglesia y de los lideres católicos.

1.- La asociación profesional se funda en el derecho natural y el estado debe reconocerla y respetarla.

Los sindicatos pueden ser mixtos o libres. En los primeros años, se inclino el movimiento a favor del sindicato mixto, el recuerdo de la edad media influía frecuentemente en los espíritus católicos. Pero los años posteriores probaron la ineficacia del sindicato mixto y la iglesia se inclino a favor del sindicato libre."¹²

Con la llegada del nuevo siglo nuestro país se enfrentaría a un nuevo conflicto social que culminaría con la promulgación de una nueva constitución en 1917. Mucho se ha escrito respecto al espíritu que movió la gesta revolucionaria, unos autores estiman que la revolución estuvo permeada por un espíritu agrarista, mientras que otros opinan que en realidad fue laborista. Sin caer en ninguna de estas posiciones, pensamos que efectivamente las cuestiones laborales fueron un motor importante en el movimiento revolucionario.

Antes de la promulgación de la constitución de 1917 se promulgaron en diversos estados del país, ordenamientos que pretendieron regular las relaciones de trabajo. Es sin embargo, en Yucatán, donde el gobernador Salvador Alvarado expide dos leyes en materia del trabajo:

1.- La Ley de 14 de Mayo de 1915, mediante la cual se creó en Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; y

2.- La Ley de Trabajo del 11 de Diciembre de 1915, esta última contenía principios tales como la jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en la industria, así como los riesgos profesionales, estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo, con relación a los derechos colectivos, estableció el derecho de

¹² ibidem. Pág. 304

asociación, los contratos colectivos y el derecho a la huelga; principios que con posterioridad se incorporarían al artículo 123 de la Constitución de 1917.

La Constitución de 1917, en especial el artículo 123 de la misma, elevaría a rango constitucional y olvidándose de la "técnica jurídica", las cuestiones laborales.

Por primera vez en el ámbito mundial se especificaba en una Constitución las bases según las cuales debería de prestarse el trabajo, consagrándose así el derecho elemental de asociación y huelga.

En su fracción XVI estableció el derecho de los trabajadores y patronos para: "coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

Es así, con lo que inicia la etapa del reconocimiento que tenían los trabajadores para formar sindicatos, la respuesta del sector obrero no se hizo esperar, después de todo durante la gesta revolucionaria habían surgido importantes asociaciones obreras, como lo fue la Casa del Obrero Mundial, al desaparecer esta organización surgió la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM), organización que para 1928 afirmaba tener mas de dos millones de afiliados, agrupados en dos mil sindicatos y setenta y cinco federaciones.

"En 1921 surge la Confederación General de Trabajadores (CGT), que en contraste con la CROM, se negó a formar un partido político o a buscar una relación institucional con un gobierno burgués",¹³ lo que trajo como consecuencia para esta central que protagonizara un papel secundario, inclusive ante la crisis que sufrió la CROM a principios de los treinta.

Asimismo, cada estado se encargó de legislar y reglamentar el artículo 123 Constitucional, existiendo ejemplos del reconocimiento que las entidades federativas hacen al derecho elemental de asociación.

¹³ Aguilar Camín Héctor y Meyer Lorenzo. *A la Sombra de la Revolución Mexicana*. Cal y Arena, México, 1991. Pág. 139

El Estado de Veracruz, expide una Ley del Trabajo el 14 de enero de 1918, restringió el derecho de sindicación a la clase trabajadora limitándola a que sus miembros desempeñaran la misma profesión y trabajo, semejantes o conexos siendo los fines de la asociación el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses (artículo 142); los requisitos para la constitución del sindicato eran un mínimo de veinte miembros, funcionar conforme a sus reglamentos, mismos que tenían que entregar a la autoridad municipal que registrara al sindicato y otro ejemplar a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje (artículo 144).

El Estado de Coahuila, expido en 1920, una Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República, reconociendo la existencia de los contratos colectivos de trabajo (artículo 122), establece un derecho de asociación amplio al señalar la existencia de uniones, sindicatos, cámaras de trabajo, federaciones o confederaciones, estableciendo de manera genérica que sus fines exclusivamente son el estudio y desarrollo de los intereses obreros en general. Para que una asociación de trabajadores se encontrara legalmente constituida, debía contar con cinco miembros como mínimo, funcionar conforme a sus reglas, inscribirse en la presidencia del ayuntamiento o autoridad municipal correspondiente (artículos 159 a 161).

En Colima la Ley del Trabajo del 21 de noviembre de 1925, estableció en su artículo 110 el derecho de patrones y trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, estableciendo en su artículo 114 los requisitos para la constitución de un sindicato, que implicaba el reconocimiento de su personalidad jurídica y la capacidad para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, tales como un número mínimo de 10 miembros; constitución mediante escritura pública; elaboración de estatutos debidamente aprobados por la Asamblea General y la condición de que antes de iniciar sus funciones el sindicato debía dar aviso de su fundación al Departamento del Trabajo.

El Estado de Tamaulipas, en la Ley del Trabajo de 12 de junio de 1925, estableció la definición de sindicato, restringiendo el derecho de asociación a la clase trabajadora, estableciendo asimismo, que sus fines son exclusivamente el estudio, desarrollo y defensa

de sus intereses (artículo 166); clasificó a los sindicatos en gremiales y de industria (artículo 167); limitó el derecho de formación de sindicatos a que la mayoría de los trabajadores que lo constituyeran, pertenecieran a la misma industria, clase de trabajo similar o conexo, salvo en los casos en que se tratara de la formación de un sindicato nuevo, pero siempre y cuando no se afectara con ello los intereses de otro sindicato similar; la constitución del sindicato debía ser por escrito, contar con una junta administrativa de cuatro miembros y funcionar de conformidad con sus estatutos; inscribirse ante la autoridad municipal y que sus estatutos fueran aprobados por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Campeche expide una Ley de Trabajo el 5 de febrero de 1925, en esta se estableció el derecho de patrones y trabajadores para formar ligas, sindicatos y federaciones, cuyo objeto exclusivo es el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes (artículo 193). Su constitución requería de cinco patrones o diez trabajadores como mínimo; la constitución de la asociación debía constar en escritura pública, contar con estatutos debidamente aprobados por la asamblea general y no funcionar hasta que se diera aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para su inscripción.

Los anteriores ejemplos demuestran la anarquía existente en cuanto a la reglamentación del artículo 123 Constitucional, ya que existieron legislaciones que reconocían el derecho de asociación tanto a trabajadores como a patrones otras en cambio, lo establecieron como un derecho exclusivo de la clase trabajadora. Sin embargo, existía un criterio uniforme, sobre todo en cuanto a la capacidad jurídica de los sindicatos, ya que esta se encontraba condicionada a que debía registrarse al sindicato ante la autoridad estatal correspondiente, para que estos se encontraran legalmente constituidos, siendo evidente el interés de cada estado por mantener un control sobre la clase trabajadora.

Un hecho importante en la historia moderna de México lo constituye sin lugar a dudas el advenimiento del Partido Nacional Revolucionario (PNR), que constituyó el paso necesario de los hombres a las instituciones en la vida política. El partido desde sus

orígenes se preocupó por aglutinar entre sus filas a todos los sectores de la población, entre esos sectores se encontraban evidentemente el sector obrero.

En 1931 se promulgó la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional que ponía fin a la incertidumbre que en materia laboral existía, la Ley Federal del Trabajo siguiendo los principios de la Constitución reglamentó a su manera el derecho de los trabajadores y patrones para formar sindicatos, es con esta ley con la que se da pleno reconocimiento a los trabajadores para coaligarse en la defensa de sus intereses, con instrumentos de control sobre la clase trabajadora, tales como el registro sindical y la cláusula de exclusión.

El último paso lo constituyó la incorporación de las organizaciones obreras al aparato estatal, que inicio con la aparición del Partido nacional Revolucionario (PNR), partido que si bien en sus orígenes, no se decidió a incorporar plenamente a la clase obrera, pero que con la llegada de Lázaro Cárdenas al poder en 1934, la política respecto a estos grupos mayoritarios dio un giro de ciento ochenta grados.

Desde el inicio de su mandato Cárdenas (1934) inicio una relación diferente con las masas organizadas que apoyaban a su partido, por lo que consideró necesario transformarlo; por lo que hace al movimiento obrero, tomando como base el plan sexenal, dio franco apoyo a la generalización de los Contratos Colectivos, la cláusula de exclusión, las huelgas y un rechazo a los sindicatos blancos.

En 1936 el gobierno cardenista con el apoyo de las organizaciones obreras fomentó la creación de la central más importante del país: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), central obrera que desde 1936, es parte del aparato estatal, lo que trajo como consecuencia la transformación del partido oficial.

El Partido Nacional Revolucionario (PNR), había sido en realidad una "alianza electoral de líderes políticos locales y nacionales", ¹⁴ Cárdenas pretendió hacer de este partido una organización más activa por lo que las organizaciones populares debían tener

¹⁴ *ibidem*. Pág. 174

representación directa en la estructura partidaria y en consecuencia en la toma de decisiones. En 1938 el partido cambia de nombre al de "Partido de la Revolución Mexicana" (PRM), que surge como una coalición de sectores: el campesino, el popular, el militar y el obrero, este último constituido por la CTM, la CROM y la CGT.

Este fue el paso final que institucionalizó la relación de los sindicatos, a través de las grandes centrales obreras y el partido oficial, mecanismo que permitió un mayor control sobre los trabajadores, mediante los recursos legales ya existentes, el registro sindical y las cláusulas de admisión y exclusión, mecanismos que obligaron a la mayoría de los trabajadores a incorporarse a las filas del partido, con lo que se logró además, la legitimación de su actuar ante la población en general.

En conclusión podemos señalar que durante la etapa de México Precolonial no existió un verdadero antecedente de Sindicalismo ya que no existía un ordenamiento jurídico laboral que regulara las relaciones de producción .

Durante la etapa de la Colonia se dio un cambio radical en cuanto a la vida económica, política y social de los pueblos que habitaban tierras americanas esto por causa de la llegada de los españoles. Durante esta etapa aun no se da la existencia de un derecho sindical.

Es en la segunda mitad del siglo XIX, cuando el Sindicalismo Nacional encuentra sus antecedentes.

En la Constitución de 1917 en el artículo 123 se especifican por vez primera las bases sobre las cuales debería prestarse el trabajo.

En el Capítulo Segundo del presente trabajo, nos ocuparemos del análisis de el derecho del Trabajo y abarcaremos puntos de suma importancia como son el derecho social, el derecho del trabajo como tal, la Ley Federal del trabajo y sus Sindicatos; así como también los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 GENERALIDADES DEL DERECHO SOCIAL

Los estudiosos del Derecho afirman que resulta un tanto difícil unificar un criterio para definir lo que es el derecho social, dicha afirmación esta apoyada en la idea de que todas las ramas del derecho tiene un objeto social, motivo por el cual resulta complicado unificar un criterio para definir la rama del derecho social.

Mario de la Cueva, define a los derechos sociales como:

“Los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana”.¹⁵

¹⁵ De la Cueva Mario. Op.Cit. TomoPág.80

En esta definición se puede apreciar un gran espíritu de protección hacia los hombres que viven de su esfuerzo y trabajo físico, es decir, aquellos hombres que por su condición social sean débiles ante una sociedad que parece solo respetar al capitalista. De la Cueva, en su definición aparentemente exige una seguridad que permita a la clase social económicamente débil, una vida digna y libre.

Por otra parte, Trueba Urbina afirma que:

“El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.¹⁶

La definición anterior, coincide en gran medida con el criterio de Mario de la Cueva, al postular al derecho social, como especial tutor del respeto a ese conjunto de derechos de que son poseedores todos aquellos que viven de su trabajo y que además pertenecen a la clase social menos favorecida económicamente.

Para nosotros el derecho social; esta integrado por un grupo de normas jurídicas que además de establecer principios; tienden a desarrollar procedimientos protectores siempre a favor de sectores, grupos y personas que integran una sociedad débil, pero solo económicamente, en virtud de que no es posible hablar de una clase socialmente débil si recordamos que todos los derecho consignados en todo el cuerpo de leyes existentes es resultado de la unión de una clase socialmente fuerte, que si bien es cierto ha sido víctima de humillaciones, también lo es que llegado el momento ha demostrado ser mas fuerte que todos los millones de pesos que pudieran tener los capitalistas; lo anterior queda plenamente demostrado si recordamos la Independencia de México, o los movimientos obreros que han permitido que hoy en día le sean reconocidos al trabajador sus garantías mínimas consagradas a la ley.

¹⁶ Trueba Urbina Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa, México, 1980, Pág.1148

Es oportuno dar nuestra humilde opinión acerca de la ubicación del derecho del trabajo en la rama que corresponde.

Pensamos que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Social por las siguientes consideraciones:

El Derecho Público se da para el Estado y para el individuo como persona el Derecho Privado; sin embargo ninguno de los dos, aun cuando todo derecho es de carácter social, estaba dirigido hacia una realidad como lo es la sociedad misma; tomando al individuo unido solidariamente; es decir el surgimiento de un derecho que trae consigo un sentimiento de protección a un grupo claramente definido como económicamente débil.

Para tal deducción nos hemos apoyado en la Tesis de Gustavo Radbruch de la cual citamos un fragmento; mismo que aparece en la obra del maestro Mario de la Cueva "Nuevo Derecho del Trabajo Tomo I":

"...El derecho económico, son las normas que regulan la acción del estado sobre la economía y el derecho del trabajo determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo.

...Si el derecho económico contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el derecho del trabajo lo concentra en la persona humana y en su energía de trabajo... la vida los esta aproximando, pues cada vez más penetra el uno en el otro para producir una relación nueva, que no puede ser atribuida ni al derecho público ni al derecho privado, sino que representa un derecho nuevo de un tercer tipo: el derecho social del porvenir".¹⁷

Estamos de acuerdo con el pensamiento de Radbruch, al afirmar que:

"El derecho social, es producto de una moral colectivizada; pensamos que el derecho social no implica igualdad entre personas; sino una nivelación de las igualdades que entre ellas existe; y en efecto, el derecho social es resultado de una moral

¹⁷ De la Cueva Mario. Op.Cit. Pág. 72

colectivizada, en virtud de que el ser humano está sujeto a vínculos sociales por lo que el hombre colectivo es base del derecho social, por otra parte nos resulta muy aceptable el hecho de que el objeto principal del derecho social no sea el alcanzar la igualdad en las clases sociales, pues debemos ser realistas y pensar que sería algo imposible de lograr, es más coherente la idea de conseguir un equilibrio entre las diferentes clases sociales con la finalidad implícita de guardar el orden jurídico.

El Derecho Social no conoce simplemente de personas como particulares, o como miembros del Estado dotados de poder, es más concreto, pues se aboca al conocimiento de los individuos que integran una relación de trabajo, marcando la posición social del individuo ya sea dotado de poder, o bien económicamente débil.

Por lo anteriormente expuesto nos atrevemos a decir que el derecho del trabajo, aún cuando tiene calidad en el derecho público y en derecho privado, encuentra su mayor plenitud y desenvolvimiento en el derecho social, que protege y tutela los intereses de la gente que lucha y vive de su gran esfuerzo; esto no significa que el derecho del trabajo pierda su autonomía, siendo que representa un conjunto de normas jurídicas que tiene como objetivo equilibrar dos fuerzas sociales que se representan en capital y trabajo.

2.2 GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Muchos doctrinarios han establecido la definición del derecho del trabajo, sin que hasta el momento pueda establecerse una que sea válida para la gran mayoría; algunos prefieren sugerir la definición de otros autores, sin establecer una propia.

A continuación citaremos las definiciones que consideramos como las más importantes:

Néstor de Buen establece que: "El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre,

subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".¹⁸

Miguel Navarro Borrel establece que es el: "Conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivos y adjetivos destinados a regular:

- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.

- Los órganos jurisprudenciales y las dependencias administrativas del trabajo.

- Los organismos de clase, obrero y patronales, sus características, requisitos y personalidad".¹⁹

Mario de la Cueva lo define como: "La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".²⁰

Esta última definición satisface en su mayoría las expectativas de lo que deberá entenderse por derecho del trabajo, agregando el autor, que no es ni podrá ser una realización plena de justicia, quizá ni siquiera aproximada, por que lo justo no pueda darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre.

Las definiciones antes citadas atienden a los sujetos, al objeto, a los fines, a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Por lo cual, resulta muy difícil que pueda precisarse una definición que abarque todas las expectativas, además de que nuestro derecho del trabajo se transforma según la época, el país y el sistema jurídico.

¹⁸ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo I. Pág. 293

¹⁹ Navarro Borrel, Miguel. **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo**. Sexta Edición. ed. Sista. México, 1998. Pág. 3

²⁰ De la Cueva Mario. Op.cit. Pág. 85.

Las denominaciones que se le pueden dar son diversas, según el país y la época; por ejemplo en Alemania se le llama Derecho Social, en Francia se le conoce como legislación Industrial y en otros países como Derecho Obrero.

Los tratadistas laborales no se han puesto de acuerdo ni siquiera sobre su denominación. En este sentido coincidimos con Baltasar Cabazos Flores al establecer que lo importante no es su nombre, sino su contenido, sin embargo, consideramos que la más acertada es la de Derecho de Trabajo, aunque tampoco comprende en su enunciado la amplitud de su contenido, pero abarca fundamentalmente la relación jurídica del trabajo, sus sujetos y fines que constituyen los principales objetivos de esta rama del Derecho.

Es importante señalar que en todas las ramas del derecho resulta indispensable establecer cuáles son las fuentes que le dieron origen o fundamento, dividiéndose en históricas reales y formales.

Las fuentes históricas son aquellos documentos que encierran el texto de una norma, las que se refieren a los orígenes o antecedentes que causaron su nacimiento.

Las fuentes reales o materiales son los hechos o elementos sociales que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Las fuentes formales son los procesos de manifestación de las normas jurídicas, para el Derecho en general son la ley, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del Derecho, la Costumbre.

En el Derecho del Trabajo las fuentes formales cambian su jerarquía desplazándose a la legislación laboral, en virtud de que sólo se refiere a mínimos de derecho del trabajador los que pueden ser superados por la Costumbre y la Jurisprudencia, incluso por los contratos colectivos y los contratos ley, cuando estos otorgan mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios al trabajador, hacen que pierda su categoría principal.

Así, la ley habla del salario mínimo, no de salario máximo de jornada máxima, no de jornada mínima. Por ello, sobre la ley en materia laboral está la costumbre y la jurisprudencia.

Por lo antes expuesto las fuentes formales guardan el orden siguiente:

- La Constitución General de la República
- La Costumbre
- La Jurisprudencia
- La Ley
- La Doctrina; y
- Los Principios Generales del Derecho

Como fuentes supletorias se encuentran las señaladas por el artículo 17 de la Ley Laboral en la siguiente forma:

La "analogía", al establecer que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley laboral, en sus reglamentos o en los tratados vigentes, se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes.

Los Principios Generales que derivan de las normas antes citadas.

Los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional.

La Costumbre y la Equidad.

Como fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo se considera al Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra por encima de la ley laboral cuando sobrepasa los mínimos señalados por ésta, en cuanto se refiere a los beneficios a favor del trabajador, al

contrato ley y a la sentencia colectiva, que es dictada por los tribunales del trabajo en los conflictos de carácter económico.

Cabe señalar que la costumbre en el ámbito laboral la constituyen los hechos reiterados considerados como obligatorios, mediante los cuales pueden los trabajadores mejorar o incrementar sus prestaciones y beneficios laborales.

Es preciso señalar que dentro de las fuentes formales del derecho, la interpretación juega un papel primordial, por lo que es necesario citar su definición.

Luis Recanses Siches señala: "Sin interpretación, no hay posibilidad de que exista ningún orden Jurídico.

Cuando el legislador quiere decirles a los jueces de qué modo han de interpretar la ley, sus palabras sobre esta materia han de resultar por necesidad inoperantes.

No puede existir ningún orden jurídico sin función interpretativa por qué las normas están destinadas a ser cumplidas y, en su caso aplicadas.

Ahora bien, las generales -Constitución, leyes, reglamentos- hablan del único modo que pueden hablar: en términos relativamente generales y abstractos. En cambio, la vida humana, las realidades sociales, en las cuales se debe cumplir, en su caso, aplicar una ley o reglamento son siempre particulares o concretas, por consiguiente, para cumplir o aplicar una ley o reglamento es ineludiblemente necesario convertir la regla general en una norma individualizada, transformar los términos abstractos en preceptos concretos, y esto precisamente es lo que se llama interpretación".²¹

Eduardo García Maynez señala: "Interpretar ésta, es descubrir el sentido que encierra el derecho. La ley aparece ante nosotros como una forma de expresión. Tal

²¹ Recansens Siches, Luis. **Tratado General de Filosofía del Derecho**. Séptima Edición. Ed. Porrúa. México, 1981. Pág. 709

expresión suele ser el conjunto de signos escritos sobre el papel, que forman los artículos de los códigos.

Los que se interpreta no es la materialidad de los signos, sino el sentido de los mismos, su significación.

La interpretación solo resulta posible cuando hay preceptos que deban ser interpretados. Pero puede presentarse el caso de que una cuestión sometida al conocimiento de un juez no se encuentre prevista en el ordenamiento positivo. Si existe una laguna, debe el juzgador llenarla. La misma ley le ofrece los criterios que han de servirle para el logro de tal fin. Casi todos los códigos que en situaciones de este tipo hay que recurrir a los principios generales del derecho o a la equidad".²²

La mayoría de los juristas han establecido que interpretar es: desentrañar el sentido que encierra la ley. En la Ley Federal del Trabajo se indica cómo deberá considerarse la interpretación, señalando en su artículo 18:

"En la interpretación de las normas del trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Los artículos 2º y 3º antes mencionados consagran la justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel de vida decoroso.

2.3 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO A

A partir de la Constitución de 1917, está fuera de toda duda que el derecho que regula la situación jurídica de los trabajadores se encuentra en el artículo 123 de la propia

²² García Maynez, Eduardo. **Introducción al Estudio del Derecho**. Trigésimo Séptima Edición. Ed. Porrúa. México, 1985. Pág.414

Constitución Mexicana, relacionado con los demás preceptos de ese ordenamiento y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales de rango ordinario.

Después de enunciar el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil y de establecer la obligación (evidente del Estado) de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley, el precepto citado confiere al Congreso de la Unión, sin contravenir las bases establecidas en la misma Constitución, el expedir leyes sobre el trabajo.

Mario de la Cueva dice que: "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social, y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia".²³

En México una de las etapas de lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días que nuestro constituyente discutió los antecedentes del artículo 123 constitucional.

Así mismo la voz del trabajador pronto se hizo oír, y el Congreso Constituyente la escuchó; nuestra historia alcanzaba uno de sus momentos de orgullo, y las ideas corrieron purificando a los hombres. Tan es así, que Alfonso Cravioto, diputado constituyente, expresó en el Teatro de la República de Querétaro:

"Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas, los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derecho de los obreros".²⁴

²³ De la Cueva, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo*. Décimo Tercera Edición. Ed. Porrúa. México. 1965. Página 5

²⁴ *Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917*. Tomo I. México, 1960. Pág. 1028

En efecto, Don Alfonso Cravioto, Francisco Javier Mújica, Heriberto Jara, Froilán Manjares, Carlos L. Gracidas, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Esteban Baca Calderón (líder en la huelga de Cananea), entre otros insignes constituyentes, protagonizaron el debate más importante en la historia del Derecho Laboral Mexicano.

Así, Héctor Victoria, con gran claridad, planteó la necesidad de crear bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, aspectos como los siguientes: "...jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, aplicación de medidas de higiene en; fábricas, minas, etc.; convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones..."²⁵

Froilán Manjarres señaló que con la participación de los obreros la lucha revolucionaria se había transformado en una revolución social, y pidió que se dictara no un solo artículo, "sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna", dedicado a los derechos de los trabajadores. Francisco Javier Mújica al defender los cambios introducidos por la Comisión Redactora, precisó que la huelga tendría por objeto, "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".²⁶

El texto del artículo 123 Constitucional fue aprobado por unanimidad y se convirtió en un modelo adoptado posteriormente por legislaciones de otros países. Las garantías sociales, en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al ser humano como miembro de un grupo social, no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas, tal como se le conceptualizaba bajo el liberalismo individualista de la Constitución de 1857.

Rouaix invitó al licenciado José Inocente Lugo (jefe de la Dirección del Trabajo de

²⁵ Dávalos José. **Derecho del Trabajo I**. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1998. Pág. 64

²⁶ Diario de los Debates. Op. Cit. Tomo I. Pág. 1039

la Secretaría de Fomento, quién no fue diputado constituyente) y a Rafael L. de los Ríos (su secretario particular) para colaborar en la formación del capítulo sobre trabajo.

Lugo aportó los estudios que sobre la materia había hecho la Dirección a su cargo. Con estos estudios, con las leyes redactadas por Macías y Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura de nuestro artículo 123.

Las juntas se efectuaron en los diez primeros días de enero, en el ex –palacio Episcopal, entonces morada de varios diputados. Estas sesiones se llevaron a cabo en las mañanas, y en las noches Rouaix, Macías, Lugo y Ríos, daban forma a las ideas expuestas en la mañana. En estas juntas no se levantaron actas, sino que se tomaban apuntes sobre los pensamientos fundamentales.

Aunque no se nombró presidente que dirigiera las sesiones, de hecho lo fue el señor Rouaix:

“Los diputados que con más asiduidad concurren a las juntas y con más eficacia laboraron en la realización de la empresa, fueron el ingeniero Victorio Góngora, autor de la primera iniciativa de ampliaciones al artículo 5º y quién tenía grandes conocimientos en el ramo, por los estudios que había hecho; el general Esteban B. Calderón, radical en sus opiniones, los diputados duranguenses, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, artesanos que se habían elevado en la esfera social por su inteligencia y honradez y el licenciado Alberto Ferrones Benítez y Antonio Gutiérrez, que habían demostrado los cuatro, su adhesión a la causa popular colaborando con el ingeniero Rouaix en gobierno de su estado, los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, quienes venían de la campaña bélica a la campaña civil para implantar sus ideales, los obreros Dionisio Zavala y Carlos L. Gracidas, que ya habían expuesto sus anhelos en las discusiones del artículo 5º y el fogoso orador Licenciado Rafael Martínez de Escobar del grupo radical. Muchos otros diputados concurrían a nuestras reuniones con más o menos constancia y sus nombres figuran entre

los que calzaron con su firma la iniciativa que formulamos".²⁷

Antes de que la asamblea conociera el proyecto lo conoció Don Venustiano Carranza, y dio su consentimiento.

El día trece de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución. La exposición de motivos la redactó, principalmente, Macías y entre las ideas importantes encontramos:

1.- El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna;

2.- La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa;

3.- Por la desigualdad de medios económicos e influencia social para resolver los conflictos laborales, mejor que la justicia ordinaria es la conciliación;

4.- El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones;

5.- Que para terminar con la cadena de esclavitud de padres e hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador;

6.- Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador. La idea fue que eran mínimos reglamentos los que se

²⁷ Rouaix Pastor. **Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.** Ed. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México, 1959 Pág.91

establecían, pero necesarios, ya que con la primera batalla ganada se seguiría adelante, hasta que llegaran a desaparecer las injusticias sociales.

La importancia de este artículo está en que "rompió el mito del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, sin consideración a la nobleza del trabajo y a la dignidad del hombre".²⁸ La esencia del artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertades frente a la economía. Nuestro artículo, nació rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía, y abrió cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social.

En la actualidad nuestro artículo 123 constitucional establece diversas normas protectoras, de las cuales mencionaremos y comentaremos las que a nuestro juicio son de mayor importancia:

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

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

En esta primera parte; se consigna la garantía de libertad de trabajo siempre que sea lícito, haciendo hincapié en que es un derecho de que goza todo individuo; manifestándose así la garantía de igualdad; en relación con ello encontraremos en el

²⁸ De la Cueva, Mario. Op Cit. *Síntesis del Derecho del Trabajo*. Pág. 27

artículo 3° y 4° de la Ley reglamentaria un poco más amplio el ejercicio de estos derechos.

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

Señala claramente el límite de tiempo de la jornada laboral esto para evitar el abuso e injusta explotación de un trabajador.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

En esta fracción, se hace referencia al salario y a sus modalidades, que se encuentran especificadas en la Ley Reglamentaria; así como al mecanismo que se sigue para la fijación de salarios.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Al respecto encontramos consignado el principio de igualdad de salarios en razón de que al desempeñar trabajos iguales se debe obtener un salario igual sin que tenga influencia alguna el sexo o la nacionalidad.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

En esta fracción se especifica la forma de pago del salario y las limitaciones a que esta sujeto, en relación con la sustitución que se pretende hacer.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

De esta fracción se desprende la obligación directa de las empresas de ofrecer a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, que proporcionara beneficios a ambas partes.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar , de cuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

En esta fracción se consignan las garantías de seguridad social que protege al trabajador en caso de que sufra algún accidente o enfermedad o incluso pueda morir.

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

Fue precisamente la unión de trabajadores lo que permitió que la clase obrera lograra el reconocimiento de sus derechos ante la sociedad capitalista; y es en esta fracción en que se reconoce el derecho tanto a trabajadores como a patrones para unirse en defensa de sus intereses y derechos; encuentra apoyo dicho precepto en el artículo 9º de la Constitución, y 354, 355, 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo.

XXII. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

La presente fracción es el fundamento legal que justifica la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje; formada por representantes de los trabajadores, de los patrones y uno del gobierno, en virtud de ofrecer a las partes la garantía de que en la junta existe personal que vigilara y protegerá sus intereses, lo anterior se confirma con lo establecido en los artículos 604 y 605 de la Ley Reglamentaria.

En conclusión, nuestro artículo 123 quiere y promete justicia, justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para haber hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

2.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS SINDICATOS

El primer Proyecto de Código Federal del Trabajo, fue presentado en el mes de julio de 1929. Este fue redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo del presidente Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto en

materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia el presidente, determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto cambio su nombre de "Código", por el de "Ley", la cual fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio de esta ley, se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Esta ley, que estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Algunos de los cambios mas relevantes son:

1) En el año 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

2) El 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

3) La del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

4) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; y,

5) Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera

trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones; el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

En vez de ser un freno a la industrialización y el desarrollo económico, la Ley; gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos: aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los Reglamentos Interiores de Trabajos de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los trabajos de las mismas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para Obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970, ya reformadas), entre otros.

Por otra parte, se ha dicho que la Ley del Primero de mayo de 1970, fue el premio a la lealtad que el gobierno de el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz otorgó al movimiento mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968, aunque en realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta Ley refleja una conquista sino una dación generosa.

Relata el maestro Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, que el presidente Adolfo López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda Comisión formada por las mismas personas y además con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta Comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión del presidente Díaz Ordaz se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras donde acudieron también los miembros de la Comisión redactora del Anteproyecto para un cambio de impresiones.

Por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

Estamos de acuerdo con Mario de la Cueva cuando afirma que "la Nueva Ley en su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".²⁹

La Nueva Ley entro en vigor el 1º. De mayo de 1970 en la fecha en que se conmemora a los Mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización, ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa, lo que evidentemente, no podía ser de otra manera.

Es de gran importancia que señalemos las reformas legales que se realizaron en el año de 1978 puesto que hay una evolución permanente en nuestro derecho del trabajo.

Su inexistencia en la primera década del siglo, sus primeros pasos en los años de la Revolución Constitucionalista, el torrente de la Declaración de los derecho sociales de 1917, las leyes del trabajo de las entidades federativas, la Ley de 1931, la Ley del Séguro Social de 1943, las reformas constitucionales de 1962 y la Ley de 1970, han encontrado una compañera dignísima en las últimas reformas constitucionales y legales de 1977 y 1978, que fusionaron en el capítulo IV del título once de la Ley vigente, los servicios sociales del empleo y de la capacitación y adiestramiento.

El artículo 539, contiene una visión magnifica y amplia del problema que nos ocupa; los servicios del empleo y de la capacitación marchan separados en las legislaciones extranjeras que conocemos y tampoco tenemos noticia de que la Organización Internacional del Trabajo haya propuesto su unión. Por lo tanto, podemos afirmar que es otra de las ideas originales del pensamiento político y jurídico de nuestra nación.

²⁹ De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Página 56

Una acción conjunta de dos principios que persiguen el mismo fin, que es la realización integral del hombre, primero la capacitación, e inmediatamente después, una actividad, empleo o trabajo.

2.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX en 1862, en Inglaterra, su nacimiento obedeció al proteccionismo que el estado ejercía sobre el capital y sin duda por las arbitrariedades del patrón hacia sus trabajadores, el empresario formulaba un Reglamento de Trabajo, donde en forma unilateral se estipulan una serie de condiciones, que no es difícil de imaginar que dichas condiciones eran ventajosas para el patrón de tal forma que si un obrero deseaba trabajar indiscutiblemente tendría que someterse a las condiciones ya fijadas.

Siendo una de las razones, si no es que nos atrevemos a decir que la principal razón, por la cual el contrato colectivo de trabajo no fue fácilmente aceptado, esto es el modificar o por lo menos tratar de modificar una serie de condiciones ventajosas al capitalista no fue una labor sencilla sino hubieran que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocidos y protegidos por las instituciones legales, inclusive cuando las asociaciones de trabajadores empezaron a celebrar contratos colectivos de trabajo, los patrones tenían la libertad de aceptarlos o no, y en consecuencia la inconformidad de los trabajadores cobraba día a día mayor fuerza hasta conseguir que dicho contrato fuera reconocido por el capitalista, aclarando que no porque ya estuviera estipulado por la Ley, sino porque ya era reconocida la Asociación Profesional.

Podemos decir, que el Contrato Colectivo de Trabajo nace a la vida Jurídica en el Campo del Derecho Privado, en razón de que se consideraba que las únicas fuentes de las obligaciones era el contrato y la Ley, y siendo por lo tanto un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y uno de empresarios, siendo consecuentemente un contrato productor de obligaciones, así fue indispensable explicar las bases legales de su

existencia y su justificación social; de esta manera los juristas se percataron de que la única figura jurídica que podría explicar su existencia, era la de un contrato, motivo por el cual se le ubicó en las leyes civiles, siendo el Código Civil Holandés de 1º de septiembre de 1900 el que lo reconoció y reglamentó.

En México, el Contrato Colectivo de Trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley de 1931, ya que la Constitución solamente menciona el Derecho de Asociación Profesional, pues el artículo 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo, en el período comprendido de 1917 en que aparece nuestra actual Constitución y 1931, en que aparece la primera Ley Federal del Trabajo en México.

A este respecto, Néstor de Buen, nos señala la importancia que tuvo la primera Ley Federal del Trabajo:

“Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones; el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera...”³⁰

Es así como el Contrato Colectivo de Trabajo viene a abolir la voluntad del patrón, quien podría fijar las condiciones de trabajo a su entera satisfacción; y logrando reafirmar el principio de igualdad entre los hombres, esto es, no deben existir privilegios, no preferencias indebidas, es decir, a trabajo igual salario igual.

En el tercer capítulo analizaremos las clases de sindicato que existen así como las características del mismo, sus obligaciones, las causas de su disolución y lo referente a las federaciones y confederaciones.

³⁰ De Buen Lozano, Néstor. Op Cit. Tomo I. Pág. 340

CAPITULO TERCERO

SINDICATO

3.1 DEFINICION DE SINDICATO

Definir una institución jurídica como el sindicato no siempre resulta sencillo, según Néstor de Buen, el origen etimológico del sindicato es del griego SINDIKE que significa "justicia comunitaria" o bien la idea de "administración y atención de una comunidad".³¹

Cabanellas define al sindicato como "toda unión libre de personas que ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender lo intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".³² Por su parte el maestro Mario de la Cueva, define al sindicato como "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de lucha por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".³³ Es evidente que el autor excluye a los patrones de su definición, suponemos que es por el

³¹ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 721.

³² Cabanellas, Guillermo. **Derecho Sindical y Corporativo**. Porrúa. México. Página 360.

³³ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 283.

hecho de que los mismos no tienen necesidad de agruparse para defender sus derechos de clase, asimismo pretende que con los sindicatos se mejoren las condiciones sociales de un país en su conjunto.

Por su parte Néstor de Buen aporta una definición más simple del sindicato: "persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".³⁴

La Ley Federal del Trabajo ha definido al sindicato en diversas formas, la Ley de 1931 en su artículo 232 definió al sindicato como "la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". Definición legal que prevaleció hasta 1970, año en que fue promulgada una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que definió en su artículo 356 al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Definición que a juicio de Mario de la Cueva, es más elástica y que en consecuencia abarca todos los fines que las organizaciones sindicales se propongan realizar, ya que, formula del artículo 356 "quiere decir libertad para nacer, vivir y actuar".³⁵

3.2 CLASES DE SINDICATO

La Ley Federal del Trabajo ha establecido una clasificación para los sindicatos, una de ellas deriva de la propia definición, esto es, los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patronos, siendo evidente la exclusión de sindicatos constituidos por trabajadores y patronos ya que los mismos tienen intereses contrapuestos.

Bajo el principio de sindicación plural, es decir la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros, los sindicatos de trabajadores según lo

³⁴ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 721

³⁵ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 283

establece el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser: Gremiales, de Empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios varios.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, también incluyó este principio, con la diferencia que en su artículo 232 no establecía a los llamados sindicatos nacionales, tipo de sindicato que en realidad se incorporaron con una reforma legal a la Ley Federal del Trabajo de 1956 y que con la aparición de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se respetó.

El Sindicato Gremial

Como lo establece la fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos gremiales están constituidos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, es decir sus miembros son trabajadores que “desarrollan actividades que los identifican”³⁶ y que en realidad representa la forma mas antigua de sindicación y que por sus características es de carácter aislado e independiente, que difícilmente se entenderá con los grupos sindicalistas que ejercen mayor presión en el terreno de lo político.

El Sindicato de Empresa

El sindicato de empresa, es el constituido por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, Mario de la Cueva les otorga gran importancia a este tipo de sindicato, ya que a su juicio, son el primer eslabón en la cadena de igualdad de todos los trabajadores, argumentando que a diferencia de los sindicatos gremiales, los de empresa velan y luchan por los intereses de todos los trabajadores, pues busca un beneficio igualitario y afirma:

“El sindicato gremial mira a la justicia para cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece, en tanto que el sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora”.³⁷

³⁶ Ramos, Eusebio. **Derecho Sindical Mexicano**. Cárdenas, México, 1978. Pág. 47

³⁷ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 328

El Sindicato Industrial

El Sindicato Industrial esta constituido por trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial, en una sola entidad federativa, este tipo de sindicato implicó la ruptura de dos barreras, la primera de ellas, al igual que el sindicato de empresa es la de acabar con la limitación de la profesión o actividad que establece el sindicato gremial, pero la mas importante es que también rompió con la barrera física que implica un sindicato de empresa, el cual se limita a las paredes de un centro de trabajo. Al respecto Mario de la Cueva, asegura que el sindicato industrial representa un segundo eslabón en la cadena de igualdad y unidad de la clase trabajadora, y agrega que “es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la clase trabajadora”.³⁸

Néstor de Buen, por su parte afirma que si bien es cierto los sindicatos industriales representan ventajas considerables, en el caso particular de México, en realidad ha significado lo contrario, ya que anteponen los intereses de sus cuadros de dirección a los de sus miembros, y por regla general sus dirigentes “arreglan los conflictos con ventajas económicas personales y a espaldas de sus representados”.³⁹

El Sindicato Nacional de Industria

La fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, define a este sindicato, como el integrado por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades Federativas.

Semejantes a los sindicatos industriales, pero por sus características de mayor jerarquía, los sindicatos nacionales de industria en realidad constituyen el último eslabón en la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores, pero al mismo tiempo

³⁸ Ibidem.

³⁹ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 733

constituyen el peldaño inmediato inferior a la confederación y el resultado normal "de la fuerza expansiva del derecho del trabajo".⁴⁰

El Sindicato de Oficios Varios

Están constituidos por trabajadores de diversas profesiones, con el requisito de que para constituirse el número de trabajadores de la profesión que habiten en el municipio de que se trate, sea menor a veinte.

La idea del legislador fue permitir y facilitar la creación de organizaciones sindicales en cualquier rincón de la república, aún cuando se trate de pequeños poblados, sin embargo su aplicación en realidad ha sido poco práctica.

La Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de los trabajadores y patrones al constituir sindicatos, respecto de estos últimos, su clasificación la encontramos en el artículo 361 que a la letra dice: "Los sindicatos de patrones pueden ser:

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

De la anterior clasificación podemos establecer, que el criterio utilizado fue el siguiente:

- Tomando en cuenta la actividad del trabajador en sindicatos gremiales y de oficios varios.
- Tomando en cuenta la adscripción a una misma negociación en sindicatos de empresa.
- Tomando en cuenta la actividad empresarial en Sindicatos de Industriales.

⁴⁰ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 330.

- Tomando en cuenta la actividad y territorio en sindicatos nacionales de industria.
- Tomando en cuenta únicamente el territorio en sindicatos de patrones locales y nacionales

3.3 CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO

Las características de los sindicatos, las podemos señalar de acuerdo a los siguientes incisos:

A. Personalidad Jurídica de los Sindicatos

En México, el artículo 25 del Código Civil en vigor en el Distrito Federal, en su fracción IV, determina que son personas morales: "Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal". Lo anterior es ratificado por el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo.

El sindicato existe de hecho desde su constitución y al momento de reunir los requisitos de fondo y forma requeridos por la ley, se le reconoce jurídicamente su existencia por medio del registro.

Los efectos de la personalidad jurídica de los sindicatos: Al reconocerse la personalidad jurídica a los sindicatos adquieren la facultad legal para actuar en nombre de la unidad del grupo en diferentes ámbitos, siendo sujeto de derechos y obligaciones.

El sindicato como persona moral tiene la facultad de representar a sus agremiados; a su vez, es una fuerza social que dentro de los límites constitucionales y legales, asume una función esencial de producir, por la vía de convenios, derechos objetivos.

De acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, la formación de los sindicatos está sujeta a una serie de requisitos, cuyo debido cumplimiento permite la constitución de los mismos. Debemos entender como requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas.

Existen dos sistemas generales con relación a los requisitos sindicales: el de constitución libre de los sindicatos y el de reconocimiento legal como personas jurídicas.

El primero de ellos, no conduce a las organizaciones sindicales a la personalidad jurídica, sin embargo, esto no les impide actuar como asociaciones de hecho, realizando todo tipo de actos de carácter sindical. En el segundo sistema las asociaciones sindicales deben cumplir una serie de requisitos marcados por la ley para obtener su personalidad jurídica, misma que los faculta para representar a sus afiliados ante todo tipo de autoridades de manera individual o colectiva. Este último caso es el sistema adoptado por la legislación nacional, específicamente en el artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo.

Los requisitos para la constitución de un sindicato son de dos tipos: de fondo y de forma.

Los requisitos de fondo son aquellos relativos a los elementos sustanciales o materiales que deben concurrir a la constitución de los sindicatos tales como: la calidad de las personas que concurren a su organización y funcionamiento, así como las finalidades que se proponen realizar sus integrantes.

Por otro lado, los requisitos formales son los exigidos por la ley, para el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos.

REQUISITOS DE FONDO

Según Eusebio Ramos, los requisitos de fondo son definidos como "Los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical".⁴¹

⁴¹ Ramos, Eusebio. Op. Cit. Página 64

Por su parte De la Cueva, al referirse a los requisitos de fondo, los define como los elementos que integran el ser social de los sindicatos, es decir, las características de sus integrantes –patrones o trabajadores-, y los fines de estos como grupo –estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses-, concluye Mario de la Cueva que los requisitos de fondo en realidad derivan de la definición legal del sindicato, establecida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, lo que justifica que se les caracterice a los requisitos de fondo como los elementos que integran el ser social del sindicato.

En cuanto a los requisitos de las personas que integran a los sindicatos la Ley Federal del Trabajo establece varios supuestos:

- Su número.- El artículo 364 del Código Laboral prevé, que el número mínimo de trabajadores que se requiere para la constitución de un sindicato es de veinte, en servicio activo, agregando que se considerara a aquellos trabajadores que hubieran sido rescindidos con treinta días de anticipación a la fecha en que se hubiera solicitado el registro y aquella en que se hubiera otorgado el mismo, disposición que tiene por objeto no permitir que los patrones obstruyan la libre sindicación.
- Menores de edad.- La Ley, con su espíritu de libre sindicación, no obstaculiza la sindicación de los menores de edad, ya que permite que los mayores de catorce años puedan formar parte de los sindicatos, precepto legal congruente con otra disposición establecida en la fracción III del artículo 123 constitucional, que prohíbe el trabajo a los menores de catorce años. La única limitante a los menores de edad con relación a la vida sindical es la de no poder ser parte de la mesa directiva de los sindicatos, cuando tengan menos de dieciséis años.
- Trabajadores de confianza.- En el caso de los trabajadores de confianza, la Ley Federal del Trabajo, limitó la libertad sindical de este tipo de trabajadores, al restringir su ingreso a los sindicatos de los demás trabajadores, debiéndose

entender tal disposición como la posibilidad de poder constituir sindicatos de trabajadores de confianza exclusivamente.

- Trabajadores extranjeros.- El legislador permitió que los extranjeros, participen en la vida sindical, sin embargo limitó su participación al no permitir que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos, esta limitante, deriva del hecho de que los sindicatos pueden participar en la vida política del país (cuestión que antes les era prohibida), esta limitante en realidad pretende ser un acto para salvaguardar la soberanía del país.

REQUISITOS DE FORMA

Como cualquier persona moral los sindicatos requieren de un procedimiento que una vez cumplido, además de otorgarles la personalidad jurídica, les permite actuar ante cualquier autoridad y cumplir con sus objetivos legales.

La Ley Federal del Trabajo establece la obligación de las organizaciones sindicales de registrarse ante la secretaria del Trabajo y Previsión Social en el caso de la competencia federal o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tratándose de competencia local, para lo cual deben agregar a la solicitud de registro, las copias autorizadas del acta de asamblea constitutiva, estatutos y acta de asamblea en que se hubiese elegido a la directiva, la autorización de los documentos antes referidos la realiza, salvo disposición en contrario de los estatutos, el secretario General, el de organización y el de Actas del sindicato, asimismo se debe agregar una lista de los nombre y domicilio de sus miembros y nombre y domicilios de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten sus servicios.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, así como los requisitos de fondo, es decir, tener por objeto el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones y concurrir la constitución de la organización sindical un mínimo

de veinte trabajadores o tres patrones, la autoridad que conozca de la solicitud de registro, no podrá negar el mismo.

Existe un supuesto en la ley, que pretende garantizar el registro de los sindicatos de manera automática, que ocurre cuando la autoridad que conoce del mismo, no da contestación en un plazo de sesenta días, los solicitantes deben requerirla y si en un plazo fatal de tres días no emite una resolución, se da el registro automático para todos los efectos legales, debiendo la autoridad emitir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Atento al sistema adoptado por nuestro ordenamiento jurídico, y que fue explicado párrafos atrás, el registro del sindicato y de su directiva, ante las autoridades laborales correspondientes, produce efectos ante cualquier otra autoridad.

B. Libertad Política de los Sindicatos.

En la fracción I del artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se les prohibió a los sindicatos, intervenir en los asuntos políticos, no obstante lo anterior, los sindicatos dieron su apoyo al Partido de la Revolución Mexicana, hoy Partido Revolucionario Institucional, en el período presidencial de Cárdenas.

La prohibición de intervenir, en asuntos políticos se suprimió, el 17 de Octubre de 1940.

La libertad política consiste en la expresión de sus ideales políticos y la defensa de los mismos.

C. La Autonomía Sindical.

❖ Autonomía sindical frente al Estado.

Esta clase de autonomía es difícil que se presente, debido a la estrecha relación del Estado con los sindicatos.

La relación entre los sindicatos y el Estado se manifiesta objetivamente al formar parte del partido político en el poder, la Confederación de Trabajadores Mexicanos.

❖ Autonomía jurídica de los sindicatos.

La constitución en el artículo 123 fracción XVI, establece la libertad de formar sindicatos, sin la imposición de condiciones.

La ley reglamentaria es limitativa de esta autonomía, el ejemplo más claro se presenta en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, en lo referente al registro de los sindicatos, con esta disposición, el Estado determina la existencia jurídica de los sindicatos.

La autonomía jurídica se encuentra representada en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, en los que respecta a la redacción de sus estatutos y reglamentos, elección de sus representantes y la organización de sus actividades.

❖ Autonomía de los sindicatos frente al patrón,

Esta autonomía, esta plenamente reconocida a nivel constitucional, en el artículo 123, fracción XXII, apartado A, porque existe una sanción para el patrón que despida a un trabajador por ingresar a un sindicato.

En la Ley Federal de Trabajo, también existe la prohibición de que el patrón intervenga en el régimen interior del sindicato.

3.3.1 OBLIGACIONES DEL SINDICATO

Como un medio de control estatal, la Ley Federal del Trabajo establece determinadas obligaciones a los sindicatos en el artículo siguiente:

Artículo 377: "Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y de las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Cabe señalar que no existe sanción específica por el cumplimiento de estas disposiciones, lo que no excluye la posibilidad de que su inobservancia pueda propiciar la cancelación de su registro.

También se establece una obligación en forma específica para la directiva del sindicato en el artículo siguiente:

Artículo 373: "La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable."

El artículo 378 establece: "Queda prohibido a los sindicatos:

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

En relación al artículo antes precisado, creemos conveniente citar el comentario que al respecto emitió el Licenciado Juan B. Climent Beltrán al señalar:

“Estimamos que la prohibición para los sindicatos contenida en el artículo 378, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que no podrán ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, se deriva de la propia naturaleza y finalidad de las organizaciones sindicales, cuyo objeto es dedicarse a la defensa de los intereses de los trabajadores; conforme al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que se desvirtuaría el carácter de los sindicatos si realizasen habitualmente las actividades de las sociedades mercantiles a que se refiere el artículo 3º fracción II, en relación con el 75 del Código de Comercio. Por ello, a *contrario sensu* debe entenderse que las actividades económicas o promoción de espectáculos de beneficio social, sin ánimo de lucro, no están comprendidas en dicha prohibición.”⁴²

En cuanto a la prohibición de intervenir en asuntos religiosos, coincidimos con la mayoría de los doctrinarios que establecen, que dicha disposición deriva de una razón política, considerándola totalmente innecesaria.

3.3.2 DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

La disolución es la acción de suprimir o hacer cesar. En ese sentido la disolución sindical debe entenderse como la desaparición intencionada por decisión de sus miembros, así se consigna en el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto señala:

“Los sindicatos se disolverán:

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

En relación al artículo antes citado debemos precisar lo establecido en el artículo 403 que señala: “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del

⁴² Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Breña Garduño, Francisco. Ed. Harla, México, 1993. Pág 291.

contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

También se deberá tomar en cuenta lo establecido en el artículo 380 al precisar la liquidación del sindicato.

Artículo 380: “En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen los estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existe, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

La cancelación es la supresión del sindicato o de su registro, por voluntad y acción de las autoridades, consignándose en el artículo siguiente:

Artículo 369: “El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

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

3.4 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 381 establece:

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

En el artículo anterior únicamente se consigna el derecho de constituir federaciones y confederaciones, sin precisar la forma en que deberán integrarse, en ese sentido el Licenciado Juan B. Climent Beltrán señala:

“En cuanto al número de sindicatos requeridos para formar Federaciones y Confederaciones, la ley vigente sólo habla de sindicatos, por lo que basta con la pluralidad

de los mismos, es decir, con dos o más sindicatos de un mismo Estado, para construir una federación y diversas entidades federativas, para constituir la confederación.

Ahora bien, en la práctica ocurre que dos o más sindicatos de diversas entidades federativas se integran en una federación y así solicitan y obtienen el registro en la Secretaría del Trabajo, en virtud de que la misma no interfiere en la autonomía estatutaria sindical para formar esas agrupaciones, a pesar del error en su denominación formal, puesto que lo lógico sería que dos o más sindicatos de una misma entidad federativa formarían la federación y la agrupación de sindicatos de diversas entidades federativas, o en la unión de varias federaciones sindicales, la confederación.

Cabe agregar que, en ningún caso, es aceptable la dualidad de filiación, esto es, que un sindicato pertenezca a dos federaciones distintas".⁴³

Para Héctor Santos Azuela, las Federaciones son:

"Organizaciones que congregan a diversos sindicatos; y a las confederaciones las considera como las agrupaciones profesionales cupulares que agrupan a diversas federaciones y sindicatos de la industria. Tal es el caso de la C.T.M o de la C.R.O.M." ⁴⁴

La Ley Federal del Trabajo, tampoco define a las Federaciones y Confederaciones, por lo que el maestro Mario de la Cueva establece:

"Las Federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos".⁴⁵

El artículo 5º del Convenio Internacional número 87, establece: "Las organizaciones de trabajadores y de empleados tienen el derecho de constituir federaciones y

⁴³ Ibidem, página 291.

⁴⁴ Santos Azuela, Héctor. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Tercera edición. Porrúa, México, 1993, página 144.

⁴⁵ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pag. 367.

confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación y confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

La libertad sindical se consigna en el artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario”.

En cuanto al régimen estatutario el artículo 383 dispone:

“Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas”.

Por lo que hace al control estatal el artículo 384 establece:

“Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Asimismo es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366”.

En relación a la disposición anterior el artículo 385 establece: “Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365”.

Debemos precisar que las federaciones y confederaciones son personas morales o jurídicas.

Podemos concluir el presente capítulo citando el comentario del maestro Néstor de Buen respecto al sindicalismo estableciendo:

“El sindicalismo corrupto ya no es un factor real de poder, pues no controla a los trabajadores. Son un factor real de lástima. Debemos acabar con las estructuras corporativas de manera radical: con la C.T.M., con la CROM, con la CGT y con la CROC. Toda la gente que está en el Congreso del Trabajo no sirve para nada. Mantenerlos sería destruir el sentido social del derecho del trabajo”.⁴⁶

Por nuestra parte concluimos, que los sindicatos requieren de cambios radicales, tanto en su organización como de actitud, permitiendo la participación de jóvenes y mujeres en sus directivas.

Consideramos también aceptable la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo en relación a la participación del sindicato en la formación profesional de sus miembros, señalando al respecto:

“Los sindicatos también deben asumir la tarea de formación profesional, en lugar de dejarla a cargo de los empleadores o del gobierno. Se ha señalado ya la necesidad

⁴⁶ El Mundo del Abogado. No. 3, Noviembre- Diciembre 1998, México, Ed. Revista El Abogado S.A. de C.V. Pag. 22.

urgente de la formación profesional como fundamento para el progreso económico y social de un país".⁴⁷

Cabe señalar que la formación profesional deberá comprender todas las actividades que permitan a los trabajadores de cualquier categoría mejorar, ampliar o conservar su capacidad y competencia.

Nosotros consideramos que dicha formación profesional es de gran importancia y primordial como función sindical, ya que, como lo establecimos en su momento, los organismos del trabajo están conformados en forma tripartita, debiendo considerarse para su integración a aquellos trabajadores que estén mejor preparados, dando como resultado que los trabajadores tengan una representación digna y poder lograr la Justicia Social.

⁴⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Los Sindicatos y la Formación Profesional**. Ginebra, 1ª. Edición, 1997, pág. 8.

CAPITULO CUARTO

MARCO JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato Colectivo de Trabajo es de conformidad con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de estarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Mario de la Cueva define a los Contratos Colectivos y al Contrato Ley de manera genérica como Convenciones colectivas y que son “los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio”.⁴⁸

⁴⁸ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 377

Por su parte, Eusebio Ramos, afirma que el término Contrato Colectivo, es una expresión corriente, ya que nos da la idea del Derecho Civil Individualista y que sería más apropiada la de nominación de Convención Colectiva, sin embargo, acepta que Contrato Colectivo es la denominación más usual y generalizada.

Néstor de Buen por su parte afirma que “la expresión Contrato Colectivo, es desafortunada agregando que la expresión de convenio tampoco puede ser adecuada, su argumento principal es que los contratos y convenios presuponen necesariamente un acuerdo de voluntades, cuestión que no se da en tratándose de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que los patrones en realidad no acuden de manera libre y espontánea a la celebración de los mismos, pues se ve forzado al ser un mandamiento legal establecido en la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia una excepción más adecuada sería la de pacto, que de ningún modo es sinónimo de contrato o convenio”.⁴⁹

Héctor Santos Azuela al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo, prefiere denominarlo y explicarlo como pacto sindical ya que al igual que De Buen, considera que “la libre voluntad de las partes y en especial del patrón queda aniquilada, pues se constituye en una obligación para el patrón y al ser la autonomía de la voluntad un elemento indispensable en todo contrato, el concepto no puede ser adecuado”.⁵⁰

4.2 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica y denominación del Contrato Colectivo de Trabajo, debido a que no puede considerarse como un verdadero contrato, ya que como todo acto jurídico, se requiere de un acuerdo de voluntades en donde únicamente se crean obligaciones y derechos para las partes que lo celebran; en tanto que en el contrato colectivo de trabajo la voluntad de las partes contratantes se ve

⁴⁹ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Página 789

⁵⁰ Santos Azuela, Héctor. Op. Cit. Página 149

limitada, al no poder establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la Ley, así como el no poder modificar las normas del contrato una vez establecidas, en perjuicio de los trabajadores. Y por otra parte, las disposiciones del contrato son aplicables a personas que no son parte del mismo, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entran al servicio del patrón, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso para trabajadores no sindicalizados.

Para algunos juristas la denominación de contrato es incorrecta, por considerarse que en muchas ocasiones no se presenta el acuerdo de voluntades, toda vez, que para celebrar dicho contrato, no es necesaria la voluntad del patrón consignándose en el artículo 387 "El patrón que emplee miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Por todo lo anterior diversos doctrinarios han propuesto las denominaciones siguientes: Tratado intersindical, pacto normativo, capitulaciones colectivas, convención normativa, convención colectiva de trabajo, entre otras tantas. En la exposición de motivos de 1970, se dice precisamente que "al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo por el de convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se considero además que la denominación no afecta la naturaleza de la institución".⁵¹

Nosotros coincidimos con aquellos doctrinarios que establecen, que se trata de una institución innominada, inclasificable dentro de los moldes jurídicos tradicionales porque contiene ingredientes diversos, otorgándole una estructura distinta en cada país.

El contrato colectivo de trabajo es la principal fuente formal del derecho del trabajo

⁵¹ De Buen, Néstor .Op. Cit. Tomo II, Pág. 690

en la empresa donde rige, es el logro mas importante en la evolución de derecho individual hacia el derecho social, su principal característica reside en la potestad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo tiene efectos jurídicos de Ley, ya que se extiende a terceros, puesto que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento vinculados, aún cuando no intervengan en su celebración.

4.3 REGISTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo surge por la negociación entre sindicato y patrón, o por la vía de huelga en los términos del artículo 450. Debiendo acreditar su personalidad jurídica con la certificación expedida por la autoridad, en el caso del sindicato y tratándose del patrón o representantes con el acta constitutiva de la empresa.

Para los efectos de la firma del contrato colectivo se crean comisiones negociadoras integradas por representantes de las partes legitimadas para negociar.

Respecto a la titularidad del contrato colectivo, el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Art. 388.- "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

I. Si ocurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el

conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

Del artículo anterior debemos señalar, que cuando existan varios sindicatos en una misma empresa, el patrón no puede firmar el contrato colectivo con el sindicato de su preferencia, debiendo observar lo establecido en el mismo.

También podrán celebrarse varios contratos colectivos en una misma empresa, dependiendo de las actividades profesionales que se realicen, tratándose en este caso de sindicatos gremiales.

La formalidad del contrato colectivo está consignada en el artículo siguiente:

Artículo 390.- "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

El depósito a que se hace referencia en el anterior artículo, tiene como finalidad el dar publicidad al contrato colectivo y determinar con certeza la fecha y hora en que comienza a producir efectos jurídicos. En ese sentido el maestro Néstor de Buen señala: "En realidad el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte

efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, esto es, carente de acción; no se podría plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado".⁵²

Cabe señalar que el depósito otorga eficacia jurídica al contrato, debiendo entenderse como un acto administrativo y no una resolución judicial, por lo que los trabajadores podrán impugnarlo, en caso de que se violen derechos irrenunciables.

Los requisitos de fondo del contrato colectivo están consignados en el artículo siguiente:

Artículo. 391.- "El contrato colectivo tendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

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

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

⁵² De Buen, Néstor . Op. Cit. Tomo II, Pág.72

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. La base sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

A su vez el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere a la nulidad a la que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie este previsto en la legislación, más no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimiento, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal, de ahí que validamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean estas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

(Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del décimo noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz. Tesis de Jurisprudencia 90/96. Aprobada por la segunda sala de este

alto Tribunal, en sesión pública de 29 de marzo de mil novecientos noventa seis, por unanimidad de cuatro votos por los ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Guitron, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Semanario judicial de la Federación. Novena época, tomo IV, agosto de 1996.p.177.Gaceta Laboral No. 57, septiembre, diciembre de 1996/enero de 1997,p.100).

4.4 REVISION Y TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La revisión del contrato colectivo de trabajo tiene como funciones la de; determinar un plazo de seguridad en el cual las partes no podrán modificar las condiciones de trabajo y establecer nuevas estipulaciones estimadas justas en un período legal determinado (Art. 397 y 399).

La institución de la revisión contiene dos características esenciales que son, la de unidad y perdurabilidad puesto que el contrato celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y que de los términos de todo el puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad por que esta llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo.

Existe un principio básico que justifica la revisión del contrato colectivo del trabajo y va relacionado al desequilibrio ocasionado en el valor adquisitivo de la moneda originada por dos conceptos fundamentales que son la devaluación y la inflación que van íntimamente ligadas; el principio de la revisión constituye una sabia medida ya que parte del supuesto de que en el termino de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda: La devaluación hacia dentro coincidente con los períodos de inflación, por lo que es preciso dar oportunidad a los trabajadores, de restablecer ese valor y, de ser posible, mejorarlo.

La revisión bienal del clausulado general de los contratos colectivos descansa en una tesis paralela, pero ahí se hace más patente el deseo de equilibrar las condiciones de los trabajadores con la empresa. En ello surge de nuevo el principio general del artículo 2º. de la Ley. Existe un espíritu fundamental en la revisión anual y bianual, siendo el primero el de ajustar los salarios a un valor adquisitivo anterior, el segundo el de otorgar condiciones de trabajo de acuerdo al desarrollo de la empresa, es decir, ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas; en la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

En virtud del artículo 398 de la Ley existen varios supuestos de revisión:

"En la revisión del contrato colectivo se observaran las normas siguientes:

I. Si se celebren por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrán solicitar su revisión.

II. Si se celebren por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato, por lo menos; y

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

Consideramos conveniente recalcar el hecho de que, a pesar de los intentos que en el pasado se hicieron por algunos sindicatos para negar el derecho de los patrones a solicitar la revisión del Contrato Colectivo, la Ley Federal del Trabajo reprodujo, en su esencia las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley anterior, respetando como era natural, el derecho de los patrones, lo mismo que el de los trabajadores, para solicitar la revisión del contrato colectivo, lo cual es perfectamente lógico si consideramos

las características de este acuerdo en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones.

El derecho a pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo se puede ejercer por cualquiera de las partes. Generalmente la solicita el sindicato en forma efectiva puesto que puede ejercer por cualquiera de las partes. Generalmente la solicita el sindicato en forma efectiva puesto que puede ejercer huelga. Sin embargo, en caso de que el patrón necesite modificar las condiciones de trabajo deberá hacer valer su petición de lo contrario el sindicato lícitamente se podrá negar a cualquier discusión:

El derecho a la revisión puede ser ejercitado por cualquiera de las partes en el contrato colectivo. Por regla general los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que puede recurrir, para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores (Art. 450-II). Sin embargo, es importante que se haga valer la petición, ya que de otra manera el sindicato podrá lícitamente negarse a discutir cualquier cambio propuesto por el patrón.

Héctor Santos Azuela establece: "Estimo que sobre el particular la Ley entra en contradicción al habilitar a cualquiera de las partes para requerir la revisión, pues esta constituye una consecuencia de la celebración, que es un derecho exclusivo del sindicato de los trabajadores. Reitero, de esta suerte, que si no cuenta el patrón con el derecho para demandar la firma del contrato colectivo, tampoco puede tenerlo para requerir su revisión, consecuencia obligada de aquella".⁵³

En el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las bases de termino para pedir la revisión del contrato colectivo del trabajo:

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

⁵³ Santos Azuela, Héctor, Op. Cit. Pág. 173

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

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

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

Para el computo de este termino se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del deposito.

En cuanto a la revisión salarial, el artículo 399 Bis establece: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prorroga del contrato colectivo".

De conformidad a lo antes establecido podemos señalar que la revisión podrá efectuarse voluntariamente en cualquier tiempo, y obligatoriamente conforme a los plazos establecidos anteriormente. Así mismo coincidimos con Baltasar Cabazos Flores, al criticar los artículos 399 y 399 Bis señalando: "La falta en que incurren dichos preceptos es que solo se refieren a un termino mínimo de revisión de 30 y 60 días, pero se olvidan de un plazo máximo, y así en realidad se puede volver a solicitar la revisión el día siguiente de que un contrato haya sido revisado".⁵⁴

Cabe señalar que la solicitud de revisión debe presentarse directamente por el sindicato de trabajadores al patrón, ya que no existe disposición legal en la Ley Federal del Trabajo, que establezca debe hacerse por conducto de la Junta de Conciliación y

⁵⁴ Cabazos Flores, Baltasar, Op. Cit. Pág. 157

Arbitraje; debiendo cerciorarse el sindicato de trabajadores que exista constancia de que la empresa conoció de la misma.

La revisión periódica de los contratos colectivos es una medida necesaria, pues transcurrido el término de un año puede haber desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, lo cual hace preciso efectuar los ajustes necesarios, buscando así el equilibrio económico de los trabajadores de la empresa .

La prórroga del contrato colectivo se consigna en el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala:

“Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

Cuando la huelga se ejerce para un fin diverso a lo que es la materia de revisión del contrato colectivo de trabajo, no implica modificar los términos del mismo, es decir, si el derecho de huelga se ejercita para un fin diverso, ello no implicaría la dedición de modificar los términos de la contratación colectiva.

Cuando se solicita la revisión queda vigente el contrato colectivo de trabajo. Para llevar a efecto tal revisión las partes establecen medidas transitorias; las nuevas condiciones estipuladas se hacen retroactivas a la fecha en que debieron establecerse: cuando se hecha mano del arbitraje por parte de los trabajadores o es el patrón quien solicita la revisión, es de concluirse que el contrato colectivo de trabajo quedará vigente entre tanto no se pronuncie la resolución correspondiente.

La práctica es y ha sido esa y las partes se cuidan de establecer una serie de medidas transitorias para sujetar a ellas sus relaciones tanto por lo que ve al período de sustentación del proceso tanto por lo que mira al lapso de suspensión de labores si es que se hizo uso del derecho de huelga. Por regla general las nuevas estipulaciones del contrato se retrotraen a la fecha en que debió de entrar en vigor.

Al respecto, diversos juristas han establecido dos criterios distintos: el primero señala que es una sanción para las partes sociales, por no ejercitar sus derechos en tiempo, y el segundo, con el cual coincidimos, que la abstención de referencia muy bien puede contemplarse como la tacita aceptación de las partes.

En el artículo 426 se establece la posibilidad de revisar anticipadamente el contrato colectivo de trabajo cuando existan determinadas circunstancias que señala el mismo precepto. A la letra manifiesta: "Los sindicatos de trabajadores o patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos Ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Las partes de común acuerdo también pueden convenir la revisión anticipada del contrato colectivo:

No es por demás que las partes puedan en cualquier momento proceder a la revisión del contrato, siempre que se pongan de acuerdo para ello. Esta fórmula se ajusta a la naturaleza y el objeto del contrato colectivo de trabajo.

En la historia de México se han presentado diferentes crisis económicas que son base para dar nacimiento a nuevos preceptos legales: "En el año de 1974 se presentó una grave crisis económica en el mundo, que venía arrastrándose desde los años inmediatos anteriores; pero que, produjo un sensible aumento en el costo de la vida y por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario.

Por este motivo el gobierno de México resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y el 30 de septiembre del mismo año, se publicó la reforma a la Ley, según la cual en el artículo 399-bis, se estipuló que sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 399, o sea la revisión bienal del contrato colectivo, el propio contrato será revisable cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos, 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo“.

En cuanto a la terminación del contrato colectivo, el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo establece: “El contrato colectivo de trabajo termina :

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

En los casos del capítulo VIII se consignan en el artículo 434 que señala: “son causas de terminación de las relaciones de trabajo :

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.

En ese sentido la Ley Federal del Trabajo establece las disposiciones siguientes:

Art. 402.- “Si firmado un contrato colectivo un patrón se separa del sindicato que lo celebros, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores”.

Art. 403.- “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores de un contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento”.

En el artículo 390 de la ley Federal del Trabajo se señalan dos casos de nulidad, cuando no se celebra por escrito o no se presenta por triplicado. De esta manera se establece en dicho numeral la falta de formalidad, sin embargo si la formalidad es solemne, y no se satisface, el contrato no existe y se refiere no a una nulidad si no a una inexistencia.

Se establece otro caso de nulidad, cuando el sindicato no satisface los requisitos legales, se plantean dos situaciones, cuando el sindicato no ha sido registrado ante las autoridades respectivas y cuando el sindicato se registra, pero en forma inadecuada.

Aplicando los principios a que se refiere el artículo 17 de la Ley podemos señalar que el contrato colectivo es anulable, como cualquier otra institución convencional en los casos de error, dolo o intimidación, pero el plazo para deducir la acción seria de un año, no de un mes, termino que resultaría excesivo para la estabilidad de las relaciones laborales.

Otra forma de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo es por común acuerdo entre las partes, o sea, por un pacto e incluso se pueden señalar en el mismo contrato colectivo las causas de terminación.

La terminación consensual del contrato colectivo de trabajo es resultado de la terminación, también involuntaria, de los contratos individuales de trabajo; tal es de asimilarse a la terminación por mutuo consentimiento. Art. 53, fracción i y 401, fracción I.

En cuanto a las declaraciones unilaterales no tienen efectos de terminación del contrato colectivo de trabajo ya que no tiene el efecto de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo; ni siquiera en el caso de que todos los contratos individuales se den por terminados por decisión de los trabajadores o porque los patrones no se sometan al arbitraje o no acaten el aludo de la Junta.

Pues el titular del contrato es el sindicato y no los trabajadores, y aquel puede y tiene derecho para plantear y obtener la aplicación del contrato colectivo una vez que se celebren nuevos contratos individuales que deberán serlo en los términos de aquel.

La Ley establece dos acciones que nacen del incumplimiento en las condiciones de trabajo siendo alternas; la acción de cumplimiento y la acción de rescisión en el contrato colectivo no se otorga esta última figura, por lo que las partes están obligadas a exigir exclusivamente el cumplimiento.

Tratándose del contrato colectivo de trabajo no es propio hablar de rescisión para el caso de incumplimiento, el contrato colectivo no es rescindible, su incumplimiento por parte del patrón da lugar al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores de conformidad por lo preceptuado por la fracción IV, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cabe señalar que la multicitada ley no reglamenta la rescisión del contrato colectivo de trabajo.

Cuando se disuelve el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo trae como consecuencia la terminación de este, pero los contratos individuales seguirán vigentes respetándose las condiciones de trabajo que estaban establecidas a favor de los trabajadores en tal contrato colectivo. La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales; estos pueden subsistir independientemente, pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ellos las condiciones pactadas que valdrán desde ese momento, como costumbre o uso de empresa.

Al terminar las relaciones individuales de trabajo en consecuencia termina el contrato colectivo de trabajo pues la fuente de las relaciones colectivas son precisamente las relaciones individuales.

Respecto a lo antes precisado, Baltasar Cavazos Flores, formula las interrogativas siguientes:

A) ¿Pueden terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los pactos profesionales de trabajo?

B) ¿Pueden subsistir las relaciones individuales de las colectivas?

C) ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?

La primera cuestión debe contestarse en forma afirmativa, pues existen muchos casos, como el de mutuo consentimiento o cierre de la empresa, en que puede terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas.

Igual tratamiento debemos dar a la segunda pregunta, ya que también puede darse el caso de que se liquida el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si es el único de la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales; es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de la existencia del sindicato que las haya concertado.

Por lo que respecta a la tercera interrogante si pueden subsistir sin las relaciones individuales por la naturaleza misma del derecho del Trabajo, creemos que, aún en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho y de derecho debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden tutelar de que un patrón continuara vinculado al sindicato tutelar del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos los trabajadores”.⁵⁵

La Ley señala un caso más de terminación de un contrato colectivo de trabajo, cuando se eleva a la categoría de contrato-ley previos los requisitos señalados en el artículo 415, estaríamos en un caso de obligatoriedad: Los contratos colectivos de trabajo vigentes, celebrado por la tercera parte de patrones y sindicatos de trabajadores que no intervinieron en la celebración del contrato-ley , termina al declararse la obligatoriedad; son sustituidos por el contrato-ley, 417, a pesar de los términos ambiguos de ese precepto. Un contrato obsoleto no puede persistir frente a uno real y operante de valor y fuerza imperativos.

Cabe señalar que el reglamento interior de trabajo tiene una duración indefinida y surtirá efectos a partir de la fecha de su deposito, disposición análoga al contrato colectivo. La obligación de imprimirlo y fijarlo en lugares visibles queda a cargo del patrón, quien podrá recabar de los trabajadores el recibo correspondiente al entregarles las copias del reglamento.

Podemos concluir que el contrato colectivo de trabajo protege y beneficia los derechos de los trabajadores, mientras que, el reglamento interior de trabajo protege y beneficia los derechos de los patrones.

Así mismo la celebración del reglamento no es obligatoria, sin embargo; las autoridades laborales imponen sanciones a las patrones que no lo realizan, pudiendo celebrarse con el sindicato o con la mayoría de los trabajadores.

⁵⁵ Ibidem, Pág. 158

4.5 DIFERENCIA ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO-LEY

Para el estudio y análisis del contrato ley, estableceremos las diferencias que tiene con el contrato colectivo de trabajo.

Partiendo de la definición del contrato ley consignada en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional", estableceremos las diferencias siguientes:

A) El Contrato- Ley es un contrato de industria, y el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa.

B) El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por un solo patrón.

En cuanto a la forma como deberán celebrarse desprendemos las siguientes:

A) El Contrato-Ley debe solicitarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y el Contrato Colectivo de Trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) Para la celebración del Contrato-Ley se requiere el acuerdo de los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, debiendo celebrarse una convención donde deberá estar presente al autoridad correspondiente, en tanto que en el Contrato Colectivo solo se crea una comisión mixta que establece las cláusulas mismo.

En cuanto a su duración, revisión y terminación las siguientes:

A) La duración del Contrato-Ley no puede exceder de dos años y el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido.

B) El Contrato-Ley surte efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale otra fecha, en tanto que el Contrato Colectivo de Trabajo surte efectos desde el momento de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje, a no ser que en dicho documento se convenga una fecha distinta.

C) La solicitud de revisión de las condiciones generales del Contrato-Ley, deberán presentarse 90 días antes de su vencimiento, y el del Contrato Colectivo de Trabajo 60 días antes de su vencimiento; en cuanto a revisión salarial deberán presentarse con 60 y 30 días antes de su vencimiento respectivamente.

D) Los efectos del Contrato-Ley se extinguen cuando concluye o termina su vigencia, en tanto los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo subsisten aun después de haber terminado el mismo.

En cuanto a la titularidad y administración del Contrato Colectivo se obtiene por el sindicato que representa el interés profesional mayoritario, en tanto que en el Contrato-Ley la titularidad la tienen los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, y la administración corresponde al sindicato que represente dentro de cada empresa el mayor número de trabajadores.

Cabe señalar que el contrato-Ley deberá prevalecer por encima del contrato colectivo, salvo aquellas estipulaciones más favorables al trabajador. Así mismo en ambos contratos podrán estipularse las denominadas cláusulas de admisión y exclusión.

En la actualidad solo existen los Contrato-Ley siguientes:

- A) De la industria textil del ramo de la seda, y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- B) De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- C) De la industria de la lana en la Republica Mexicana.
- D) De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- E) De la industria textil del ramo de fibras duras.
- F) De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- G) De la industria de transformación de hule en productos manufacturados.
- H) De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- I) De la industria de la radio y la televisión.

Podemos concluir estableciendo que el Contrato-ley resulta poco benéfico para las empresas, ya que al establecer las mismas condiciones de trabajo en una rama industrial, sin tomar en cuenta las posibilidades económicas, importancia ni tamaño de las mismas, provoca la quiebra de muchas, por no poder competir con los grandes grupos.

Por lo que recomendamos en todo caso la celebración del contrato colectivo de trabajo, permitiendo la inversión del capital en determinada rama de la industria, creándose mayores fuentes de trabajo.

Para finalizar este capítulo debemos precisar, la importancia de celebrar un contrato colectivo conforme a los requisitos de forma y fondo que establece la Ley federal del Trabajo, ya que su falta de cumplimiento impide que surta efectos jurídicos.

Así mismo, la negativa a celebrarlo o falta de cumplimiento del patrón trae como consecuencia que se pueda ejercer el derecho de huelga.

La conveniencia de negociar un contrato colectivo que traiga como resultado un incremento en la productividad y mejores condiciones económicas para el patrón y los trabajadores, limitando en estas negociaciones colectivas la intervención del estado, permitiendo a las partes decidir libremente en la convención, sin mas limite que el que ellas se impongan.

En el capítulo quinto del cual a continuación nos ocuparemos, analizaremos lo referente a las cláusulas en general y de manera muy específica las cláusulas de admisión y exclusión, así como su naturaleza jurídica y los perjuicios que dichas cláusulas ocasionan.

CAPITULO QUINTO

CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN

5.1 DE LAS CLÁUSULAS EN GENERAL

El contenido del contrato colectivo de trabajo se forma mediante las estipulaciones que las partes convengan, dichas estipulaciones en algunas ocasiones son obligatorias como lo señala el artículo 391 de la Ley, que especifica los requisitos que obligatoriamente debe contener el contrato colectivo de trabajo es decir se deben estipular dichas condiciones; independientemente, de la voluntad de las partes, pues sería antijurídico no especificar los nombres de los contratantes o bien omitir lo referente a jornadas de trabajo.

Existen en diversos preceptos legales las facultades que tienen las partes para determinar las condiciones de trabajo; de acuerdo a la forma en que quieran celebrarlas, así tenemos el artículo 391 fracción X que establece " ...las partes pueden además incluir las estipulaciones que estimen convenientes".

El artículo 395 habla de la cláusula de exclusión o sindical; los artículos 397, 398, 399 establecen el plazo de vigencia del contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de revisarlo cada dos años, a petición de cualquiera de las partes.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva podemos clasificar las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo de la siguiente forma:

“a) La envoltura, que son las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión;

b) El elemento normativo, es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo; son Todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo.

c) Por último el elemento obligatorio, al decir de Hueck Nipperday, está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo.”⁵⁶

Para el maestro Mario de la Cueva este último elemento comprende: la cláusula de exclusión, la cláusula de exclusión por separación y el reglamento interior de trabajo, es decir para este brillante jurista, dicho elemento tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo.

De lo anterior podemos afirmar que es necesario insertar cláusulas en el contrato colectivo de trabajo; a fin de aclarar o bien plasmar disposiciones que de una forma u otra contribuyen al equilibrio entre capital y trabajo; pero que triste resulta que también puedan estipularse cláusulas que aparentemente sean, en beneficio de la clase trabajadora y que peor aun es que encuentren apoyo en una ley que viola las garantías individuales consignadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A continuación estudiaremos las cláusulas de Admisión o Ingreso y la cláusula de exclusión por separación.

“Las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos –ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros

⁵⁶ De la Cueva Mario. Op.Cit. Tomo II. Pág. 59

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."⁵⁷

De lo anterior, podemos observar dos tipos de cláusulas, la primera es:

La cláusula de ingreso: Es aquella por medio de la cual, el empresario deberá utilizar únicamente los servicios de los trabajadores pertenecientes al sindicato titular del contrato colectivo.

"La cláusula de ingreso, por regla general, contiene una normación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación, la segunda es el señalamiento de un término de prueba dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad o, solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato."⁵⁸

Esta clase de cláusula tiene un carácter obligatorio, ya que no establece condiciones de trabajo, sino una prohibición para el empresario de celebrar contrato con determinadas personas.

El sindicato tiene acción para impugnar, nombramientos por parte del empresario que no se hayan hecho conforme a lo convenido con el sindicato.

Finalmente citaremos el concepto legal de la cláusula de ingreso expresado en el artículo 395, párrafo primero, parte primera de la Ley Federal del Trabajo.

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".

⁵⁷ De la Cueva Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 307

⁵⁸ Ibidem

El otro aspecto de la cláusula es el de separación consistente en: la obligación patronal de despedir a un trabajador que a consideración de la asamblea del sindicato ha dejado de pertenecer al mismo.

Esta cláusula se encuentra estipulada en el artículo 395 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

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

Se encuentra establecida como un derecho que tiene el sindicato de solicitar del empresario que despida al trabajador que ha dejado de pertenecer al sindicato, ya sea por renuncia o expulsión y la correlativa obligación del empresario de proceder a la disolución de ese contrato.

5.2 CLAÚSULA DE ADMISIÓN

En nuestra Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional y concretamente en el artículo 395 primera parte trata lo referente a la cláusula de Admisión o llamada también de ingreso:

Artículo 395 “En el contrato colectivo pondrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera 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...”.

Esto es, el derecho que tienen los sindicatos de convenir con el patrón que admita o contrate solo a trabajadores que sean miembros del sindicato, con la excepción de que

dicha cláusula no podrá aplicarse a aquellos trabajadores que no formaban parte del sindicato y que ya prestaban sus servicios con anterioridad a su inclusión en el contrato colectivo de trabajo.

Concretamente la cláusula de Admisión, también llamada de ingreso determina la obligación de la parte patronal de allegarse de los trabajadores que pertenezcan al sindicato de la Empresa Colectiva:

“En relación con la cláusula de ingreso, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación determinada.”⁵⁹

5.3 CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN

En la segunda parte del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo contiene lo relativo a ésta cláusula:

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

Al igual que la cláusula de admisión y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor del patrón, no podrá aplicarse a los trabajadores que no formaban parte del sindicato y que ya prestaran sus servicios con anterioridad a su inclusión en el contrato colectivo de trabajo.

Como hemos notado, la cláusula de exclusión debido a los efectos jurídicos que produce ha provocado gran polémica en relación a su constitucionalidad e inconstitucionalidad respecto de la violación a los artículos 5º y 9º constitucionales, situación que trataremos en los siguientes incisos; motivo por el cual en esta parte únicamente hablaremos de la cláusula de exclusión y sus efectos.

⁵⁹ Cavazos Flores B. Op. Cit. Pág. 265

"...el efecto de ésta cláusula consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la Titularidad del Contrato Colectivo que contiene dicha cláusula, que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiera renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él".⁶⁰

Siguiendo el ejemplo de los estudiosos del Derecho la cláusula de exclusión se divide en:

a) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato;

b) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

c) El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.

d) El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido".⁶¹

De lo expuesto anteriormente por el Maestro Néstor de Buen, podría pensarse que la cláusula de exclusión impone deberes al patrón en su forma de proceder; procede que va totalmente en contra de las garantías individuales consignadas en el artículo 5º y 9º Constitucional, toda vez que es notoria la diferencia que existe entre un trabajador que pertenece al sindicato y otro que no pertenece o bien, que por alguna circunstancia deja de pertenecer a él; marcando con esto una profunda e injusta desigualdad entre los miembros que integran la clase trabajadora, y que es única por lo que resultaría aberrante que perteneciendo a una misma clase social que a través de muchos años ha luchado por conseguir el reconocimiento y ejercicio de sus derechos, con la estipulación de esta cláusula pretenda dividir y hacer distinciones entre los trabajadores que como ya hemos dicho forman una sola clase trabajadora.

⁶⁰ Ibidem. Pag. 264

⁶¹ De Buen Lozano. Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 778

En cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión produce varios efectos tales como son la pérdida del empleo por parte del trabajador, la pérdida de algunos derechos y liberación de la empresa de responsabilidad.

“Los efectos de ésta cláusula son triples:

1.- Produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión;

2.- Trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo;

3.- Libera a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador”.⁶²

Para el maestro De la Cueva los efectos que produce la cláusula de exclusión los resume de la siguiente manera:

“La cláusula de separación produce un triple efecto:

En primer término, la pérdida del empleo que se desempeñaba en la empresa. En segundo lugar, la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, como años de antigüedad, expectativa de jubilación y otros de realización futura. Finalmente, la ausencia de indemnizaciones por despido”.⁶³

En la práctica jurídica el trabajador que es excluido del centro de trabajo a su vez puede demandar ante la autoridad respectiva la determinación del sindicato de separarlo de su puesto, si esta acción procede, el patrón tendrá como única responsabilidad la de reinstalarlo; y así lo confirma la siguiente jurisprudencia:

“Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula y la autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del patrón se reducirá a reinstalar

⁶² Cavazos Flores B. Op. Cit. Pág. 265

⁶³ De la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 658

al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo. (Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965 5ª. Parte. Tesis 18, p. 34)

La cláusula de exclusión se divide en:

1.- "El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.

2.- El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

3.- El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.

4.- El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido".

En los siguientes párrafos mencionaremos los efectos de la cláusula de exclusión en su doble aspecto.

El principal efecto de la cláusula de ingreso es la designación y selección del personal por parte del sindicato titular del contrato colectivo.

Los principales efectos de la cláusula de exclusión por separación, son los siguientes:

- Surge el derecho del sindicato titular del contrato colectivo de exigir de la empresa, que separe del empleo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato.

- Pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador, en el supuesto que se le aplique la cláusula de exclusión.

- Liberación a la empresa de toda responsabilidad; sin embargo en la práctica jurídica el trabajador que es excluido del centro de trabajo a su vez puede demandar ante la autoridad respectiva la determinación del sindicato, se esta acción procede, el patrón tendrá como única responsabilidad la de reinstalarlo.

5.4 NATURALEZA JURÍDICA

En relación a la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión en su doble aspecto de ingreso y de separación se han suscitado un gran número de opiniones que afirman su constitucionalidad e inconstitucionalidad respectivamente.

En relación a lo anterior, expresamos nuestro punto de vista, no sin antes citar el criterio de expertos juristas en la materia.

A) La constitucionalidad de la cláusula

Humberto Ricord define la postura de la constitucionalidad de la cláusula, quien estima, lo siguiente "No es posible negar la evidencia de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes.

La sociedad moderna, es cada vez más, una sociedad de masas con gran predominio colectivo. El sindicato obrero se impone al Derecho del Estado burgués, en una permanente y colosal lucha de clases, y se crean, entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales: la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo, etc..., el fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso y la adhesión de la clase trabajadora.

En el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos. Obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales... si el obrero libre va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga "atado" frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas, sea instrumento bien conocido de su reivindicación económica y social".⁶⁴

Esto quiere decir que en el caso de conflicto entre el individuo y el grupo, prevalecerán los intereses colectivos, porque es imposible el ejercicio de los derechos sindicales de forma aislada.

Trueba Urbina señala "La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo; porque mediante la aplicación de esta sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olviden sus deberes se consolida la fuerza de las organizaciones sindicales... la institución es beneficiosa para el movimiento obrero."⁶⁵

La cláusula de exclusión, sirve para defenderse de actividades patronales que afecten la vida de la asociación profesional, al igual que para impedir la dispersión o la indiferencia sindical en los propios trabajadores.

Otro de los fundamentos de la doctrina para defender la constitucionalidad de la cláusula de exclusión se refiere a que los derechos de los hombres no son absolutos y no es la libertad de trabajar y asociarse profesionalmente, por lo que pueden ser restringidos a favor del grupo social.

⁶⁴ De Buen L. Néstor. Op. Cit. Pág. 578

⁶⁵ Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. 62 Ed. Editorial Porrúa. México 1990. Pág. 139

De lo anterior concluimos que la constitucionalidad de la cláusula de exclusión se fundamenta, en el propósito social de consolidar la unidad del sindicato para la defensa de sus intereses; evitando con esto la explotación de trabajadores libres, a demás de controlar la disciplina.

B) La inconstitucionalidad de la cláusula

Dentro de la doctrina, también se expresan razonamientos que justifican la inconstitucionalidad de la cláusula.

“La cláusula de admisión contraviene a nuestro juicio, el artículo 2º del Convenio Internacional numero 87, toda vez que convierte en nugatoria la facultad de los trabajadores de adherirse a los sindicatos que deseen.

Transgrede también el artículo 3º de dicho convenio, toda vez que favorece el monopolio de las organizaciones sindicales que respetan las consignas patronales y toleran su control por el Estado, promoviendo incluso la injerencia de los patrones y de las autoridades en la formación y desarrollo de los sindicatos libres. Al disponer de la monopolización de los empleos violan el derecho de los demás sindicatos a robustecerse y a crecer; coartan, ostensiblemente, su libertad colectiva sindical, por lo que no es valedero invocar la prevalecía del llamado interés profesional.

La cláusula de expulsión desconoce la libertad sindical de los trabajadores al vetarles el derecho de separarse, a voluntad, del sindicato favoreciendo con ello el monopolio sindical.

La cláusula de exclusión en su doble aspecto se considera inconstitucional, porque obliga a los trabajadores a sindicalizarse y a pertenecer a organizaciones que obviamente no prefieren y con frecuencia los reprimen y mediatizan, conculcando el artículo 9º constitucional, el 2º y 3º del Convenio numero 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Este convenio fue ratificado por el senado mexicano y de acuerdo con el

artículo 133 de la Constitución Mexicana, los tratados, aprobados por el senado, serán Ley Suprema de toda la Unión.

Con la cláusula de exclusión se forma el monopolio sindical, haciendo imposible la creación de sindicatos antagónicos. Contradiendo los principios de libertad positiva y negativa del derecho de sindicación.

Debe hacerse valer la libertad "negativa (porque) es un requerimiento esencial para la existencia de una verdadera libertad sindical, pues de lo contrario se caería en el ámbito de la sindicalización obligatoria".⁶⁶

Los autores que afirman la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión en su doble aspecto, se basan en la redacción de corte individualista que se observa en el artículo 2º y 3º del Convenio número 87 al igual que en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual es incongruente con el sentido social del sindicato.

El artículo 2º del Convenio número 87 de la OIT, determina:

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

El artículo 3º del Convenio número 87 de la OIT, expresa lo siguiente:

1.- "Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar a su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

⁶⁶ Ruprech J. Alfredo. Op. Cit. Pág.49

2.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal."

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

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

Para establecer la constitucionalidad de la cláusula, la libertad sindical en el aspecto positivo y negativo debe analizarse en el contexto de una tesis colectiva, porque los individuos debemos sacrificar algo en provecho de la colectividad para poder vivir en armonía

En nuestro criterio, la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, más que en una tesis colectiva o individualista, debe basarse en la realidad social de la misma.

Consideramos que en su origen la cláusula de exclusión en su doble aspecto se desarrollaba dentro de un marco constitucional, pero el transcurrir del tiempo incluye cambios de diversa índole, trayendo como consecuencia la inconstitucionalidad de la aludida cláusula y por consiguiente su eliminación del ordenamiento jurídico vigente.

De conformidad con lo establecido por el artículo 395 de la Ley Reglamentaria, hemos visto que la función o razón de ser de la cláusula de Admisión consiste en la obligación en que somete el patrón respecto a contratar única y exclusivamente a personal sindicalizado.

Y por lo que se refiere a la cláusula de exclusión estipula que cuando un trabajador renuncie o sea expulsado del sindicato; el patrón tendrá la obligación de despedirlo del empleo sin que incurra en responsabilidad.

En relación con la naturaleza jurídica de ambas cláusulas se han suscitado un gran número de opiniones que afirman su constitucionalidad respectivamente.

Nosotros, pensamos que aparentemente existen elementos muy valiosos para pensar que dichas cláusulas son inconstitucionales concretamente la cláusula de exclusión; sin embargo no podemos negar que efectivamente existen preceptos que se contradicen en relación con la estipulación de la cláusula de exclusión:

El artículo 356 de la Ley Reglamentaria establece:

“ A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Es evidente la contradicción que se establece entre los artículos 395 y 358 en virtud de que mientras uno (el primero) establece como condición para mantener el empleo; el pertenecer al sindicato o bien si deja de pertenecer consecuentemente se produce la perdida del empleo; el otro precepto establece que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato; inclusive añade que “cualquier estipulación” (entendemos que incluye la cláusula de exclusión) que desvirtúe de algún modo la disposición en mención, se tendrá por no puesta.

Por lo que se refiere a nuestra Carta Magna, el artículo 123 apartado A en su fracción XXVII establece los siguientes:

“Serán condiciones nulas y no obligatorias a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

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

De lo anterior, se desprende una vez más la contradicción que existe entre los preceptos que estamos comentando; porque la cláusula de exclusión queda comprendida dentro de las estipulaciones a que se refiere el inciso h).

Así también, se ha sostenido que dicha cláusula de exclusión viola los artículos 5º y 9º de la Constitución; para nosotros es conveniente mencionar que beneficios ocasiona la inserción de dicha cláusula, así como los daños o perjuicios que pueda ocasionar al trabajador y una posible solución; para la cual pasaremos a estudiar los siguientes puntos:

A) Beneficios que brindan al trabajador

Como hemos hecho hincapié en la última parte del inciso anterior; en este punto se hará un análisis sobre las ventajas o beneficios que brinda a todo trabajador la inserción de las cláusulas de admisión y exclusión respectivamente; para ello nos apoyamos en el criterio de brillantes juristas conocedores de la materia; que además de señalar sus benéficas funciones de dichas cláusulas cuando se insertan en el contrato colectivo de trabajo; nos dan su punto de vista en relación con su constitucionalidad e inconstitucionalidad.

Para el maestro Ignacio Burgoa: “No existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregona el artículo 5º constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar a una empresa de que habla el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el primer caso, la libertad de trabajo, como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades le impiden dedicarse al oficio que mas le agrade y de poder evitar que estos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales) manifestándose por ende, en la obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario, el segundo caso, la

condición que menciona el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al estado y a sus autoridades sino el requisito que una persona debe resumir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga".⁶⁷

Por su parte el Profesor Mario de la Cueva sostiene:

"La cláusula de exclusión de Ingreso es esencial en la vida de la asociación profesional de nuestros días; los empresarios prefieren a los trabajadores libres ya que los usa para debilitar a la uniones obreras. Tiene pues como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y ésta finalidad persigue, a su vez la defensa de los intereses de la comunidad obrera... dicha cláusula no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono... nadie tiene derecho a afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben tal negativa... no creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres. Afirmamos, pues, la legitimidad de la cláusula de exclusión y creemos que no hay violación a los artículos 5º, 9º, y fracción XVI del 123 Constitucional".⁶⁸

De lo anterior es claro que la cláusula de Admisión no tiene la naturaleza de inconstitucional; en virtud de que como explican ambos autores la cláusula en comento si bien es cierto que implica como condición para pertenecer a una empresa; que el obrero ingrese al sindicato; con esto no se viola la garantía de libertad de trabajo puesto que no impide que "X" persona se dedique al oficio u profesión que más le acomode, pues en todo caso como establece Mario de la Cueva, nadie puede obligar a un empresario a que contrate a trabajadores libres, es decir, si un trabajador es rechazado de una empresa por

⁶⁷ Burgoa Orihuela Ignacio. *Las Garantías Individuales*. Porrúa. México. 1994. Pág. 248

⁶⁸ De la Cueva Mario. Op. Cit. Tomo II Pág. 369 y 515

no desear ingresar al sindicato; no por ello queda imposibilitado para dedicarse libremente a la profesión que más le acomode.

Por lo anterior, tampoco se violan los artículos 9º y 123 apartado "A" fracción XVI de la Constitución, pues ambos preceptos señalan el Derecho de Asociación y Libertad para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos; pues ello implicaría que arbitrariamente el empresario contratará a cualquier trabajador; además de que no debemos olvidar que la finalidad de la cláusula de Admisión es fortalecer la unión sindical y en conjunto poder luchar por la defensa de sus intereses.

Por lo que respecta a la cláusula de Exclusión, el Maestro de Buen, en su obra "Derecho del Trabajo IV" cita a Humberto Ricard, quien estima:

"Sindicato Obrero se impone el derecho del estado burgués, es una permanente y colosal lucha de clases, y se crean, entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales; la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo, etc. El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora. En el cambio de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de Exclusión es uno de los recursos más efectivos, puesto que obliga al trabajador a pertenecer al Sindicato y, a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales.

El obrero libre va a caer en la explotación patronal. Si constitucionalmente se consagra el derecho de la sindicalización de normas reglamentarias que sancionan con la exclusión al trabajador que ataque el grupo y la consecuente pérdida del trabajo, no pueden ser consideradas como anticonstitucionales, esto es válido para que en el caso de la renuncia como en el de la expulsión por conducta indebida. Ambas situaciones implican la rebeldía individual y esta es incompatible con la esencia del sindicalismo".

El Maestro Cavazos Flores hace alusión a los conceptos señalados por el Jurista Jorge Garizurieta que considera que dicha cláusula de Exclusión no es anticonstitucional; "El profesor Garizurieta estima que la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional porque los derechos del "interés profesional" deben estar por encima de los intereses particulares y si un trabajador es expulsado del sindicato al cuál pertenece, dicho sindicato legítimamente puede exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que, de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente".⁶⁹

Por último, el Doctor Alberto Trueba Urbina señala:

"La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicato". Y agrega lo siguiente: "La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esta sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes se consolida la fuerza de las organizaciones sindicales... la institución es beneficiosa para el movimiento obrero..."⁷⁰

De lo anterior podemos concluir que los beneficios que se obtienen con la inserción de la cláusula de admisión y exclusión en el contrato colectivo de trabajo; son que obliga al trabajador a permanecer unido para la defensa de sus intereses mediante el sindicato; evitando con esto la explotación de obreros libres además de controlar la disciplina y orden que debe guardar todo obrero; pues no por el hecho de pertenecer a la clase socialmente débil no quiera decir que no sea capaz de atentar en contra del bienestar colectivo de sus compañeros; pues en ese caso debe tener preferencia el interés colectivo sobre el interés particular o individual, ya que si se mantienen unidos se consolidará más aún la fuerza de las organizaciones sindicales; por lo que no debemos olvidar que gracias a la unión de la clase obrera es como ha logrado que le sean reconocidos derechos y garantías como clase y no individualmente como se pretende hacer valer para el caso de justificar la violación a los preceptos constitucionales 5º, 9º y 123 apartado A fracción XVI.

⁶⁹ Cavazos Flores B. Op. Cit. Pág. 265

⁷⁰ Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 139

5.5 PERJUICIOS QUE OCASIONAN

En el siguiente apartado nos ocuparemos en mencionar los perjuicios que ocasionan al trabajador con la estipulación de las cláusulas que motivaron el presente estudio; es decir, cuando se aplican como requisito esencial que debe cubrir una persona para ingresar a una empresa o bien que aún cuando pertenece a ella debe cumplir con ella para poder mantener el empleo.

Como lo hemos venido haciendo a lo largo de nuestro estudio citaremos el criterio de expertos en la materia, a fin de comparar criterios y tratar de unificar una sola postura:

El Maestro Ramírez Fonseca, señala con respecto a la constitucionalidad de la cláusula de exclusión que la de ingreso es constitucional y la de separación no lo es:

“Estas son las cláusulas de exclusión: la de ingreso y la de separación, que forman parte del llamado elemento obligatorio del contrato. La de ingreso es constitucional, la segunda no, aunque ya nadie discute su inconstitucionalidad. Respecto a ésta última el patrón no incurre en responsabilidad al dar por terminado el contrato del trabajador si verifica que el trabajador es miembro del sindicato y que es auténtico el oficio del sindicato en que se ordena la aplicación de la cláusula...”⁷¹

El Jurista Cavazos Flores; está de acuerdo con el maestro de la Cueva y establece: “La cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que, no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula”.

“A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 395 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 358 de la propia Ley de la materia que textualmente establece:

⁷¹ Ramírez Fonseca Francisco. “Lev Federal del Trabajo”. Edit. PAC. Edición 3ª. México 1982. Pág. 112

"...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior se tendrá por no puesta..."⁷²

Por otra parte, se violan los artículos 4º y 5º de nuestra Carta Magna, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita y el trabajador será separado de ella, aún contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque inclusive estima que dicho sindicato es blanco y no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo y consecuentemente de la empresa sin responsabilidad para ella".⁷³

Los argumentos esgrimidos por el Doctor De Buen Lozano en el sentido de que no es anticonstitucional esta cláusula, en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales, no nos convence ya que sostenemos que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical".⁷⁴

Por último, el Doctor Baltazar Cavazos Flores y el Licenciado Francisco Breña Garduño coinciden al afirmar que:

"Por lo que hace a la cláusula de exclusión se ha estimado que es inconstitucional, sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que se vulnera el derecho de libertad sindical".

⁷² Cavazos Flores B. Op. Cit. Pág. 265

⁷³ Ibidem. Pág. 265

⁷⁴ Ibidem. Pág. 266

Dichos comentarios insisten en la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión para despido y en la incompatibilidad ostensible entre los artículos 358 y 395; y en su obra *Mater el Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*, el Doctor Cavazos Flores había concluido en que la cláusula de exclusión por separación es auto jurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres".⁷⁵

Ya hemos analizado el razonamiento que hacen nuestros autores citados, de lo cual nos permita establecer que para ellos la cláusula de exclusión es anticonstitucional porque viola la libertad de asociación, así como la libertad de trabajo que son garantías individuales que nuestra carta Magna confiere a todo individuo que se encuentre en territorio mexicano; agregan que debe tener supremacía la aplicación, ejercicio y respeto de las garantías individuales; sobre las garantías sociales que buscan el beneficio colectivo.

Por lo tanto los perjuicios que ocasiona la inserción de la multicitada cláusula en el contrato colectivo de trabajo es que limita el ejercicio de la libertad de trabajo así como el libre arbitrio para pertenecer a un sindicato o no, inclusive se ha comentado que también se viola la fracción XVI del artículo 123 apartado A de la constitución.

También se puede concluir dentro de los perjuicios que ocasionan al trabajador, el hecho de que si desea mantener su empleo, no puede renunciar a pertenecer al sindicato en virtud que perdería su fuente de trabajo; pero ¿no es injusto que si un sindicato no representa adecuadamente los derechos de un trabajador; tenga éste aún en su perjuicio que permanecer en el sindicato para no perder el empleo? Trayendo como consecuencia una falsa e irresponsable representación del sindicato que directamente perjudicaría los intereses del trabajador.

⁷⁵ Cavazos Flores Baltazar. *Mater el Magistra*. Pág.90

5.6 PROPUESTA

Al realizar el presente estudio, aceptamos sin duda alguna que el espíritu creador del artículo 395 esta inspirado en la unión de la clase trabajadora; es decir en pro de la sociedad económicamente débil ya que su finalidad no es la de mantener sometido al trabajador a una asociación o sindicato. Pero también debemos aceptar la realidad que no es más que una constante lucha en donde lo más importante es el interés particular y la explotación del hombre por el hombre.

De tal manera que las cláusulas de exclusión en la realidad y en la mayoría de las veces es utilizada para fines contrarios, esto es, para eliminar a trabajadores que estorben a las empresas y a las directivas sindicales.

El maestro Guillermo Cabanellas en su obra Derecho Sindical y Corporativo señala:

“No se puede en nombre de libertad alguna privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto en aquellas empresas que hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de obreros a los pertenecientes a los sindicatos y a la eliminación de los que no estén inscritos en el mismo”.⁷⁶

Resulta cierto que la forma mas eficaz de obligar a un trabajador para que se afilie a un sindicato consiste en condicionar la obtención o permanencia del empleo. Nosotros sugerimos que los sindicatos cumplan eficazmente con sus funciones, es decir, que en realidad sus funciones estén encaminadas a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros; por tal motivo afirmamos que si el sindicato cumple eficazmente en el desarrollo de sus funciones no es necesario estipular en la ley que como requisito indispensable para conseguir y mantener el empleo se aplique la cláusula de exclusión, inclusive es admisible que si el trabajador desea laborar en una empresa, sus tramites los realice ante el sindicato para que se cumpla con los principios que rigen la

⁷⁶ Cabanellas Guillermo. Op. Cit. Pág. 520

vida del mismo; sin que por ello el trabajador quede atado a la asociación sindical por el temor de perder su empleo, cuando desee separarse del mismo o bien sea expulsado, de este por sus ideas, de ninguna manera es aceptable que pierda su empleo como medio de sostén propio y de su familia. En todo caso si un trabajador merece ser expulsado del sindicato lo que debe hacerse para sancionarlo es que pierda cualquiera de las prestaciones que el sindicato ofrece a sus agremiados, como el de representarlo ante autoridades, es decir, desconocerlo como agremiado, pero nunca privarlo de su trabajo por dejar de pertenecer o no desear formar parte del sindicato.

Por lo tanto a nuestra consideración e independientemente de la sugerencia sobre los efectos de la expulsión y la forma de realizar la función sindical para evitar abusos; proponemos que las citadas cláusulas sean reglamentadas reformando el artículo 395 de la ley laboral, con el fin de mejorar los derechos de los trabajadores.

De tal forma que así los sindicatos se esforzarían verdaderamente para lograr cambios positivos, mediante la revisión periódica del contrato colectivo de trabajo para modificar las condiciones de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, aprovechando en cierta forma que el poder publico a reconocido el valor de estos instrumentos colectivos en virtud de que la ley reglamentaria contiene un mínimo de derechos; permitiendo con la vida del contrato colectivo de trabajo, que se extienda la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores

Ahora bien, a nuestro juicio proponemos que sea reformado el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que lo actualmente establecido resulta injusto y ocasiona perjuicios a la clase trabajadora.

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 separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

Nuestra propuesta queda de la siguiente manera:

Artículo 395.- “El patrón tiene la facultad de realizar las pruebas que considere convenientes a fin de emplear a la persona que cuente con las aptitudes necesarias para ocupar una vacante dentro de la empresa. Dicha persona puede o no ser sindicalizada.

El sindicato tiene derecho a presentar al patrón dos propuestas de trabajadores para ocupar la vacante, sin que esto obligue al patrón a contratarlo.

Los trabajadores que sean expulsados o separados del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no podrán ser despedidos de su empleo por esta causa”.

Esperamos que nuestra propuesta sea tomada en cuenta ya que consideramos que de ser así los más beneficiados con ello serían los trabajadores, puesto que la finalidad de dicha propuesta es mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Durante la Etapa Precolonial no existió un ordenamiento jurídico laboral que regulara las relaciones de producción; los artesanos y obreros de una misma profesión formaban gremios pero estos no tenían por objetivo la defensa de sus intereses.

En la Etapa de la Colonia las relaciones de producción fueron reguladas por dos ordenamientos : las Leyes de Indias y las Ordenanzas de los Gremios cabe señalar que en ninguna de las anteriores etapas se dio la existencia de un Derecho Sindical.

SEGUNDA.- Durante la Etapa Independiente los trabajadores mexicanos formaron asociaciones al amparo del artículo 9º Constitucional llamadas mutualidades y cooperativas con espíritu religioso; dichas asociaciones se transformaron en grupos de resistencia. El Sindicalismo Nacional encuentra sus antecedentes en la segunda mitad del siglo XIX.

TERCERA.- Durante la Etapa Contemporánea existía un criterio uniforme en cuanto a la capacidad jurídica de los Sindicatos. A partir de la Constitución de 1917 se regula la situación jurídica de los sindicatos al establecer en su artículo 123 fracción XVI : "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesional, etc." Y en 1931 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo se da pleno reconocimiento a lo establecido por la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, incluyendo como instrumentos de control el registro sindical y la cláusula de exclusión.

CUARTA.- El Derecho del Trabajo, aún cuando tiene calidad en el Derecho Público y en el Derecho Privado, encuentra su mayor plenitud y desenvolvimiento en el Derecho Social, que protege y tutela los intereses de la gente que lucha y vive de su gran esfuerzo. Sin embargo el Derecho del Trabajo es autónomo ya que representa un conjunto de normas jurídicas que tiene como objetivo equilibrar el capital y el trabajo.

QUINTA.- En el Derecho del Trabajo las fuentes formales cambian su jerarquía desplazándose a la legislación laboral en virtud de que solo se refiere a mínimos del derecho del trabajador los que pueden ser superados por la Costumbre y la Jurisprudencia, incluso por los Contratos Colectivos y los Contratos Ley cuando estos otorgan mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios al trabajador.

SEXTA.- En México el Contrato Colectivo de Trabajo aparece con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El Contrato Colectivo de Trabajo viene a abolir la voluntad del patrón, quien podía fijar las condiciones de trabajo a su entera satisfacción y logrando reafirmar el principio de igualdad entre los hombres, no deben existir privilegios, es decir, a trabajo igual salario igual.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 232, define al Sindicato como "La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad; o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Actualmente la Ley Federal del Trabajo define al Sindicato de la siguiente manera: "Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

OCTAVA.- Los tipos de sindicatos de trabajadores existentes y regulados en la Ley son:

Sindicato Gremial: El cual esta constituido por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa: Que se constituye por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

Sindicato de Industria: Esta constituido por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, en una sola entidad federativa.

Sindicato Nacional de Industria: El cual se integra por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalado en dos o más entidades.

Sindicato de Oficios Varios: Se forma con trabajadores de diversas profesiones y solo podrá constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

NOVENA.- Dentro de los trabajos especiales regulados por la Ley Federal del Trabajo encontramos la formación de sindicatos como son:

Los Sindicatos Universitarios los cuales se encuentran regulados por el artículo 353-Ñ el cual establece : "L9os sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capitulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo;
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 361 regula a los sindicatos de patronos al establecer que estos pueden ser formados por patronos de una o varias ramas de actividades y nacionales que son formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

DECIMA.- El Contrato Colectivo de Trabajo es una de las instituciones de gran trascendencia en el Derecho Laboral Mexicano, su creación ha traído como consecuencia abrir cauces para la comunicación y el entendimiento, ya que al establecer la posibilidad de dialogo se reducen los conflictos, siendo por lo tanto, un factor de convergencia de intereses y de armonía. El Contrato colectivo es una fuente de derechos y obligaciones y por ende al normar las relaciones de trabajo, sirve como instrumento de orientación y establece una unificación de criterios entre las partes.

DECIMO PRIMERA.- El concepto del Contrato Colectivo de Trabajo desde un punto de vista legal es considerado como un "convenio"; sin embargo tomando en consideración el significado de la palabra en lo relativo a ser un acuerdo de voluntades, tenemos que en sentido estricto no la hay, puesto que, la voluntad para una de las partes como es la patronal se encuentra limitada en cuanto a su decisión ya que esta impuesta en gran parte por las disposiciones legales.

DECIMO SEGUNDA.- El Contrato Ley es un contrato de industria el cual debe otorgarse por varios patronos y deberá prevalecer por encima del Contrato Colectivo, salvo aquellas estipulaciones más favorables al trabajador. Así mismo tanto en el Contrato Colectivo como en el Contrato Ley podrán estipularse las cláusulas de admisión y exclusión.

DECIMO TERCERA.- La Cláusula de Admisión es aquella por medio de la cual el patrón deberá utilizar únicamente los servicios de los trabajadores pertenecientes al sindicato titular del contrato colectivo.

La Cláusula de Exclusión consiste en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte del sindicato titular del contrato colectivo.

DECIMO CUARTA.- Las cláusulas de admisión y exclusión se encuentran consignadas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice : "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

DECIMO QUINTA.- Las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte dicho sindicato.

DECIMO SEXTA.- Consideramos que las cláusulas de admisión y exclusión afectan la libertad individual del trabajador de asociarse o no a un sindicato puesto que mediante dichas cláusulas se condiciona la obtención o permanencia del empleo.

DECIMO SEPTIMA.- La cláusula de exclusión se considera inconstitucional, porque obliga a los trabajadores a sindicalizarse y a pertenecer a organizaciones que obviamente no prefieren y con frecuencia los reprimen y mediatizan, conculcando el artículo 5º y 9º Constitucional, así como el 2º y 3º del Convenio número 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

DECIMO OCTAVA.- Nuestra propuesta final, consiste en reformar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo quedando de la siguiente manera:

Artículo 395.- "El patrón tiene la facultad de realizar las pruebas que considere convenientes para ocupar una vacante dentro de la empresa. Dicha persona puede o no ser sindicalizada.

El sindicato tiene derecho a presentar al patrón dos propuestas de trabajadores para ocupar la vacante, sin que esto obligue al patrón a contratarlo.

Los trabajadores que sean expulsados o separados del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no podrán ser despedidos de su empleo por esta causa."

BIBLIOGRAFIA

1. AGUILAR CAMIN HÉCTOR Y MEYER LOZANO. **A la Sombra de la Revolución Mexicana**, Ed. Cal y Arena, México, 1991.
2. BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. **Las Granitas Individuales**. Segunda Edición. Ed. Porrúa, México, 1994.
3. CABANELLAS, GUILLERMO. **Derecho Sindical y Corporativo**. Tercera Edición. Ed. Porrúa, México, 1987.
4. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. **35 Lecciones de Derecho Laboral**. Octava Edición. Ed. Trillas, México, 1994.
5. DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. **Derecho del Trabajo**. Tomo I Quinta Edición. Ed. Porrúa, México, 1989.
6. DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. **Derecho del Trabajo**. Tomo II. Décima Edición. Ed. Porrúa, México, 1997.
7. DE LA CUEVA, MARIO. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. Cuarta Edición. Ed. Porrúa, México, 1961.
8. DE LA CUEVA, MARIO. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Tercera Edición. Ed. Porrúa. México, 1984.
9. DE LA CUEVA, MARIO. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México, 1993.
10. DE LA CUEVA MARIO. **Síntesis del Derecho del Trabajo**. Décimo tercera Edición. Ed. Porrúa, México, 1991.
11. DAVALOS, JOSE. **Derecho del Trabajo I**. Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1998.

12. GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. **Introducción al Estudio del Derecho.** Trigésimo séptima Edición. Ed. Porrúa, México, 1985.
13. NAVARRO BORREL, MIGUEL. **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.** Sexta Edición. Ed. Sista, México, 1998.
14. RAMOS EUSEBIO. **Derecho Sindical Mexicano.** Segunda edición. Ed. Cárdenas, México, 1978.
15. RECANSENS SICHES, LUIS. **Tratado General de Filosofía del Derecho.** Séptima Edición. Ed. Porrúa, México, 1981.
16. RUPRECHT V. ALFREDO. **Derecho Colectivo del Trabajo.** Ed. UNAM, México, 1980.
17. SANTOS AZUELA, HÉCTOR. **El Sindicalismo en México.** Ed. Porrúa, México, 1983.
18. SANTOS AZUELA, HECTOR. **Derecho Colectivo del Trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1980.
19. TRUEBA URBINA, ALBERTO. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,** Cuarta Edición. Ed. Sista. México, 1978.

LEGISLACIÓN

1. **CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Ed. Porrúa, México, 2003.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Ed. Sista, México, 2002.
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO (COMENTADA Y CONCORDADA),** Breña Garduño, Francisco. Ed. Harla, México, 1993.
4. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Ramírez Fonseca, Francisco. Tercera edición. Ed. Pac. México, 1982.
5. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, José. 62 edición. Ed. Porrúa, México, 1990.
6. **Génesis de los artículos 27 y 123 Constitución Política de 1917.** Rouaix, Pastor. Ed. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959.

OTRAS OBRAS

1. **DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO COSNTITUYENTE 1916-1917.** TOMO I. Ed. Porrúa, México 1990.
2. **EL MUNDO DEL ABOGADO. No. 3. NOV-DIC 1998,** México. Ed. Revista del Abogado S.A. de C.V.