

699
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

CIUDAD UNIVERSITARIA

**“EL SINDICALISMO MEXICANO
Y LA CLAUSULA DE
EXCLUSION.”**

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JORGE RAMOS HERNANDEZ

MEXICO, D.F.

1991

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E .

	PAGINA
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES.	1
I.1.- Aspectos de la Realidad Sindical en México.	1
I.2.- Sindicalismo y Contratación Colectiva.	21
I.3.- Sindicalismo y Estado.	29
I.4.- Sindicalismo y Libertad de Trabajo.	39
CAPITULO II.	
CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION.	51
II.1.- Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.	51
II.2.- Concepto de Cláusula de Exclusión.	71
II.3.- Algunos Ejemplos de Cláusulas de Exclusión.	86
II.3.1.- En Contratos Ley.	86
II.3.2.- En Contratos Colectivos.	99
II.4.- Estatutos Sindicales y Cláusula de Exclusión.	106
CAPITULO III.	
LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEGISLACION MEXICANA.	125
III.1.- Aspectos Constitucionales.	125
III.1.1.- Artículo 5o.	127
III.1.2.- Artículo 123.	138
III.1.2.1.- Fracción XVI.	148

	PAGINA
III.1.2.2.- Fracción XXII.	157
III.2.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo.	164
III.3.- Convenios Internacionales.	173
CAPITULO IV.	
LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SUS CONSECUENCIAS.	187
IV.1.- Libertad de Trabajo y Cláusula de Exclusión.	188
IV.2.- Los Límites de la Representatividad Sindical.	195
IV.3.- Consecuencias Políticas de la Aplicación de la Cláusula de Exclusión.	200
IV.4.- La Cláusula de Exclusión y los Derechos de los Sujetos de la Relación Laboral.	208
CONCLUSIONES.	216
BIBLIOGRAFIA.	

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

Actualmente el sindicalismo mexicano, como institución, ofrece grandes posibilidades de desarrollo en su carácter de representante del movimiento obrero organizado.

Sus antecedentes de lucha y compromiso con las causas sociales, desde sus primeros intentos en sociedades de apoyo mutuo, ha buscado lo mejor para sus agremiados; dependiendo de las condiciones imperantes de cada etapa de su desarrollo.

Con ello, ha conseguido grandes beneficios para el conjunto de trabajadores que conforman en determinado momento su fuerza y poder de modificación de las condiciones en la prestación de sus servicios.

En contrapartida, existe en nuestra sociedad capitalista, otro grupo organizado, formado por los que poseen los medios de producción, los cuales basan su poder de decisión en su estructura económica y en sus prácticas explotadoras de las clases marginadas.

Este grupo económicamente fuerte, siempre ha buscado beneficiarse de la desprotección a que están expuestos los trabajadores en lo individual, sin importar que

estos últimos sufran la degradación social y económica que implica la explotación de muchos por su condición de marginación, por unos cuantos que poseen el poder económico.

En los inicios de lo que propiamente podemos llamar sindicalismo, se intentó por todos los medios consolidar este gran movimiento social, así surgieron, después de trascendentes luchas, el marco jurídico regulador de las relaciones colectivas de trabajo. Se consiguieron celebrar convenciones colectivas, y con ello, se reconoció la fuerza política, social y económica que representan los obreros organizados.

Con el objeto de hacer más fuerte su organización y protegerla de posibles ataques externos y prácticas desleales en lo interno, surgieron en la celebración de convenciones colectivas, figuras como las llamadas cláusulas de consolidación sindical, que pretendían en su creación, detentar el monopolio en la prestación del trabajo, para el sindicato que administrara el contrato colectivo de trabajo.

Posteriormente y una vez creada la Ley Federal del Trabajo, se incluyó en el artículo 395, la forma de aplicación de estas estipulaciones de los contratos colectivos. Esto constituye un logro más para la consolidación del movimiento obrero.

En la práctica sindical mexicana, desafortunadamente, se dan los casos de traición a los principios de representación sindical. En muchos casos la falta de preparación política de los trabajadores mexicanos, ha provocado que los líderes oportunistas aprovechen esa condición para interés propio, beneficiando en esta forma al patrón.

Tal es el caso que las cláusulas de exclusión se han constituido, para este tipo de representantes, en instrumentos idóneos para presionar política y económicamente a los miembros del sindicato. El patrón a su vez, por así convenir a sus intereses, forma alianzas vituperables con los líderes vendidos, para tener controlada a esa gran fuerza que constituye el sindicalismo mexicano.

La cláusula de exclusión ofrece, en este sentido, una forma legislada de ejercer ese control, con el pretexto de proteger a la organización sindical.

Pertinente es mencionar que, desde su nacimiento, estas estipulaciones han sido consideradas por juristas y estudiosos del Derecho, como contrarias a los principios constitucionales de libertad de trabajo y asociación profesional.

Es la pretensión de este trabajo, hacer un aporte en favor de esas libertades, y llamar la atención en el

caso del movimiento obrero organizado mexicano, para recuperar ese espíritu que le guió a la consecución de importantes beneficios para los trabajadores.

Cabe mencionar, que en el plano internacional, se está dando un cambio de actitud hacia la organización social, pretendiendo desterrar de ésta prácticas antidemocráticas y represoras. Es el momento para que en México se de un despertar en el sindicalismo para desterrar, asimismo, toda práctica que, encubierta en pretensiones protectoras, sirvan solamente para proteger intereses de líderes no comprometidos con sus bases, así como patrones explotadores.

CAPITULO I
ANTECEDENTES.

En este capítulo se harán observaciones introductorias al tema en general, para estar en aptitud de hablar del sindicalismo mexicano y la relación que guarda con la cláusula de exclusión prevista por el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que estaremos analizando en el transcurso de esta tesis, haciéndole las proposiciones pertinentes.

De esta manera, observaremos aspectos de la realidad del sindicalismo en México, para después señalar su relación con el contrato colectivo de trabajo, y así estudiar la naturaleza de ambos, agregaremos también en esta parte, las relaciones sindicato-Estado, en relación con la libertad de trabajo, para hacer su revisión respecto de la cláusula de exclusión prevista en el artículo citado.

Por lo cual pasaremos a analizar el primer inciso.

I.1.- Aspectos de la Realidad Sindical en México.

No cabe duda que uno de los sectores de la sociedad más poderoso, ha sido a lo largo de la historia

uno de los más explotados.

El sector obrero que es un enorme grupo de masas trabajadoras que se emplean para ser explotados por los diferentes sistemas económicos, no sólo de México sino de todo el mundo, este gran sector de la población es básicamente la estructura principal de la mayoría de los países, ya que conforman la gran parte de los mismos.

En este sentido y para esta época, el maestro historiador Cué Cánovas, nos dice que: "En la primera etapa del régimen colonial, las formas de trabajo están representadas por el trabajo indígena esclavo, y los servicios personales de los indios encomendados.

El trabajo indígena esclavo tiende a desaparecer hacia mediados del siglo XVI, incrementándose a partir de entonces la esclavitud del negro. Pero la base del trabajo de la economía novohispánica en la primera etapa de la colonización, fue la encomienda." (1)

De la anterior cita podemos observar como la fuente de enriquecimiento, aparte de los grandes yacimientos de recursos naturales que encontraron los

(1) Cué Cánovas, Agustín. Historia Social y Económica de México, México, Editorial Trillas, S.A., 3a., Ed., 1967 p. 60.

españoles al conquistar nuestro país, todavía por el uso o el sometimiento a la esclavitud del indígena, pudieron sacar un mayor provecho de las tierras, ya que no solamente enviaban oro y plata al continente europeo, sino que también establecieron diversas factorías, en donde se manufacturaban diversos productos, pero básicamente éstos eran sometidos al trabajo agrícola y al minero, en forma de esclavitud, con lo que produjeron incalculables beneficios a la corona española.

Al desarrollarse la idea de los derechos humanos en nuestro país, se estableció la encomienda, por la cual se dejaba a una persona encomendada para que explotase las tierras a favor de la corona, y sus productos también fuesen a favor de la misma recibiendo en contraprestación, alimentación, hospedaje, enseñanza y por supuesto atención religiosa.

Respecto de la encomienda, el historiador Bravo Ugarte nos dice que: "La encomienda nació en las Antillas y produjo allí incontrolada, pésimos resultados en la Nueva España. Hernán Cortés, contando con la propia experiencia Antillana y teniendo en cuenta las realidades de la situación subsiguiente a la conquista, la implantó, de manera que, salvo los inconvenientes, la de las Antillas resolviera con mutuo provecho de españoles e indios los problemas de ambos. Efectivamente, sin indios encomendados,

los españoles carecían del necesario sustento, de ocupación y de estímulo para radicarse en la tierra. Y los indios no teniendo encomenderos quedaban sin protección y sin educadores en la vida cristiana y civil, y en la técnica agrícola e industrial. Según la ordenanzas de Cortés, el encomendero recibía un tributo y el servicio personal de los indios; y éstos, alimentación, ropa, enseñanza técnica, cuidados y atención religiosa. El servicio personal no debía extenderse a más de 20 días seguidos, y antes de reanudarse por los mismos indios debían transcurrir 30 días.

La corona se opuso sin embargo terminantemente a las encomiendas e intentó suprimirlas de golpe y totalmente, pero no lo consiguió sino poco a poco. En 1549 quedó suprimido el servicio personal, en 1573 la encomienda se redujo al tributo pagando al encomendero, y sólo a través del siglo XVIII se acabó por completo." (2)

Con lo anterior observamos que existe ya una conveniencia por parte del "patrón", (por así llamar a la corona) para que tuviese servidores, no sólo para explotarlos o que le hicieran llegar riquezas, sino para que le proporcionaran la infraestructura necesaria a esos propósitos, esto es, que al explotar las tierras nuevas, éstos tuvieran

(2) Bravo Ugarte, José. Compendio de Historia de México, México, Editorial Jus, 9a., Ed., 1965 p. 88.

servicios tan básicos como su propia alimentación, vestido, etcétera.

Dicho de otra manera, la encomienda sirvió para que los indios estuviesen controlados por los españoles, al hacerles trabajar las tierras en una situación de encomendados, a cambio de su sustento, y algo de enseñanza.

Con esto, la corona española también podía contar con una producción suficiente de granos para tener la alimentación no sólo para seguir explotando la tierra y a los hombres recién descubiertos por los europeos, sino para seguir sus exploraciones por todo el Continente.

Como podemos observar de lo dicho por el historiador Bravo Ugarte, respecto de la encomienda, también se establecieron algunas normas de trabajo, impuestas unilateralmente por los españoles. Así en su desarrollo la encomienda quedó abolida, y en su lugar la corona española prefirió el tributo, que seguir prestando ayuda a los encomendados.

Con esto, encontramos ya un vínculo entre lo que llamamos el patrón en esta época con su servidor, y esta relación, pensamos, tiene una naturaleza de existencia recíproca, en virtud de que, para que el patrón existiera,

necesitaba de la subsistencia de los indios, y por tales razones la corona empezó a dar diversos derechos a los indios que se sometían a sus legislaciones.

Aunque a decir verdad, la gran pobreza en la que estaba sumido el país y la inconformidad de la misma población, generó que, a través de la coyuntura que se dió en España al ser invadida por Napoleón, ésta repercutiera en nuestro territorio y para 1810 estallara la guerra de Independencia.

Después de consumada la Independencia en México, la situación del trabajo no varió, ya que la explotación de los indígenas y en general de los trabajadores era una práctica cotidiana.

Ya avanzado el siglo XIX, con la introducción de industrias en nuestro país se genera una nueva clase social y por lo tanto condiciones y circunstancias sociales nuevas, de ello nos dice el maestro Raúl Trejo Delarbre lo siguiente:

"El auge en el proceso de industrialización hacia la segunda mitad del siglo XIX, trajo consigo la formación de un incipiente proletariado industrial que, lentamente comenzó a organizarse. Aquí se encuentran los

orígenes del movimiento obrero mexicano." (3)

Pensamos que esto es consecuencia natural de los acontecimientos no sólo dentro del país sino de aquellos de los que se tuvieron noticias anteriormente, con ello los trabajadores empiezan a tener cierta identidad de clase y más aun, con las nuevas condiciones sociales imperantes, surge entre ellos la solidaridad y la conciencia de clase, naciendo con esto la clase trabajadora.

Baste citar en este comentario lo que escribe al respecto la historiadora Barrón de Morán: "Al conocerse en México la suerte de los obreros ametrallados en Chicago, el 10. de mayo de 1886, nació entre la clase trabajadora el sentimiento de solidaridad y el espíritu de lucha. El grupo de Ferrer Guardia que vino de España con conocimiento en organizaciones obrera, fue el que aconsejó y dirigió la lucha contra la explotación de los capitalistas extranjeros; más tarde, Manuel Avila y los hermanos Flores Magón, encauzaron a la clase trabajadora." (4)

Consideramos que esta idea de solidaridad

(3) Trejo Delarbre, Raúl. Historia del Movimiento Obrero en México, 1860-1982, en Historia del Movimiento Obrero en América Latina, coordinado por Pablo González Casanova, México, UNAM-Siglo XXI Editores, 1984 p. 15.

(4) Barrón de Morán, Concepción. Historia de México, México, Editorial Porrúa S.A., 19a., Ed., 1973 pp. 353 y 354.

y de lucha de clases, no surge de la noche a la mañana, ya que filósofos como Carlos Marx y Federico Engels, proponían ya la unión de toda esa gran masa de obreros, empleados y trabajadores del campo a quienes se les denominaría proletarios y que se identifican en razón de ser gente con escasos recursos económicos debido a la explotación del trabajo de la cual son objeto. (Decimos son, por que actualmente se sigue dando dicha explotación).

Es en estos momentos en que surge ya la clase obrera con un sentimiento histórico impreso, con ese afán de querer luchar por obtener libertades laborales y algunos derechos.

En la época en que gobernaba el General Porfirio Díaz Morín, se fomentó la industrialización del país y el dictador ofreció condiciones muy favorables al capital extranjero para que invirtiera en México; se aceleró la construcción del ferrocarril y surgieron un gran número de fábricas y en algunos lugares de la República llegaron a crearse verdaderos centros industriales. Las consecuencias para los trabajadores mexicanos eran, en estas condiciones, de manera evidente, inversamente proporcionales al auge de la industria que se introdujo en éste régimen, en tanto la inversión y las industrias aumentaban, las perspectivas económicas del trabajador y del pueblo en general disminuían notablemente.

En este contexto, el gobierno mexicano adoptó en diversas ocasiones prácticas represivas en contra de los obreros, permitiendo con esto a los capitales extranjeros aumentar sus ganancias a costa del trabajo ínfimamente remunerado de aquellos; más aun, llevando a cabo la máxima porfiriana de "muchísima administración y poca política", se adoptó una conducta de tolerancia hacia esas circunstancias; al respecto el investigador Juan Felipe Leal nos comenta: "el Estado liberal se apegó estrictamente -en lo concerniente a la cuestión social- a la máxima del *laissez faire*, esto es, la total abstención de intervenir en las relaciones obrero patronales; aunque sí cumplió y a la perfección, su papel de gendarme del capital." (5)

En estos momentos se empezaron a dar los primeros síntomas de inconformidad nacional respecto de el trato a los obreros en México. Los efectos de esta actitud se hacen presentes y comienzan a organizarse sociedades colectivas para la defensa de sus trabajadores, de tal manera que según la historiadora Bertha del Carmen Macías: "Para el 10 de junio de 1906, tiene acontecimiento la primera represión armada en contra de los obreros de Cananea Sonora, siendo que éstos organizados por el Partido Liberal Mexicano en el que destacaban los hermanos Flores Magón, se lanzaron a la huelga,

(5) Leal, Juan Felipe. *La Burguesía y el Estado Mexicano*, México, Ediciones El Caballito S.A., 1972 p. 118.

misma que ahogó en sangre William Cornel Greene, 'dueño' del gran latifundio cuprífero y las autoridades porfiristas del Estado de Sonora, con ayuda de fuerzas estadounidenses del fronterizo latifundio extranjero, reprimieron esa organización." (6)

Esta represión sangrienta, quedó impresa en la mente de toda esa organización que se estaba gestando y que empezaba a tener una fuerza organizada para la defensa de sus intereses, misma que a futuro iba a cristalizarse.

A esta represión, vino otra para el año siguiente, en Veracruz, y exactamente en Río Blanco, hasta donde se había extendido el descontento por el establecimiento de nuevos reglamentos dictados por los fabricantes textiles de Puebla y Tlaxcala, los cuales iban en contra de los intereses de los trabajadores; en este caso los patrones solicitaron la intervención del Presidente de la República para solucionar el conflicto; sin embargo, aunque también se dió oportunidad a los trabajadores de expresar su opinión, las decisiones de Porfirio Díaz fueron en evidencia desfavorables a los obreros. "Se debe también recalcar que, antes de que se hubiese hecho pública la decisión del presidente, se habían instalado tropas en los diversos centros huelguísticos.

(6) Macías C., Bertha del Carmen. Cronología Fundamental de la Historia de México, México, Editorial del Magisterio, 2a., Ed., 1970 pp. 70 y 71.

Los obreros de la zona textil de Orizaba, en el Estado de Veracruz, se negaron a aceptar los dictados del presidente. Los obreros en un intento por obtener comida, atacaron los almacenes de la compañía. Cuando encontraron resistencia, prendieron fuego a los edificios,... Gran parte de la verdadera lucha tuvo lugar en la fábrica de Río blanco, con un saldo considerable de vidas humanas... En la historia laboral mexicana, el 7 de enero de 1907 se ha convertido en el símbolo del martirio por la causa obrera." (7)

Estas huelgas duramente reprimidas señalaron en México el principio de los esfuerzos por la liberación de los trabajadores explotados, creandose en torno a éstos, una solidaridad muy especial que los haría organizarse en grupos y asociaciones para la defensa de sus propios intereses, dandose en nuestro país dos conceptos fundamentales, pilares de la organización sindical: la conciencia y la lucha de clases.

Así nuestro país no concluía una etapa de su historia, y ya empezaba a generar las luchas sociales dentro del mismo, lo que incitó a la población a la revolución.

(7) Ruth Clark, Marjorie. La Organización Obrera en México, Mexico, Ediciones Era, colección Problemas de México, 1979 pp. 18 y 19.

Ahora bien, respecto del antecedente directo de las asociaciones colectivas de trabajo, el maestro Euquerio Guerrero nos hace un resumen de las mismas al decir: "Los trabajadores dentro de nuestra incipiente industria, recurrieron a organizaciones de tipo mutualista. Cita el doctor Mario de la Cueva la opinión del señor Luis de Chávez Orózco, en el sentido de que la más antigua sociedad de este tipo fue la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853.

Rosendo Salazar en su obra 'La Carta del Trabajo en la Revolución Mexicana', en su página 37, cita, como anterior a la mencionada por el señor Chávez Orózco, La Sociedad Filarmónica Cecilianiana de 11 de febrero de 1841.

Posteriormente apareció el Círculo de Obreros de México en 1872 y más tarde en 1906, La Sociedad Mutualista del Horro, El Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial." (8)

La anterior cita empieza a evidenciar la idea de aquella sociedad obrera por organizarse, de tal manera, que a través del Círculo de Obreros Libres de México, y las Sociedades Mutualistas, al desarrollarse establecieron el Círculo de Hombres Libres, y la Casa del Obrero Mundial, la

(8) Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., 8a., ed., 1976 pp. 281 y 282.

cual sería atacada por Victoriano Huerta, al decretar el cierre de la misma, toda vez que esta casa, había organizado una marcha, la primera que se realizaba en México aglutinando a la mayoría de los obreros, por lo cual el general Huerta observó que el poderío de los obreros se estaba integrando, y era en la Casa del Obrero Mundial en donde se organizaba dicha unión, por lo que el 14 de mayo de 1913, manda a clausurar dicho centro de organización obrera. (9)

Como observamos, el auge del capital extranjero auspiciado en el porfiriato mediante su legislación, trajo consigo a nuestro país dos circunstancias contradictorias: el progreso de la industria en México y la injusticia social. Esto, podemos afirmar, es consecuencia de la particular complacencia del dictador hacia la inversión de compañías extranjeras y por otro lado el trato inhumano que éstas le daban a la mano de obra marginada de aquel progreso industrial foráneo, de tal forma el historiador Pastor Rouaix, nos dice al respecto que: "Al amparo de estas leyes (leyes del porfiriato) varias compañías obtuvieron contratos de concesión especial, de las que cito solamente el celebrado en 1906 con la 'Compañía de Petroleos el Aguila', a la que se le concedía el derecho de explotar yacimientos petrolíferos del subsuelo, de los lagos, lagunas, albuferas, terrenos baldíos nacionales y aquellos cuyos títulos de propiedad hubiera expedido el

(9) Macías C., Bertha del Carmen., Ob., cit., p. 76.

gobierno federal, con reserva del subsuelo en los Estados de Tamaulipas, San Luis Potosí, Veracruz, Tabasco, Campeche y Chiapas. Y otro contrato celebrado con el señor Harold Walker, en representación de la 'Huasteca Petroleum Company', para la explotación de criaderos de petroleos, hidrocarburos y gas natural." (10)

En este marco de acontecimientos complejos, tuvieron cabida una gran diversidad de sucesos que le fueron dando imagen al movimiento obrero organizado en México; desde la creación de Sociedades Mutualistas, pasando por la "paz porfiriana", la introducción al país de doctrinas socialistas y anarquistas, luchas por el poder político, como la iniciada por Francisco I. Madero, aprovechando el descontento popular y la mala situación del campesinado, capitalizando a su favor la larga estancia en el poder del dictador a través de su lema "Sufrágio efectivo, no reelección", sucediéndose posteriormente el golpe militar de Victoriano Huerta que derroca a Madero, la creación de la COM y la rebelión que se extendía por todo el país en contra de Huerta; vinieron momentos decisivos en la consolidación del sindicalismo, de tal forma que la propia COM en su afán por conseguir mayores espacios para su organización decide apoyar a Venustiano Carranza, en la lucha revolucionaria, este en un

(10) Rouaix, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, México, Comisión Nacional Editorial del Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional, 1984 p. 33.

principio no accedía a tal apoyo, de ello escribe Raúl Trejo Delarbre lo siguiente: "Al principio, Carranza rechazaba el acuerdo con la Casa pues consideraba que este organismo 'renegaba de la patria' y no le era necesario. Sin embargo sus lugartenientes, en especial Alvaro Obregón, con más visión política, conciertan un pacto con la COM..."

Para Jean Meyer, la colaboración de la COM con el gobierno fue 'un paso fatal que pondría al movimiento obrero mexicano bajo la tutela del gobierno, tutela que se conserva hasta nuestros días'. Sin embargo las cosas no eran tan sencillas. De la misma manera que no puede decirse, sin más, que hasta ahora el movimiento obrero organizado siga los dictados del Estado, tampoco puede verse la alianza de la COM con Carranza como exclusivamente perjudicial para los trabajadores..., debe anotarse que gracias a sus buenas relaciones con el carrancismo, la Casa del Obrero Mundial logró crecer y ser el fundamento para que nacieran nuevas organizaciones sindicales. Con motivo de esa alianza, los sindicatos se multiplican por todo el país." (11)

En este orden de ideas, es inevitable desembocar, después de todas esas luchas que se daban por el poder, en acontecimientos que por su importancia, marcan un

(11) Trejo Delarbre, Raúl. Ob., cit., pp. 20 y 21.

rumbo diferente en las relaciones obrero-patronales, es decir, hasta el momento en que se da el triunfo de la Revolución Mexicana iniciada el 20 de Noviembre de 1910 por Don Francisco I. Madero, cuya expresión se conjunta en la promulgación de una nueva Constitución que regiría desde entonces las relaciones jurídicas del país: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917, que con sus reformas es el máximo ordenamiento jurídico que actualmente nos rige.

Para este ordenamiento, se imprime un artículo de gran trascendencia: el 123, el que con 30 fracciones, norma el trabajo y la previsión social. Esto hace a nuestro país, para esos momentos, un líder en la materia laboral, pues es el primero en el mundo que ha imprimido en su legislación fundamental, derechos tan importantes como lo es el derecho a coaligarse en defensa de sus intereses.

Así el texto de la fracción XVI del artículo 123 original decía a la letra:

"Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales , etc." (12)

(12) Rouaix, Pastor. Ob., cit., p. 203.

De tal modo nos damos cuenta de la importancia que tiene el trabajador unido en organizaciones de lucha para cambiar la realidad social que se vivía en aquellos tiempos; abundando un poco más en ello, citemos lo que escribe el doctor Mario de la Cueva al respecto: "El derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un nuevo mundo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar solamente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social." (13)

Para completar la idea de lo que significó la organización de las masas trabajadoras, haremos mención a lo que reseña el investigador Raúl Trejo en este sentido: "Los trabajadores, de esta manera, con la participación que habían tenido en la lucha de masas que acababa de transcurrir, inciden en la orientación de este renovado país... Hasta entonces, solamente habían existido intentos aislados por crear códigos locales o regionales. El artículo 123 de la Constitución satisfacía demandas que aparecían desde el programa del Partido Liberal en 1906 y que habían sido levantadas también por diversos núcleos de obreros." (14)

(13) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, México, Editorial Porrúa S.A., 8a., Ed., 1982 p. 45.

(14) Trejo Delarbre, Raúl. Ob., cit., p. 22.

Lo anterior demuestra el alto poder que la clase obrera ha significado para nuestro país ya que al formar parte de la población en determinado momento se convierte en una de las partes más importantes por ser una de las más grandes y populosas , de ahí que necesariamente deberá tener la fuerza política suficiente no sólo para imponer sus conceptos de derecho, sino también para intentar cambiar la estructura del gobierno como lo señalan los artículos 39, 40 y 41 de nuestra Carta Magna actualmente en vigor.

Así este fenómeno de lucha y conciencia social, al momento de agruparse va imponiendo su propio derecho, el cual va a brindarle así mismo, la seguridad jurídica laboral, de la que hablaremos en capítulos siguientes. Por otro lado es pertinente anotar que, actualmente las centrales obreras mexicanas más importantes, en cuanto número de organizaciones que agrupan, tienen sus raíces en los acontecimientos descritos anteriormente y que las condiciones actuales se han ido dando conforme los intereses de las fuerzas políticas y productivas, del mismo modo se acomodan.

El desarrollo y consolidación del sindicalismo mexicano se da a la par con el fortalecimiento del grupo en el poder a partir de la revolución, y con ello se han dado diversos cambios en el comportamiento de dichas organizaciones.

Así llegamos a un período en el cual el sindicalismo ha sufrido cambios evidentes, esto es, de la actitud de lucha que influye para la creación de una nueva legislación, hasta los tiempos en que el movimiento obrero se ve sometido e incorporado a las instituciones oficialistas del Estado Mexicano dada su llevada y traída alianza histórica con el gobierno. Al menos de las centrales obreras como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

Esta incorporación política aunada al arribo a la dirigencia de la CTM, de elementos que buscan, más que las reivindicaciones obreras, su protagonismo político, conduce a las organizaciones sindicales a una actitud de mayor colaboración con el gobierno, (sobre todo sus dirigentes) convirtiéndose de esta manera en un grupo muy fuerte, que incluso llega a ser controlador de sus agremiados, dependiendo de los intereses económicos y políticos que estén en juego.

Como ejemplo de la gran y real fuerza de los trabajadores organizados, basta citar el caso del nacimiento de uno de los últimos sindicatos, al cual el gobierno se oponía, como lo es el Sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de México, sobre el cual el maestro Nestor de Buen Lozano nos dice que: "La magia del registro y de su negativa, ha sido ciertamente eficaz. Pero las cosas tienen un límite y

en México estamos llegando a ese límite. Lo curioso del asunto es que la consecuencia es un volver al punto de origen, advertido ya del enorme fraude que supone legislar la protesta social. Así se empiezan a producir ciertos fenómenos que están devolviendo al sindicalismo su autenticidad: movimiento, fuerza social indiferente al cumplimiento de los requisitos legales. En el caso del sindicalismo bancario funcionó la fórmula tradicional: la negativa del registro impidió su nacimiento. En el caso, primero de los empleados y, en segundo término, de los investigadores y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el registro quedó a un lado, olvidado y repudiado y los sindicatos: S.P.A.U.N.A.M. y S.T.E.U.N.A.M., funcionaron como debían, esto es, como una fuerza cierta, actual y viva y no como sujetos de relaciones jurídicas sociales. Hoy sin embargo, esa idea, esa tendencia ha entrado, en cierto modo, en crisis." (15)

El maestro citado ha utilizado las palabras correctas, el sindicalismo, su verdadera realidad como lo dijimos es de fuerza política, y no podrá estar sujeto a relaciones jurídicas preestablecidas por un gobierno que solamente está a favor del explotador.

(15) De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo II, México, Editorial Porrúa S.A., 4a., Ed., 1981 p. 610.

Luego entonces, podemos afirmar que a pesar de que el sector obrero es uno de los más importantes del país, sus líderes cambian la representación colectiva que se les confió por su propio interés personal,, sirviendo a un sistema tradicional, que intentó ser liberal y progresista, pero que cayó en el conservadurismo.

I.2.- Sindicalismo y Contratación Colectiva.

Uno de los resultados óptimos de la organización obrera, a través del sindicalismo, ha sido sin duda la celebración de convenciones, como el contrato colectivo de trabajo, como uno de sus objetivos en la defensa de los trabajadores que representa el gremio.

Ahora bien, para establecer su relación con el contrato colectivo, necesitamos cuando menos citar alguna definición de lo que el sindicalismo es; el maestro De Buen Lozano nos dice al respecto: "No es posible establecer un concepto universal del sindicalismo, en la medida que la misma institución, regulada por distintos sistemas legislativos, presenta diferencias esenciales. Sin embargo, si se analizan con cuidado las formas distintas en que es contemplado el sindicalismo en la medida que hay un factor común innegable: la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, se puede llegar a la conclusión de que hay un fondo

común a toda organización sindical. Esta refleja en ciertas tendencias que, a efecto de darles forma en una intención sistemática, pueden traducirse en un catálogo de principios de la actividad sindical." (16)

A pesar de que el mismo maestro, nos dice que no podemos adoptar alguna definición universal debido a que las diferentes legislaciones del mundo lo previenen desde diversas ópticas, es innegable que esta agrupación de trabajadores, se constituye para la defensa de los intereses en común.

Tenemos entonces, que estos intereses en común, va a estar identificados con los principios fundamentales de las corrientes sindicales tales como:

- a) El principio de Unidad;
- b) El principio de Exclusividad y
- c) El principio de Autonomía.

Los anteriores principios, denotan la esencia misma de lo que el sindicalismo es, presenta una unidad de trabajadores, con una exclusividad de lucha por los intereses de la clase trabajadora, y este presenta la

(16) Ibidem, p. 623.

autonomía respecto de la otra posición laboral que es el patrón.

En base a los principios citados, en especial la defensa común de sus derechos, se establece que el contrato colectivo de trabajo es uno de los logros del movimiento obrero organizado, de tal manera que representa una restitución para el mismo, y es un instrumento de lucha de la clase obrera, en la cual presenta el principio de unidad, con una fundamentación de tipo contractual que impone derechos y obligaciones a ambas partes, esto es entre los trabajadores y el patrón, siendo que por la parte trabajadora éstos entrarán a la negociación como una sola unidad.

En este sentido, el maestro Trueba Urbina nos dice que: "El contrato colectivo no es una institución de Derecho Público, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte; por lo que el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del mismo derecho social. El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por

objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y de obtener gradualmente reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios a la empresa, aunque no sea miembro del sindicato que lo hubiese celebrado." (17)

La anterior idea propuesta por este gran tratadista del Derecho Laboral, nos esta refiriendo, además de que refleja el pensamiento de la lucha de clases, que es un interés colectivo el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores; y esto constituye una parte medular del Derecho Laboral, esto es, que si una persona se emplea a un patrón, su objetivo principal no será mejorar los medios de producción, establecer la huelga o entrar a un sindicato, sino mejorar sus condiciones económicas de vida a través de su propio trabajo.

También el mismo tratadista apunta que en el desarrollo de su trabajo, otro de los objetivos a conseguir por parte de los obreros organizados, es el que esta misma clase trabajadora identificada ya en la lucha, obtenga gradualmente reivindicaciones sociales; esto es, que pudiese

(17) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., 3a., Ed., 1975 p. 384.

obtener mejores prestaciones sociales, que no solamente garantice la estabilidad en el empleo, sino que vayan a redundar en el bienestar del trabajador; es decir, que el mismo pueda estar allegado a un servicio como el que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social, o los créditos que otorga el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores por ejemplo, que son reivindicaciones sociales para el trabajador que le van a ayudar al mismo para que pueda vivir honestamente y con comodidad.

Después de estas breves consideraciones, tenemos entonces que la expresión más acabada del sindicalismo, es el contrato colectivo de trabajo, es decir, es el objetivo principal que persigue la teoría y práctica del movimiento obrero, si de esa manera pudiésemos llamar o definir al sindicalismo. Decimos que es el objetivo principal, por que debemos mencionar que si la consecuencia de la masificación de las relaciones laborales es el nacimiento de organizaciones obreras para la defensa de sus intereses y con ello la consecución de contratos colectivos, otros objetivos también se pueden contemplar por parte del sindicalismo, esto dependiendo de la forma de conducción de cada agrupación sindical.

Por lo pronto es pertinente hacer mención a la forma como se reglamenta el contrato colectivo en nuestra

legislación, así la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, establece:

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esta definición legal, norma de una manera general lo que es el contrato colectivo; corresponde a los sindicatos en la celebración de éstos, imponer las reivindicaciones que persiguen con el establecimiento de las condiciones más favorables a sus intereses. Pensamos que el movimiento sindicalista mexicano comprometido con las mejores causas de sus representados tendrá que luchar por esas reivindicaciones, asimismo, para establecer nuevos conceptos al respecto y en su caso desterrar aquellos que le perjudiquen.

Ahora bien, existe una relación estrecha entre lo que el sindicalismo es, y el origen y existencia del contrato colectivo; ya que para que este contrato pudiese existir, la parte laboral debe estar debidamente integrada y compactada, a través de un sindicato. Al respecto el maestro Guerrero Euquerio nos dice que: "Debemos hacer notar una característica de esta institución de nuestro medio. Para el

patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo cuando así lo demanda el sindicato que representa la mayoría de sus trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si estos se ponen de acuerdo, en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones, de los trabajadores respectivos." (18)

La anterior idea refleja la importancia del sindicalismo en México, y su relación directa e inmediata con el contrato colectivo de trabajo, y no solamente refleja la importancia del sindicalismo, sino también la importancia de ese principio de unidad que deben de conservar no solamente el sindicato en sí, sino la agrupación de sindicatos en confederaciones o federaciones, que en determinado momento se identifiquen en la lucha de clases, y que hagan proposiciones en conjunto, a fin de hacer sentir esa real fuerza de coalición.

De lo apuntado, podemos aseverar que el contrato colectivo no sólo es un instrumento que pone fin a las luchas libradas por la clase obrera mexicana, agrupada en las acciones sindicales; es como atinadamente expresa el estudioso

(18) Guerrero, Eguerio. Ob., cit., p. 302.

del Derecho Laboral Alberto Trueba Urbina: "...en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia." (19)

De esta manera podemos concluir este punto; diciendo que, la historia del sindicalismo y el contrato colectivo van inseparablemente unidas como antecedente y consecuencia.

En México existe la tendencia a proliferar la práctica de la celebración de convenciones colectivas, aun cuando en la realidad queda mucho por hacer y superar en la medida de la acción sindical. Existen todavía muchos obstáculos impuestos no sólo por la parte patronal que defiende sus intereses de clase, sino también por parte de las autoridades laborales, que en cierta medida tratan de controlar a las organizaciones obreras, imponiendo topes salariales y condiciones limitadas a las reivindicaciones obreras. esto ha traído como consecuencia que el sindicalismo en México se vea afectado en el mismo interior del movimiento, con la imposición de líderes sindicales que no representan las verdaderas aspiraciones de sus compañeros de clase.

(19) Ley Federal del Trabajo (Comentada). Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Comentarios al artículo 386, Editorial Porrúa S.A., 62a., Ed., México, 1985 p. 184.

La tendencia que perjudica al sindicalismo honesto, independiente y comprometido, que se expresa a través del sindicalismo oficializado en colaboración con los representantes patronales, es otro escollo al que se tiene que enfrentar el sindicalismo mexicano, defendiendo la conquista de la contratación colectiva, como garante de mejores condiciones de vida para el trabajador. Aunque también hay que hacer notar que a nivel interno el sindicalismo mexicano presenta fallas de las cuales vamos a poder hablar en los incisos subsecuentes.

I.3.- Sindicalismo y Estado.

En esta parte, pretendemos establecer la relación que existe entre el sindicalismo y el Estado. Entendiendo que hemos hablado de que el sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, tratemos ahora de confrontar esta actividad con el aparato estatal y de manera especial la subordinación en casos importantes del sindicalismo a la voluntad del Estado. Para ello se hace necesario hacer algunas reflexiones en torno a este ente jurídico y a su poder.

De esta forma el maestro Carré de Malberg nos dice que: "El Estado es una comunidad de hombres, establecida sobre un territorio propio y con una organización de la cual resulta, para el grupo considerado en sus

relaciones con sus miembros, una fuerza superior de acción de ordenamiento y coerción." (20)

Y el maestro M. R. Bonnard menciona: "El Estado forma una unidad jurídica perpetua e incluye un organismo social, que usualmente por medio de un procedimiento unilateral y por el ejercicio de la coerción material, a la cual monopoliza, ejerce determinados poderes jurídicos sobre una nación establecida en un territorio." (21)

Las dos anteriores definiciones, nos dan a la luz los elementos constitutivos del Estado que son:

- 1.- La población;
- 2.- El territorio y
- 3.- El gobierno.

Los elementos anteriormente comentados, responden a la idea directa y doctrinal que se tiene respecto del Estado, ahora bien, en ese concepto de la población podemos anotar que, gran parte de ella está formada por trabajadores, agrupados la mayoría de éstos en sindicatos; y la otra parte minoritaria, la forman quienes detentan los medios de producción y éstos también agrupados en sindicatos de patrones,

(20) Citado por Burdeau, George. Tratado de Ciencia Política, México, Universidad Nacional Autónoma de México, ENEP, Acatlán, Tomo II, Vol., 1 3a., Ed., 1980 p. 223.

(21) Idem.

por lo cual ese elemento del Estado no es uniforme ya que dentro de este existen estratos sociales que los hacen distintos, y que en un momento dado los hacen subordinados uno del otro.

En otro orden de ideas y para tener un panorama más amplio, debemos considerar al Estado en sus relaciones con la sociedad civil y cual es el papel que juega aquél en las actividades comunes de esta y en que derivan esas complejas relaciones, al respecto el maestro Hegel nos dice que: "El Estado no es una institución utilitaria dedicada a la tarea ordinaria de suministrar los servicios públicos, administrar justicia, realizar deberes de policía y ajustar los intereses industriales y económicos. Todas estas funciones pertenecen a la sociedad civil, El Estado puede sin duda dirigirlas y regularlas de acuerdo con las necesidades, pero él mismo no las realiza. La sociedad civil depende del Estado para la supervisión inteligente y el sentido moral. Considerada en sí misma la sociedad estaría gobernada sólo por las leyes mecánicas resultantes de la integración de los motivos adquisitivos y autocentrados de muchos individuos.

El Estado, sin embargo, depende de la sociedad civil en cuanto a los medios para realizar los fines morales que encarna. Pero aunque dependen materialmente entre sí ambos corresponden a dos niveles dialécticos distintos. El Estado no es medio sino fin. Representa el ideal nacional en

desarrollo y el elemento verdaderamente espiritual en la civilización y como tal utiliza o quizá en un sentido metafísico crea la sociedad civil para la realización de sus propios fines." (22)

Esta idea de Hegel, no es más que el mandato que la población va a otorgarle a un poder de gobierno, para que este sea el mediador entre las voluntades que conforman la nación, las cuales tienen un pacto social, que los va a unir en una voluntad general; pero que, por no ser homogéneo el interés económico de cada uno de ellos, el Estado va a ser el organismo que regule las relaciones entre todos esos integrantes del pacto social. En nuestro Estado capitalista, la integración de la población es tan heterogénea, que los intereses se mueven en diversos sentidos, de manera que aquí surgen los grupos de presión, así como en su esencia las clases sociales.

Siguiendo esta idea, es necesario hablar del contrato social, que fue pensado por Rosseau, el cual afirmaba que: "El hombre en un principio vivía en estado de naturaleza, es decir, que su actividad no estaba limitada por ninguna norma, que desplegaba su libertad sin obstáculo alguno, en una palabra, que disfrutaba de una completa felicidad, para

(22) Citado por H. Sabine, George. Historia de la Teoría Política, México, Fondo de Cultura Económica, 9a., reimp., 1984 p. 481.

cuya consecución, según dicho pensador, no operaba la razón, sino el sentimiento de piedad. Con el progreso natural se fueron marcando diferencias entre los individuos antes colocados en una posición de una verdadera igualdad; y es entonces cuando suceden divergencias y pugnas entre ellos. Para evitar estos conflictos, los hombres, según Rosseau, concertaron un pacto de convivencia estableciéndose de esta manera la sociedad civil, limitándose ellos mismos su propia actividad particular y restringiéndose en esta forma sus derechos naturales. Al crearse la sociedad civil en oposición al estado de naturaleza, se estableció un poder o una autoridad supremos, cuyo titular fue y es la comunidad, capaz de imponerse a los individuos. A este poder o autoridad lo llama Rosseau voluntad general a la cual considera soberanamente omnímoda, esto es, sin limitación alguna." (23)

Esta idea de Rosseau, establece ya el llamado contrato social, por medio del cual todos y cada uno de los ciudadanos que viven en una comunidad, van a supeditar su conducta a la reglamentación o normatividad que esta misma comunidad implanta para sí misma. Concediéndole al gobierno, o a la voluntad general, ese poder de hacer coercitivo el derecho, esto es, de ejecutar las normas constriñendo la voluntad de las personas en favor de la seguridad jurídica, el

(23) Burgoa Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales, México, Editorial Porrúa S.A., 9a., Ed., 1975 pp. 89 y 90.

bien común y la justicia.

Esta es la idea jurídica que presenta Rosseau, la cual a pesar de verse tan simple, el hecho de que exista un establecimiento de la autoridad suprema, o que los derechos de ese contrato social puedan quedar plasmados, requirió de grandes luchas para que ese concepto de poder soberano recayera directa y esencialmente en la población y no en el rey o emperador de aquellas épocas; por lo que la lucha por los derechos es evidente.

Si trasladamos estas manifestaciones filosóficas al ámbito real y material, podemos concretar una visión más clara de lo que se establece en nuestro país y su expresión normativa.

Así teniendo la idea anterior, y en base a las luchas que en nuestro país se han dado para poder lograr la normatividad y nacimiento del derecho colectivo, se manifiesta en la legislación lograda, el pacto de convivencia de que habla el pensador francés. De tal manera que una vez establecido ese poder de gobierno o voluntad general, a través de esa misma legislación, va a equilibrar los poderes de presión, o los poderes reales de la nación, ya que si recordamos, para 1917, después de un período de violentos movimientos sociales, llega a estamparse en nuestra Constitución Federal, los artículos 39, 40, 41 y 49, que hablan de ese poder soberano que reside en el

pueblo, y que se va a representar a través de su poder legislativo, el cual va a crear leyes, y que será un poder judicial el que administrará esa legislación y será un poder ejecutivo quien administra los recursos naturales del territorio, y que pudiese ofrecer los servicios públicos a la comunidad. Y ningunos de estos poderes pudiese asentarse en una sóla persona llámese persona física o corporación, y así lo establece nuestra Constitución.

Estos serán los poderes legales, pero existen otros tipos de poderes dentro de la nación, que será esa voluntad general a la que Rosseau se refería, y a la que Hegel le dió una visión de gobierno encargado a ser mediador entre los poderes reales de presión, esto es que distintos a los poderes jurídicos encontramos otro tipo de poder que es social, y del cual la fracción obrera forma parte mucho muy importante.

En la realidad, el sindicalismo mexicano tiene dificultades para ejercer ese poder del que hablamos; no se puede desconocer las alianzas que se han hecho con las organizaciones políticas oficiales y con ello el Estado tiene la posibilidad de ejercer el control sobre ese importante grupo. Para dejar más clara esta idea, citemos lo que dice al respecto Néstor de Buen Lozano: "Este 'sector obrero' integrado en la organización política oficial: el Partido Revolucionario Institucional, constituye el instrumento más eficaz de

amortiguación del movimiento obrero de tal manera que, en condiciones normales, sus inquietudes no causen mayores perjuicios al sistema. Implica a cambio de ello, que el Estado conceda de una parte, beneficios políticos a los dirigentes y de la otra que pongan oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores hagan de los manejos indebidos de esos dirigentes. Juega, además, con fórmulas paternalistas que normalmente se hacen consistir en donativos legislativos que la generosidad presidencial (por llamarlo de alguna manera), pone en manos de los trabajadores, teóricamente como resultado de las gestiones 'esforzadas' de esos dirigentes." (24)

La dificultad de ejercicio de ese poder, no radica precisamente en los obreros o en el conjunto de ellos, sino en las cúpulas dirigentes, que como anteriormente señalamos, sólo aspiran a cuidar su interés personal y no el de sus representados. De esta suerte, que el control que ejerce el Estado sobre el movimiento, encuentra una respuesta pasiva y más aun la colaboración de los representantes de una gran parte de esa fuerza social. Además, se ha llegado a tal grado de control, que la legislación ayuda a que este se ejerza basado en derecho: "Esta fórmula de control estatal del movimiento obrero descansa en la conversión a procesos jurídicos de lo que son en realidad, fuerzas sociales. Es una solución hábil, de eficacia plenamente demostrada, cuyo fundamento se encuentra en

(24) De Buen Lozano, Nestor. Ob., cit., pp. 587 y 588.

la ley, por cuanto convierte a los sindicatos en personas sometidas al control del Estado y a la huelga en un proceso administrativo y jurisdiccional. La legislación del sindicalismo y la huelga, los requisitos, depósito de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales; la conciliación previa y obligatoria en los conflictos colectivos, la calificación de las huelgas y otros mecanismos pueden compararse así con el control, para fines de producción de energéticos, de las fuerzas naturales: dependerá de la voluntad del organismo de control el que se ponga en juego más o menos energía." (25)

Así tenemos a este ente jurídico llamado gobierno, que si en un momento va a estar controlando al Estado, este necesariamente debería equilibrar la balanza a favor, supuestamente, de la mayoría; sin embargo, observamos que además de este gran poder existen elementos como un capitalismo desnacionalizado, la iglesia y el poder militar, que son medios para seguir detentando el control.

La anterior idea de control, presupone ya ese poder de gobierno, que ha de expresarse como la imposición de la voluntad de una pequeña élite burguesa, que sustituyendo el valor humano, hace que su conveniencia sobrepase dicho valor, esto es, que por el ínfimo salario que se paga a la fuerza productiva, esa pequeña élite tenga recursos humanos y

(25) Idem.

materiales para seguir produciendo su propio capital. De aquí que esos medios de control le sirvan al gobierno y al Estado para tener mediatizada a la población y por ende estableciendo un control sobre la misma.

Como podemos observar, existe en estas complejas relaciones una heterogeneidad de intereses, y en ocasiones se llega a confundir que elementos están integrando el aspecto coercitivo del Estado, tal confusión se da en los casos en que los dirigentes del sindicalismo mexicano se conducen con abigüedad en su papel de representantes de los intereses obreros. Por otro lado, el gobierno que debería ser garantizador de la aplicación de la ley, también se comporta sin aportar esta garantía a la clase más desprotegida de la población. Y en estos avatares, el movimiento obrero se encuentra en franca desprotección, sin atinar si el Estado de Derecho en el que vivimos representa sus mejores aspiraciones o si tiene que enfrentar tanto a patrones como a gobierno para la consecución de sus reivindicaciones.

Aunado a ello esta compleja gama de relaciones incluye a grupos de presión que junto con los industriales y empresarios ayudan al control del sindicalismo en cierta medida: el clero, partidos políticos, etc., éstos también, en determinado momento llegan a tener influencia económica en el gobierno, y serán una de las partes que el mismo Estado trata de representar sus intereses en el momento

en que legisla, y le revierte coercitivamente esa soberanía a quien se la delegó, que es el pueblo.

Por estas razones, esta gran fuerza social que son los trabajadores, no llegan a controlar o cuando menos a lanzar iniciativas de ley que les permitan mejores condiciones de vida, además de que no gozan de ese asesoramiento técnico que les permita tener cierta facultad organizativa, ya que incluso la gran mayoría de los obreros y campesinos siguen siendo analfabetas, por que así conviene al sistema.

I.4.- Sindicalismo y Libertad de Trabajo.

Para poder estar en aptitud de hablar del sindicalismo y la libertad de trabajo, es necesario hacer un breve análisis histórico de estos dos conceptos, a fin de establecer la naturaleza social de los mismos.

En la época colonial, existía el trabajo esclavizado, el cual propiciaba enormes ganancias a los españoles.

Si bien el clero intervino para que el trabajo indígena esclavo se llegase a transformar; esto lo hizo a raíz de la relación que quería llegar para imponer su religión a los indios de nuestro país, lo que provocó que buscasen protección y ayuda

dentro de las iglesias de aquel tiempo, provocando claro está la gran influencia del clero en las decisiones del gobierno, como ya anteriormente en Europa había controlado la administración.

Al respecto el maestro Rodríguez y Rodríguez nos dice que: "En México en la época precolombina, un individuo podía ser sometido a esclavitud en tres casos distintos, a saber: por causa de guerra, como sanción por la comisión de un delito grave, y por último por propia voluntad como medio de saldar las deudas contraídas. Durante casi toda la época de la dominación colonial española, los indígenas o naturales de la Nueva España no podían ser reducidos a condiciones de esclavo, si bien no quedaron a salvo de ser objeto de otras formas de sumisión y explotación, entre las cuales cabe mencionar, por ejemplo la encomienda, la cual no fue suprimida sino hasta el siglo XVIII. En cambio, la esclavitud quedó reservada a los individuos de raza negra traídos del Africa merced al comercio negro emprendido por los franceses, holandeses, ingleses o portugueses, el cual reportaba pingües ganancias a los traficantes y a los gobiernos que toleraban y auspiciaban semejante comercio." (26)

(26) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada. Rodríguez y Rodríguez, Jesus. Comentarios al artículo 2 de la Constitución, México UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985 p. 4

En estas condiciones, la inquietud del pueblo mexicano no se hizo esperar y estalla el movimiento de independencia. Es por estas razones, y por las de que el pueblo estaba sumido en una gran pobreza, que se genera la Revolución de Independencia, la cual viene a fructificar o a manifestarse en una Constitución que fue promulgada en 1824. En esta, aun se veían los razgos de la colonia y los derechos laborales todavía no estaban contemplados para esta Constitución.

Es hasta la Constitución liberal de 1857 en donde ya se empieza a hablar de esta garantía de libertad de trabajo, presupuesto indispensable, para que el sindicalismo pudiese darse.

Así en su artículo 4o., la Constitución de 1857 decía a la letra:

"Artículo 4o.- Todo hombre es libre para abrazar, la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad." (27)

(27) Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, México, Editorial Porrúa S.A., 14a., Ed., 1987 p. 607.

Es indiscutible que esta Constitución liberal ya le daba a todo hombre, como así lo decía el artículo, el derecho de libre trabajo, claro está supeditado a que fuera útil y honesto, así como también a tener acceso a los emolumentos que le produjese dicha labor.

Ahora bien, es necesario para este momento, hacer un poco de historia en cuanto a como la sociedad estaba organizada en ese tiempo.

Debemos recordar que para 1855: "Benito Juárez, Ministro de Justicia en el gobierno del Presidente Alvarez, expidió la Ley Juárez, que suprime los fueros militares y eclesiásticos." (28)

Esta ley provocó en el Vaticano gran inquietud, siendo que cuando se expide la Constitución de 1857 de escencia liberal, en la que ya no se decía como en anteriores, que la religión oficial y perpetua era la religión católica, apostólica y romana, los intereses del Vaticano se vieron totalmente afectados, por lo que se desata una gran lucha interna que va a resultar en la invasión a nuestro país por parte de tropas francesas, y la imposición del imperio francés en México, con Maximiliano a la cabeza. El emperador impuesto, lejos de establecer la idea conservadora, apoya la

(28) Macías C., Bertha del Carmen. Ob., cit., p. 55.

idea liberal, y sigue sosteniendo la Constitución de 1857, lo que no favoreció los intereses del clero, y llevando a cabo una gran lucha por parte del Benemérito de las Américas, este logra triunfar, estableciéndose de nuevo la República para 1867, aunque en esta época representó una transición que dejó abierta las puertas al inicio del ingreso del capital norteamericano a nuestro país.

Lo anterior revela la gran importancia social que tenía este precepto para esos momentos, esto es que como un artículo integrante de una Constitución, la cual era debatida e incluso generó una guerra por la misma, era necesario que la conciencia de clase de aquella época se consolidase, generando ya un grupo compacto, como son los obreros organizados.

Años después, para el proyecto de Constitución presentado por el primer jefe constitucionalista en 1916, en los artículos 4 y 5 del mismo, ya se empezaban a generar ideas claras que cimentaban el principio de libertad de trabajo, así en el artículo 5 se agregaba un párrafo que decía a la letra:

"Artículo 5.- ... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial." (29)

(29) Tena Ramírez, Felipe. Ob., cit., p. 764.

Por lo anterior teníamos ya en ese momento y en un proyecto Constitucional, ideas claras y precisas de una libertad de trabajo como garantía individual de las personas.

Debemos precisar que, fué tan profunda y tan básica esta idea de libertad de trabajo, que hubo necesidad de hacer una reglamentación mayor, ya que el proyecto de iniciativa de la Constitución de 1917, sólo presentaba dos artículos relativos en materia de trabajo, como eran el artículo 4 y el 5, y por razones de los dictaminadores de estos dos artículos, se propusieron establecer un nuevo artículo, que realmente englobara y satisficiera, los intereses de ese gran poder, que intervino en la Revolución, como fué la fracción obrera.

Y fué de tanto valor y de tanto peso político la actuación de los obreros, que no se conformaron con simples dos artículos que les garantizara la libertad de trabajo, sino que se solicitó una amplia gama de derechos, que les asegurara su empleo, y las demás libertades laborales, que para esta época, eran vigentes en otras partes del mundo, así: "En la última sesión de la asamblea (de la asamblea constituyente) se resolvió que fuera retirado el dictámen de la comisión (que estudió los artículos 4 y 5 del proyecto del '17') para que volviera a presentarse en la forma de un estudio completo y definitivo, que debería contener, tanto el artículo 5 como el nuevo capítulo de la Constitución, con el fin de que

quedaran sólidamente garantizados los derechos de la clase trabajadora de la República." (30)

Lo anterior provocó que fuese ya formado un artículo especial que en el momento de su aprobación se llega a constituir en todo un ordenamiento específico, que le otorga diversos derechos a los trabajadores, como la libertad sindical tanto como la libertad de trabajo.

Ahora bien, este principio de libertad sindical, que se da en el movimiento obrero, tuvo grandes dificultades antes de expresarse en un marco jurídico; ya que todas esas luchas que se dieron, no solamente en México, sino en todo el mundo, tuvieron un alto costo de vidas humanas, recursos económicos, etc., sin embargo también se vieron redituados, esos movimientos, en los principios de libertad y derecho de coalición en defensa de sus intereses; así podemos citar a la Consitución Francesa de 1946, en cuyo preámbulo afirma que: "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherirse al sindicato que elijan. Y la Constitución de Weimar decía en su artículo 159 que: La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica esta garantizada para cada una y todas las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a

(30) Rouaix, Pastor. Ob., cit., p. 89.

limitar o trabar esta libertad son ilícitos." (31)

Otra legislación referente al tema, y de una manera internacional es: "La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", firmada en Bogotá en 1986 la cual en su capítulo de derechos de asociación en el artículo 26 dispone que: "Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que a su vez puedan federarse entre sí. Dichas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado." (32)

Así, las ideas reflejan esa libertad de asociación de los trabajadores; esto es, que primero, para que exista la libertad de asociación, forzosamente debió de haber existido la libertad de trabajo, de tal forma que este, al abolir la esclavitud, viene a desarrollarse y a tener en sí y aparte de su propia libertad de trabajo y de retribución, la libertad necesaria para responder a ese ente máximo que es el capital en una forma coaligada, para tener mayor peso de decisión.

(31) De Buen Lozano, Nestor. Ob., cit., p. 566.

(32) Ibidem., p. 567.

Ahora bien, para observar con una mayor claridad la naturaleza no sólo de esa libertad de trabajo sino también de la libertad de asociación, "el constituyente del 17" en su exposición de motivos enumeró las razones por las cuales surge el artículo 123 Constitucional:

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 legislación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador con su dignidad humana y no como una cosa.

3.- Por la desigualdad de los medios económicos e influencias sociales, 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 a 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 fué que eran los mínimos reglamentarios los que se establecían, pero necesarios, ya que en la primera batalla ganada se seguiría adelante, hasta que llegaran a desaparecer las injusticias sociales." (33)

Mencionamos en el inciso anterior, que es el Estado en su sentido general, el que tiene la fuerza reguladora entre obreros y patrones, y por tal motivo es el primer responsable de la situación laboral en México. Es por ello que aun a pesar de que la libertad sindical y la libertad del trabajo están contempladas en nuestra legislación, estas no responden claramente a las ideas de esa gran fracción de presión que son los obreros.

Y esta anotación la hacemos, por que si las enormes luchas internas, que se dieron en nuestro país, trajeron como uno de sus resultados, el establecimiento de un marco jurídico adecuado para las pretensiones obreras, resulta contradictorio que, en momentos determinados, principios como la libertad de trabajo se vean limitados por la práctica no

(33) Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, México, Editorial Porrúa S.A., 7a., Ed., 1986 p. 100.

comprometida del sindicalismo.

Abundando en ello, observamos que los puntos de motivación del 123 Constitucional reflejan la idea de una gran desigualdad entre miles de personas, en relación a la concentración de capital, que en su procedencia puede llegar a ser dudosa y delictuosa, y la misma viene a pisotear incluso la dignidad de los hombre, ya que como se puede observar en los puntos de motivación, se les tenía subyugados a los trabajadores en las tiendas de raya, en las que el patrón no solamente obligaba a sus empleados a cobrar sus escasos ingresos, sino que él obtenía aparte una nueva ganancia por los productos vendidos, obligando a las personas a consumir, y en determinado momento a excederse en su consumo, lo que permitió un gran endeudamiento que se traspasaba de padres a hijos, y por lo mismo los hijos ya estaban no solamente obligados a trabajar sino a pagar la deuda anterior a su trabajo.

Así, este artículo Constitucional daba pie para que el sindicalismo mexicano pudiese empezarse a generar, de tal forma que para el 12 de mayo de 1918, "Luis N. Morones crea la primera central de trabajadores: La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) (que aún existe). Siendo que la central mexicana que actualmente agrupa en general, mayor número de confederaciones, federaciones y sindicatos, así como mayor número de socios es la Confederación de Trabajadores de Mexico (CTM) fundada el día 24 de febrero de 1936 por el Lic.

Vicente Lombardo Toledano." (34)

Ambas instituciones: sindicalismo y libertad de trabajo, son el resultado de grandes luchas sociales, las cuales les dieron nacimiento en diferentes etapas de la historia. estas figuras están garantizadas en práctica y aplicación, como ya anotamos, en el cuerpo legislativo mexicano; sin embargo, el movimiento obrero mexicano a través de sus dirigentes, debe tener en cuenta, que si el compromiso asumido con sus hermanos de clase lo seguirá ejerciendo ambigüamente y en muchas ocasiones sacrificando libertades fundamentales al permitir que figuras jurídicas como la cláusula de exclusión, sean puestas en los contratos colectivos de trabajo, está limitando seriamente su poder y fuerza social y consecuentemente deteriorando las condiciones a su favor ganadas con tanto esfuerzo.

No abundaremos respecto de la libertad de trabajo en este momento, como derecho en sí, ya que hablaremos de este en capítulos posteriores, cuando sometamos al análisis a la cláusula de exclusión en relación al derecho o la libertad de trabajo, por lo pronto dejemos tan sólo citado el antecedente de este derecho de libertad de trabajo del que hablaremos en incisos posteriores.

(34) Macías C., Bertha del Carmen. Ob., cit., p. 81.

CAPITULO II
CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS CON LA
CLAUSULA DE EXCLUSION.

Una vez que hemos dejado establecido en el capítulo anterior algunos de los principios rectores del sindicalismo en México, para esta parte, vamos a hacer un estudio directo del contrato colectivo, en relación con la cláusula de exclusión, estableciendo la relación entre la causa y efecto de cada una de estas dos instituciones de Derecho Laboral, observando también algunos ejemplos de la cláusula de exclusión en algunos contratos colectivos y contratos ley, para finalizar analizando esta cláusula y el estatuto de los sindicatos.

II.1.- Concepto de Contrato Colectivo
de Trabajo.

A fin de evitar la explotación del hombre, como pudimos exponer en el capítulo anterior, la legislación mexicana ha proveído diversa normatividad a efecto de que el patrón no abuse de la ignorancia y falta de preparación del trabajador; así como también del estado de necesidad en que se encuentra y que aquél pudiese aprovecharse de estas circunstancias.

De lo anterior tenemos que nuestra

legislación previene una institución llamada: contrato colectivo de trabajo. Revisemos un poco de este concepto y su naturaleza.

Aun cuando en nuestro tiempo es ya una práctica común, en épocas anteriores resultaba difícil aceptar la idea de este tipo de relaciones contractuales. "Los convenios colectivos empezaron a aparecer a mediados del siglo pasado, es decir, en una época que admitía como dogma que la fuente de las obligaciones eran, únicamente, la ley y el contrato, el contrato individual, reglamentado por el Código Civil, emanación de la libre voluntad de las partes.

De allí que el acuerdo celebrado entre un patrón y un grupo de obreros -utilizando el lenguaje de la época- no era, no podía ser otra cosa que un contrato, un contrato de Derecho Civil, de carácter privado." (35)

Como lo advertimos en el capítulo anterior, con las innumerables luchas sociales que se dieron en el principio del siglo, el marco jurídico de los contratos de relación laboral cambió de manera importante, dándole cabida a las relaciones colectivas laborales y por lo tanto al llamado contrato colectivo de trabajo o en otras concepciones: pacto sindical

(35) Marc, Jorge Enrique. Las Concepciones Contractuales y Normativas del Convenio Colectivo de Trabajo, dentro de Derecho Colectivo Laboral: Asociaciones y Convenios Colectivos, varios autores, Argentina, Ediciones Depalma, 1973 p. 103.

o convención colectiva.

Hagamos un breve paréntesis en cuanto a la denominación y terminología de esta institución; aunque pensamos que sin dejar de tener importancia, el nombre que cada teórico o la ley le asigne, no afecta en esencia el objeto de la misma. De tal forma el maestro Nestor de Buen Lozano anota que: "La expresión 'contrato colectivo de trabajo' es, sin duda, desafortunada. Nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda tener naturaleza contractual. Sin embargo, el legislador ha preferido conservar el término sólo porque tiene cierto prestigio en la práctica nacional. En la 'Exposición de Motivos' de la ley de 1970, se dice precisamente que 'Al redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo 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 consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.'" (36)

También el maestro Santos Azuela se expresa al respecto: "No puede equipararse al contrato, puesto que frente al derecho unilateral de la sindicación de los trabajadores, el concretarlo constituye una obligación para la

(36) De Buen Lozano, Nestor. Ob., cit., p. 734.

empresa, cuyo cumplimiento puede ser impuesto a elección del sindicato, mediante resolución de las juntas de conciliación y arbitraje en rebeldía del patrón, o a través del derecho de huelga. Más que colectiva, su naturaleza es sindical. Es una actividad colectiva en abstracto como resultado de la voluntad y el proceder de una agrupación obrera; pero su naturaleza es típica: sindical, toda vez que constituye una expresión, quizá la más importante, de la acción directa del trabajo organizado." (37)

Este autor no sólo se refiere a la terminología, sino a la naturaleza de esta institución, más importante que la denominación. En este sentido podríamos citar a varios autores que se manifiestan en contra de la expresión: contrato colectivo de trabajo, pero dejemos constancia de ello con la mención hecha a los anteriores que ejemplifican esta tendencia de los doctrinarios. Y es que pensamos que aun cuando desafortunada sea la expresión, hay instituciones que denominadas de manera afortunada, en sus consecuencias, no lo son tanto. Por eso pensamos que debemos guiar este esfuerzo a atacar a las figuras jurídicas, como la cláusula de exclusión, que tiene consecuencias negativas para el trabajador y dejar los problemas terminológicos de aquellas que se pueden denominar erróneamente, pero que ofrecen mayores beneficios en

(37) Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987 p. 82.

sus consecuencias, que desventajas.

Hecha esta breve consideración y habiendo anotado en capítulo anterior la definición legal de contrato colectivo de trabajo, vayamos a analizar este instrumento de regulación de las relaciones laborales.

Tal vez una de las manifestaciones de el poderío de los trabajadores, es el contrato colectivo y el contrato ley. Ya que ha obligado a los patrones y empresarios en general, a que respeten los derechos del trabajador, teniendo que concertar ambas partes las condiciones según las cuales ha de prestarse el trabajo y no derivando estas de la decisión unilateral del patrón. Es por ello que pensamos que el concepto contrato colectivo de trabajo tiene su origen y está sustentado en una serie de factores sociales dados a partir de la masificación de las relaciones laborales y tiene su equilibrio en el peso de la fuerza del capital.

En un sistema productivo como el mexicano, de economía mixta, sería riesgoso soslayar cualquiera de los extremos que intervienen. Uno de los atinos de la legislación del "17" fué el considerar que no es posible en estas condiciones quedarse con las fórmulas tradicionales del liberalismo económico y tomar en cuenta, que las complejas relaciones económicas y de producción, exigieron contemplar un enfoque colectivo de estas relaciones.

En virtud de ello el concepto que estamos estudiando no puede encajonarse en consideraciones doctrinarias que limitan su naturaleza social y su fuerza, que se fincan y fundamentan en la organización de grupos sociales que sólo integrados y unidos pueden lograr su mejoramiento económico.

Así, podemos revisar algunas consideraciones teóricas que nos hablan de diversas naturalezas del contrato colectivo; por ejemplo, el maestro Santos Azuela apunta: "Entre las doctrinas que explican la naturaleza jurídica del pacto sindical, pueden señalarse tres vertientes:

a) El contractualismo laboral que lo estudia dentro de especies de contrato; b) el normativismo sindical que le atribuye el carácter de ordenamiento jurídico, y c) el eclecticismo laboral que lo considera un negocio jurídico complejo, con el carácter híbrido de ley de contrato...

A) El contractualismo laboral.

Dentro de este sector de la doctrina se sostiene que el pacto sindical constituye una nueva figura jurídica con naturaleza y caracteres distintivos, frecuentemente confundida con diversos contratos civiles: el mandato, la gestión de negocios, la estipulación en favor de terceros, el cuasicontrato, el arrendamiento, etcétera...

B) El normativismo sindical.

Los seguidores de esta corriente consideran que el pacto sindical tiene naturaleza normativa similar al acto legislativo, en atención a su eficacia general, abstracta e imperativa, cuyo objeto es regular de manera unitaria las relaciones laborales de diversas categorías profesionales en las diferentes empresas o ramas de la producción. Por tal razón, su eficacia rebasa el interés particular de las partes signatarias uniformando las condiciones laborales para hacerlas extensivas a todos los trabajadores de la empresa...

C) El eclecticismo laboral.

Los autores que sostienen esta tesis, intermedia entre las corrientes anteriores, estiman que el pacto sindical (y aquí tendría cabida la denominación tradicional de contrato colectivo de trabajo) es un negocio jurídico complejo, que participa de la naturaleza normativa de la ley y de carácter privado del contrato.

Es decir, que el contrato colectivo de trabajo requiere de un convenio previo, libremente concertado entre las partes sociales o sus representaciones respectivas. Pero así también, por su eficacia, objetivos y estructura constituye una congerie de disposiciones obligatorias,

reglamentaria del interés de una determinada agrupación o categoría profesional...

Para finalizar estas reflexiones, es conveniente hacer mención del objetivo que persigue el contrato colectivo o pacto sindical o convención colectiva:

Como institución de derecho social y columna de la autonomía profesional obrera, el pacto sindical tiende a promover en forma permanente los niveles de vida del trabajador, para propiciar su efectiva participación en los beneficios de la civilización y la riqueza. Dentro del proceso de socialización que informa sus principios, también pretende unificar las condiciones de trabajo, generalizar sus beneficios a todos los trabajadores, dar certeza a sus disposiciones y contribuir a la democratización de la vida social y de las relaciones sindicales." (38)

A reserva de ensayar un concepto de contrato colectivo, es pertinente anotar algunas consideraciones de los presupuestos o elementos de este acto jurídico. Siguiendo al maestro Nestor de Buen, tenemos que: "El elemento del contrato es algo que forma parte integrante del mismo y en cuya ausencia no podría concebirse su existencia. De ahí que la idea de elementos o requisitos sólo puede atribuirse a los llamados existenciales o esenciales..., de ello podemos,

(38) Santos Azuela, Héctor. Ob., cit., pp. 84-87, 90 y 91.

en nuestro contrato colectivo, encontrar estos requisitos. El consentimiento.- Referido el contrato al consentimiento suele definirse como el acuerdo de voluntades exteriormente manifestadas para la creación o transmisión de obligaciones y derechos. Hagamos mención ahora del objeto, que es otro elemento esencial, el mismo autor nos menciona: el objeto..., constituye en elemento de la esencia del contrato. En todo caso debe ser posible, o sea, ser compatible con las leyes de la naturaleza y con alguna norma jurídica. Empleando la expresión en derecho civil podemos afirmar que sería imposible jurídicamente el objeto que atente en contra de una norma jurídica que deba regirlo necesariamente y que constituya un obstáculo insuperable para su realización." (39)

Evidentemente las anotadas anteriormente, son características civilistas, que matizan el contrato colectivo de derecho laboral. Revisemos ahora lo que mencionan autores, refiriéndose a las características masivas de esta institución. Por ejemplo el maestro Jesús Castorena al referirse a las condiciones de existencia del contrato colectivo, escribe lo siguiente: "El contrato colectivo de trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos de obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente, de una decisión de autoridad...

(39) De Buen Lozano, Nestor. La Decadencia del Contrato, México, Editorial Porrúa S.A. 2a., Ed., 1986 pp. 182, 183 y 196.

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia; si el legislador derivó hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si este no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido. Y hablando del objeto, el mismo autor nos dice lo siguiente: "Objeto lícito.- Propiamente hablando, no hay materia para plantear este requisito de validez. El objeto del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que es la ley la que lo sanciona, y es por lo demás el objeto obligado del contrato colectivo de trabajo." (40)

Ambos elementos, presupuestos o requisitos, explicados por los autores citados, se dan en los contratos y actos que analizan estos respectivamente. En el caso que nos ocupa, el consentimiento, como lo anota el autor Castorena, se hace intervenir. Tengamos presente, para comprender estas especiales características, los artículos 386 y 387 de la ley laboral: el primero establece el objeto del contrato colectivo de trabajo; del segundo al referirse a la obligatoriedad de la

(40) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, s.e., 6a., Ed., 1984 pp. 269 y 270.

celebración de ese acto jurídico, podemos inferir que el consentimiento o acuerdo de voluntades, tiene condiciones especiales en materia laboral; es decir, para que se lleve a cabo este contrato, por mandato legal, se obliga a una de las partes a celebrarlo en determinado momento y con ello, a diferencia de los contratos civiles, el dogma de la autonomía de la voluntad no es aplicable en el derecho del trabajo.

Tratemos ahora de manera breve la cuestión de la capacidad en el contrato colectivo. En virtud de que reviste un aspecto distinto al del derecho común, en este caso la capacidad, pensamos, tiene que ver con la personalidad del sindicato que sea titular de ese derecho; la ley al respecto establece fundamentalmente que la titularidad corresponda a quien tenga la mayoría de elementos afiliados o miembros; y su pérdida o la pérdida de esta condición hará perder la anterior. (art., 388 L.F.T., consultar)

De esa manera, el investigador Arturo Ruíz de Chávez, expresa: "Está fuera de duda, por lo demás, que el contrato colectivo debe celebrarse precisamente con el sindicato legalmente constituido. De no ser así no podrá celebrarse el contrato, por faltar el sujeto colectivo con personalidad y capacidad indispensable para ese efecto." (41)

(41) Ruíz de Chávez, Arturo. El Derecho Colectivo de Trabajo: Rezaña Histórica, Mecanismos Jurídicos y Prácticas de su Ejercicio en México, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979 p. 54.

Y hablamos en el sentido de que capacidad y personalidad son supuestos concurrentes en la celebración del contrato, pero hay que hacer la aclaración de que la pérdida de la titularidad, por que haya pérdida de la mayoría, no hacen perder la personalidad al sindicato que la haya obtenido legalmente. (ver art., 389 L.F.T.). "No debe confundirse el problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo con las cuestiones de personalidad de los sindicatos, pues son dos cosas distintas;" (42)

Tratemos de redondear estas ideas, refiriéndonos al origen de este tipo de contrato; el maestro Guerrero Euquerio, menciona de éstos que: "Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta una sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y en general a las condiciones del trabajo, según lo dispone el artículo 811, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Podemos observar al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar

(42) Trueba Urbina, Alberto y Coautor. Ob., cit., p. 185.

nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes." (43)

De lo expuesto por este tratadista podemos desprender que cuando se trata de llevar a cabo la contratación colectiva que riga las relaciones laborales de manera inicial, la negociación entre las partes es la vía más aconsejable para los contratantes. Y más tratándose de la parte patronal, ya que en relación a consentir su celebración, para el patrón resulta obligado en los términos del artículo 387 de la ley.

Estas convenciones que producen derechos y obligaciones, se hace necesario se plasmen bajo ciertos aspectos formales. En razón de ello, haremos una referencia a los elementos de forma que debe contener el contrato colectivo de trabajo.

La ley establece en su artículo 390 los requisitos de forma que debe presentar esta figura jurídica:

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

(43) Guerrero, Euquerio. Ob., cit., p. 302.

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.

De manera obligada, será formalísimo este contrato, es decir, por escrito. Y por si quedara duda al respecto, la propia ley ordena su nulidad cuando se omite este requisito.

Por triplicado, presentando a cada autoridad con capacidad de resolución, con la pretensión de que se tenga conocimiento de las condiciones según las cuales se ha de prestar el servicio en determinado centro de trabajo.

Los subsecuentes artículos nos hablan de los requisitos de contenido mínimo general que presentarán los contratos. Cabe mencionar de ello, que un principio fundamental de estos es el señalado en el artículo 394; este precepto expresa lo siguiente:

Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Con lo que podemos decir que el contrato colectivo, presenta un principio de no retroceso, respecto de los logros obtenidos y que van a permitir (al menos en teoría) que los mismos puedan desarrollarse en condiciones de mayor beneficio a lo inicialmente logrado.

Ahora bien, este contrato puede celebrarse a tiempo determinado o indeterminado; por obra determinada y puede ser revisable total o parcialmente, tal revisión deberá solicitarse 60 días antes del vencimiento del mismo o cuando han transcurrido dos años del contrato, o al año cuando se refiere a la revisión de salarios, y será solicitado por los titulares del contrato. Aunque si no se solicita dicha revisión, la ley previene una prórroga automática por un período igual a la duración del contrato (ver arts., del 397 al 400 de la L.F.T.).

La doctrina también se ha ocupado del contenido de estos contratos, respecto de esto el maestro Jesús Castorena ha dividido o clasificado su contenido en cuatro grupos fundamentales y los explica de la siguiente manera:

"Primer grupo.- Cláusulas cuyos efectos se fincan, se cumplen o cobran eficacia, en las personas físicas de los trabajadores y de los patrones, bien a través del contrato individual de trabajo o directamente...; se trata de

aquellas que determinan las condiciones de trabajo...

Las que adquieren vigencia directamente son todas aquellas que entrañan un beneficio común para los trabajadores y aun para terceros.

Segundo grupo.- Cláusulas cuyos efectos se fincan, se cumplen o cobran eficacia en la persona del sindicato obrero y del patronal o del patrón cuando no es una asociación de patronos la que contrata. El sindicato obrero persigue, a través de ellas, robustecer su posición frente al patrón y frente a los asociados; descuentos de cuotas sindicales, prohibición de admisión de trabajadores libres o pertenecientes a otro sindicato, local para oficinas del sindicato, salarios y gastos de los representantes sindicales que asisten a las convenciones o a la discusión motivada por la revisión del contrato colectivo.

Tercer grupo.- Cláusulas cuyos efectos se fincan, se cumplen o cobran eficacia, al mismo momento en que las personas de las asociaciones, en las de las personas físicas de patronos y trabajadores. Integrar comisiones mixtas y someter a ellas los problemas previstos en los contratos colectivos, reglamentación del derecho de huelga, procedimiento a seguir en caso de conflicto, determinación de sanciones aplicables, etc.

Cuarto grupo.- Cláusulas cuyos efectos, derechos y obligaciones se fincan indistintamente en las personas físicas o en las morales y que derivan en lo general de situaciones anteriores a la celebración del contrato colectivo de trabajo, son todas aquellas que establecen medidas transitorias, que liquidan problemas surgidos con motivo del conflicto; las relativas, además, a plazo de vigencia del contrato y las que determinen su campo de aplicación, bien desde el punto de vista del territorio, o bien desde el punto de vista de las empresas..." (44)

A estas consideraciones doctrinarias, debemos hacer el comentario de que al establecerse en las cláusulas las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en las empresas, se tiene que tomar en cuenta que la naturaleza misma de estas estipulaciones, va a responder directamente a los intereses de los trabajadores.

Dicho de otra manera, si existe el contrato colectivo, es por los esfuerzos realizados por esa masa trabajadora, que en el logro de sus intereses, pudieron establecer condiciones favorables a ellos, tanto en los contratos colectivos como en los contratos ley.

Así el contrato colectivo extiende sus

(44) Castorena, J. Jesús. Ob., cit., p. 259.

beneficios y prestaciones a toda esa colectividad de trabajadores reunidos en un sindicato, que luchan y velan por reivindicar su condición humana y su calidad de elementos de progreso de la sociedad. Así podemos decir, que la naturaleza de este contrato colectivo de trabajo, será o estará en relación directa a lo más favorable al trabajador, sobre estas ideas, el maestro Mario de la Cueva establece diversas categorías respecto de beneficios y prestaciones que el contrato colectivo de trabajo puede ofrecer a los trabajadores, diciendo que: "La primera categoría conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos individuales, pues se extiende a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo. Es posible pensar que esta primera categoría constituye el corazón de las convenciones colectivas, por su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y proporcionar a los trabajadores, en forma inmediata, un nivel de vida cada día más decoroso.

La segunda categoría es, en su origen, de naturaleza colectiva, pero revierte, en todos sus aspectos y momentos, sobre cada uno de los trabajadores... Creemos que en esta segunda categoría se ha operado también una gran transformación, que no sólo la aproxima a la seguridad social, sino que se ha señalado como objetivo su superación. Hemos explicado, que la misión de las fuentes formales del derecho

del trabajo consiste en el mejoramiento permanente de las fuentes que las preceden, propósiyo que se ha extendido al campo de la seguridad social, o con otras palabras: las convenviones colectivas han invadido, para superar sus beneficios, a la Ley del Seguro Social.

La tercera categoría es también de naturaleza colectiva y comprende una serie de siempre abierta de instituciones, que se acostumbra a denominar prestaciones sociales, que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores, como centros recreativos, salas de reuniones, bibliotecas, etc." (45)

Como hemos podido observar a lo largo de este inciso, la naturaleza del contrato colectivo de trabajo es eminentemente social, por que con él se buscan beneficios y mejores condiciones en la prestación del trabajo, claro está por parte de los trabajadores. En cuanto a la parte patronal, debemos puntualizar que en la mayoría de los casos, sólo buscan beneficios en las altas producciones que les representan enormes utilidades y si esto lo consiguen con mano de obra barata, para ellos será suficiente. No debemos perder de vista, que para el patrón, la ley obliga a estos a celebrar contratos colectivos de trabajo cuando así lo requiera el sindicato.

(45) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, Editorial Porrúa S.A., 4a., Ed., actualizada por Urbano Farías, 1986 p. 444.

La naturaleza social de la institución que estudiamos, se extiende no sólo a la prestación del servicio, sino que va más allá abarcando posibilidades de mejores condiciones salariales, nivel de vida, educación, alimentación y relaciones sociales de mayor igualdad.

Por lo expuesto, podemos ahora intentar un concepto de contrato colectivo de trabajo, diciendo que: es del convenio celebrado entre sindicato y patrón, con el objeto de reglamentar las condiciones según las cuales ha de prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento, a fin de mejorar el conjunto de retribuciones, prestaciones y servicios, que les permita tener una vida digna y decorosa.

Por el carácter social contenido en el contrato colectivo, en la anterior consideración, nos hemos permitido incluir el mejoramiento de las condiciones aludidas y la consecuencia de esta situación. Aun cuando en la ley se establezca, que no se podrán concertar condiciones menos favorables a las ya conseguidas, pensamos que en el concepto de esta trascendente institución del Derecho Laboral, se debe contemplar de manera expresa la finalidad de la misma.

Terminemos esta parte, aludiendo de nueva cuenta a la importancia de la figura que no ocupó en este espacio y tomemos en cuenta que en nuestro país, es quizá el

instrumento jurídico de lucha de los trabajadores agrupados en organizaciones sindicales, que puede redituales mejores condiciones de vida, pero para ello es necesario que en la elaboración de dicho instrumento, se tiene que negociar de manera que no sólo se busquen la obtención de los objetivos fijados previamente, sino también aprovechar la práctica organizativa para desterrar males que permanecen en sus asociaciones; es decir, que también se apliquen experiencias democráticas, las cuales aunque en poca medida, pero de manera expresa se han venido presentando en diversas agrupaciones sindicales importantes del país. Verbigracia, los sindicatos independientes, o los que agrupados en centrales oficialistas, buscan en el interior de ellas, democratizarse y democratizar a las propias centrales obreras con esa tendencia. Una tarea muy difícil, pero necesaria pensamos.

II.2.- Concepto de Cláusula de Exclusión.

Como pudimos observar, en el contenido del contrato colectivo de trabajo, existen diversas negociaciones que van a estamparse en las llamadas cláusulas contractuales, y que como mencionamos, cada una de estas van a determinar diversas facultades, derechos y obligaciones de ambas partes. Estas estipulaciones, el maestro Jesús Castorena las señala dentro de las cláusulas profesionales; de las cuales nos explica: "Las cláusulas profesionales son aquellas que se

asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustentan, a la asociación profesional obrera y patronal, que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo." (46)

El mismo autor dentro de las mismas cláusulas profesionales, incluye a la cláusula de exclusión, de esta el doctor Mario de la Cueva, apunta que la podemos definir de la siguiente manera: "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 de dicho sindicato." (47)

De la anterior definición podemos inferir que la cláusula de exclusión contiene dos aspectos diferentes: 1.- La exclusividad en el ingreso; 2.- La separación del empleo por no formar parte de la organización sindical; ya sea por expulsión o renuncia.

En la Ley Laboral, se establece esta figura en el artículo 395, que a la letra dice:

Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el

(46) Castorena, J. Jesús. Ob., cit., p. 263.

(47) De la Cueva, Mario. Ob., cit., p. 307.

patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

Revisemos de manera breve este precepto.

En su parte primera refleja, a nuestro entender el respeto a dos situaciones establecidos; 1.- El derecho que tiene el sindicato titular de la contratación colectiva de ofrecer al patrón sólo los servicios de miembros del grupo constituido como titular del contrato. Con ello pensamos, se está dando la posibilidad de hacer valer la representatividad sindical en la empresa y al mismo tiempo consolidar a la agrupación en el aumento de sus miembros y con ello adquirir mayor fuerza en alguna otra negociación de las relaciones laborales; 2.- La protección que le da a aquellos miembros de la empresa, trabajadores que no estén integrados al sindicato y que ya presten sus servicios. En este caso las cláusulas de exclusión, no podrán aplicarse retroactivamente en perjuicio de los que se

encuentren en esos supuestos. Es decir, en esta parte, el carácter exclusivo que puede establecerse en el contrato colectivo nos parece que puede ser positivo, pues se protegen intereses de carácter colectivo y se dejan a salvo derechos laborales individuales y en ninguno de los dos casos se perjudican ambas categorías. Podemos afirmar, con las reservas del caso, que este derecho colectivo consignado en la primera parte del artículo 395, si es bien utilizado por la organización sindical, puede no tener efectos negativos sobre derechos importantes normados por la legislación fundamental.

En la última parte del artículo que estamos revisando, encontramos un aspecto muy negativo de esta característica de exclusividad. En ella se contempla, en caso de que se incluya la exclusión en el contrato colectivo, que el patrón separe del empleo a los miembros que sean expulsados o renuncien a pertenecer al sindicato contratante. En este momento trataremos de rezeñar sus orígenes.

Al parecer esta cláusula de exclusión tiene en su aspecto negativo o de separación, orígenes muy confusos, ya que al decir del maestro Mario Pavón Flores, "los antecedentes de la cláusula de exclusión en México no son claros, se tienen noticias de que fué incluida en el contrato colectivo de trabajo que en 1916 firmó la CROM con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro y en 1926 aparecía una

cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil. En 1934, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión. De manera especial el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los sindicatos petroleros del Sur de Veracruz en contra de la Compañía Mexicana de Petr6leos el Aguila S.A., que señal6 para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que 6ste tenia derecho de pedir su separaci6n y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnizaci6n alguna. En todo caso la cl6usula fu6 consagrada, desde entonces en la mayoria de los contratos colectivos de trabajo." (48)

Como observamos, la cl6usula en sus dos aspectos pudo tener su origen basado en intenciones de fortalecimiento de la unidad sindical, cuesti6n muy sana de manera evidente. Lo que se perseguia al incluir estas estipulaciones en los contratos colectivos, era consolidar al naciente movimiento obrero organizado, con el monopolio que pudiesen detentar las asociaciones de trabajadores, se hacia m6s f6cil enfrentar las presiones del capital, de tal forma que las cl6usulas tenian validez y legitimidad, y as6 lo menciona acertadamente el Doctor Mario de la Cueva: "En sus inicios, las

(48) Pav6n Flores, Mario. La Cl6usula de Exclusi6n, M6xico, Ediciones Fidel, 1945 pp. 15 y 16.

cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama industrial. Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del Estado, las cláusulas de exclusión se transforman en la base firme del totalitarismo estatal." (49)

Para el sindicalismo mexicano, la posibilidad de su inclusión en las convenciones colectivas fué un logro importante como también lo fué, que se reconociera la libertad de asociación profesional, la celebración de contratos colectivos e incluso el acceso a posiciones de representación en el ámbito político; sin embargo, estas consecuencias de la lucha obrera en la práctica, hablando particularmente de la cláusula de exclusión, han degenerado en sus objetivos, ahora ya no constituyen en elemento de protección de la colectividad obrera, al contrario aparece como una norma de amenaza para quienes no desean ser parte de determinada asociación, contraviniendo con ello la libertad de pertenencia a algún

(49) De la Cueva, Mario. Ob., cit., p. 306.

sindicato. Acerca de esto el autor Santos Azuela comenta lo siguiente: "En franca contradicción con el derecho de libertad sindical que corresponde a los trabajadores frente a las propias organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones, confederaciones, etcétera), nuestro ordenamiento reconoce las llamadas cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como de exclusión...

Y abunda en relación a la pretensión que se tiene incluyendo estas en el contrato colectivo:...El propósito social, se ha sostenido, es tutelar el interés profesional, consolidando la unidad del sindicato, la cual robustece su capacidad de reivindicación, impidiendo que el patrón disponga a voluntad del personal de la empresa, monopolizando de esta suerte el mercado de trabajo.

Algunos autores las han defendido con base en la circunstancia de que si en verdad pueden llegar a afectar la libertad sindical individual, como instrumentos destinados a robustecer la unión, autoridad y fuerza de la organización profesional, tienen prevalencia sobre el interés particular,...

Sin embargo, como algunos otros autores, también apunta el lado negativo en estas condiciones:...La cláusula de admisión, por ejemplo, se utiliza con frecuencia para presionar a los trabajadores a efecto de que se afilien a los sindicatos oficializados, capitalizadores de los más importantes contratos colectivos de trabajo y, por lo mismo, de

los empleos. De no adherirse a los mismos, no podrán tener trabajo, habida cuenta de que las vacantes se encuentran reservadas para los recomendados, familiares o incondicionales de los sindicatos titulares...

Y no sólo se reconoce las consecuencias para los trabajadores en lo individual, también se apunta lo que provoca en la perspectiva general de la organización sindical: "...La cláusula de expulsión permite que el monopolio sindical conserve un riguroso control sobre las bases, que haga realmente imposible la creación de sindicatos antagónicos. Esto resulta evidente, pues trabajador que no respete las reglas del juego, que cuestione las consignas de la mesa directiva o intente formar un sindicato diferente o siquiera separarse de aquel que no lo defiende, habrá de perder su empleo sin carga para el patrón." (50)

Esta controvertida estipulación, como hemos podido observar, conlleva riesgos evidentes, tanto para la estabilidad del trabajador en la empresa, como para las organizaciones sindicales que pudiesen considerarse como democráticas y progresistas. Puesto que si revisamos de manera rápida las actuales condiciones de liderazgo de las agrupaciones oficialistas veremos que siguen constituyendo la gran mayoría, y en estos momentos diversas asociaciones estan

(50) Santos Azuela, Héctor. Ob., cit., pp. 183 y 184.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

-79-

tratando de reivindicar el carácter protector y de lucha hacia los derechos colectivos e individuales del trabajo; sin embargo, como anota el autor antes citado, no es sólo la cláusula de exclusión en su manifestación de separación, sino esta misma en su sentido de admisión, obstaculiza la formación de agrupaciones comprometidas con su realidad y su clase.

Para la mayoría de los autores, esta cláusula tiende a desaparecer o cuando menos presenta problemas sociales, que ponen en duda sus supuestos beneficios, así tenemos que al decir del maestro Nestor de Buen Lozano, asegura que: "El problema se plantea, en otra forma si se reconoce la realidad de la aplicación de las cláusulas de exclusión, que sirven generalmente para fines contrarios, esto es, para eliminar trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales, en connivencia con aquéllas." (51)

El punto de vista del autor citado, es uno de los problemas graves que presenta ésta cláusula, cuando los sindicatos dejan que esté inserta en los contratos colectivos de trabajo. Tanto al empresario como a los dirigentes sindicales les podrá convenir en un determinado momento que alguna persona saliera inmediatamente de la empresa, y por lo mismo se podría utilizar esta cláusula de una forma política

(51) De Buen Lozano, Nestor. Ob., cit., p. 788.

para eludir a personas de alto riesgo para los líderes charros o la empresa.

Aunque claro está, la ley determina también la manera y el procedimiento de como los miembros de un sindicato, deben dejar de serlo, así como también los estatutos de los sindicatos, previenen un procedimiento sobre el caso, y en el cual el patrón no tiene responsabilidad, ya que el que la tuviese le daría facultades dentro de la cuestión sindical; sirven para acreditar estas ideas, las dos siguientes jurisprudencias:

JURISPRUDENCIA

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

(Jurisprudencia.- Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, Tesis 24, página 31.)

La Jurisprudencia transcrita en su parte final establece que es contrario a derecho que el patrón tenga ingerencia en el funcionamiento interno del sindicato, lo cual es correcto, sin embargo, nos parece que también contrario a derecho es que el sindicato se convierta prácticamente en

tribunal especial, cuestión que es contraria a nuestra normatividad fundamental. Veamos que nos dice esta fuente del derecho en relación a las consecuencias de la aparente no intervención del patrón en la cuestión sindical.

JURISPRUDENCIA

Cláusula de Exclusión.- Aplicación de la, sin responsabilidad para el patrono.- Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la exclusión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fué por propia voluntad como lo separó del trabajo.

(Jurisprudencia.- Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, Tesis 25.página 33.)

De la lectura de la última parte de esta jurisprudencia, en la cual se establece: "... ya que no fué por propia voluntad como lo separó del trabajo", se protege de algún modo al patrón, relevándolo de responsabilidad sobre la separación del trabajador de su empleo. De hecho, estas conductas se dan en la práctica en connivencia entre los patrones y los líderes de los sindicatos, aunque de derecho se

proteja al patrón de la obligación de pagar salarios caídos por no haber propiciado esa separación del empleo de un trabajador.

Por ello pensamos que, aun cuando la jurisprudencia se haya declarado sobre ésta circunstancia, la cláusula en relación directa con el derecho de agrupación sindical, rompe con algunos principios de la misma, y por tanto son contradictorios entre sí ya que el derecho sindical está sustentado básicamente en la libertad de formar parte de un sindicato.

Parecería que de la lectura del artículo 358 de la ley laboral, el problema se resolvería favorablemente a los trabajadores que llegaran a encontrarse en esa situación; pero también de su interpretación y confrontación con la segunda parte del 395 surgen contradicciones; veamos:

Artículo 358.- 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 claro que en el artículo citado se tutela la libertad de asociación y en su segundo párrafo se

dispone una especial situación que contraría a la segunda parte del artículo 395; es decir, la separación del trabajo de los miembros de un sindicato que renuncien o sean expulsados. Consideramos que el estipular en un contrato colectivo la cláusula de exclusión por separación y aun la de admisión, es más que una multa convencional, además de que con ello se desvirtúa totalmente la libertad sindical y en consecuencia con el artículo 358 estas estipulaciones deberían de tenerse por no puestas.

El maestro Néstor de Buen, cita al Doctor Mario de la Cueva, quien se pronuncia por considerar a la cláusula anticonstitucional en los siguientes términos: "Para Mario de la Cueva, la cláusula debe ser considerada anticonstitucional en virtud de que 'la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio'. En apoyo de su tesis invoca, los siguientes argumentos:

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

b) Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las

maniobras del empresario.

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

d) La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción y el principio de libertad sindical positiva y negativa de la asociación profesional, el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esa manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución'.

e) Partiendo del supuesto de que las leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, De la Cueva afirma que la fracción XXII del artículo 123 (Apartado 'A') prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esa virtud 'no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución'.

f) Por último, sostiene de la Cueva que no es admisible la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria." (52)

Los argumentos aparecen con peso suficiente para considerar a esta cláusula contraria a los principios laborales, e incluso a las normas constitucionales. Para redondear la idea, anotaremos el concepto que nos da Mario de la Cueva de cláusula de exclusión: "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 de dicho sindicato." (53)

Finalicemos este punto, haciendo la siguiente consideración: las cláusulas de exclusión nacen por la necesidad del sindicalismo mexicano de lograr su consolidación; esto constituye un logro importante de la organización obrera, sin embargo, cuando se ha cumplido ese objetivo, la forma utilitaria como se ha adoptado su práctica, desvirtuó su inicial pretensión, tornándola por su mal uso, en

(52) Ibidem., pp. 575 y 576.

(53) De la Cueva, Mario. Ob., cit., p. 307.

un instrumento de presión al servicio de patrones explotadores en contubernio con líderes sindicales no comprometidos con sus bases.

II.3.- Algunos Ejemplos de Cláusula de Exclusión.

Expondremos ahora, como se establece esta cláusula en contratos colectivos y contratos-ley. Con ello tendremos una idea más cercana a la práctica de como se conviene la inclusión de tales estipulaciones en las convenciones colectivas.

Señalaremos también, de manera sucinta, como es la negociación de los contratos colectivos y el porque se llegan a insertar estos acuerdos de voluntades en los instrumentos reguladores de las condiciones laborales.

II.3.1.- En Contratos-Ley.

El espíritu socialista del Derecho del Trabajo, se refleja claramente en la idea de conjuntar, organizar o unir las fuerzas de la parte supuestamente débil en la negociación de mejores condiciones de trabajo.

Individualmente considerado frente al patrón, el trabajador se encuentra evidentemente en

desventaja, pues sólo posee su fuerza de trabajo, la cual presta a cambio de una retribución, y el patrón en clara desventaja, es dueño de los medios de producción. En conjunto y organizados, los trabajadores representan una fuerza real que incide en forma definitiva para imponer condiciones en la prestación de sus servicios.

De tal forma, que en esa lucha constante por obtener y reivindicar, la clase obrera y los trabajadores en general unidos en asociaciones profesionales, han llegado a celebrar contratos que son válidos no sólo para una empresa o varias de ellas en las que el sindicato tenga la titularidad, más aun, en ramas industriales, y que son susceptibles de ser declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas o en una o varias zonas económicas. Tal es el caso del contrato-ley. Este se define de la siguiente forma:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. Puede celebrarse para industrias de jurisdicción Federal o Local.

No obstante hasta la fecha no existe ningún contrato-ley de jurisdicción local." (54)

Es de notarse que la anterior definición es la que se establece en los artículos 404 y 405 de la Ley Federal del Trabajo, con ello pretendemos no alejarnos del concepto legal de esta figura.

Existen en nuestro país contratos federalizados en las industrias como las de transformación del hule y productos nanufacturados, en la industria textil y de la seda, fibras artificiales y sintéticas, en la rama de listónes, elásticos, encajes, cintas y etiquetas, tejidos en telares, agujas, géneros de punto, en el ramo de la lana, en general en toda la industria textil. Así como en la industria de la radio y la televisión y el contrato-ley de las industrias azucareras, alcoholeras y similares. (55)

Vamos a hacer la revisión de uno de estos contratos-ley y veremos como se estipula en él la cláusula de exclusión en sus dos aspectos; de admisión y de separación. Para ello nos auxiliaremos del contrato-ley de la industria textil del ramo de listónes, elásticos, encajes, cintas y

(54) Manual de Derecho del Trabajo. México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 3a., Ed., 1982 p. 67.

(55) Ibidem., p. 104.

etiquetas tejidas en telares de tabla y yagard o agujas. Y para particularizar estas situaciones, transcribiremos las cláusulas Catorce y Veintidos del citado contrato, que se redactaron en la siguiente forma:

"Cláusula 14a.- Los sindicatos y los patrones convienen en que los trabajadores de nuevo ingreso deberán sujetarse a un exámen médico para comprobar sus condiciones de salud, igualmente convienen en que estos trabajadores se considerarán desde el primer momento como de planta, dándoles un plázo de 30 días para demostrar su eficiencia, si durante éste tiempo el patrón estima que son incompetentes, deberá avisarlo por escrito al sindicato para que dentro de las 72 horas siguientes al aviso estudien y consideren el caso, y si el sindicato y la empresa quedáren de acuerdo con la incompetencia del trabajador, éste dejará de prestar sus servicios inmediatamente, después de tomado el acuerdo el sindicato proporcionará, dentro de los 3 días siguientes, a un nuevo trabajador.

Si el sindicato no lo proporcionára, el patrón podrá utilizar al que estime conveniente, siempre y cuando sea aceptado como miembro del sindicato contratante. Si dentro del plázo de 72 horas, no se ponen de acuerdo empresa y sindicato sobre la competencia o incompetencia del trabajador de nuevo ingreso, el patrón podrá separarlo bajo

su exclusiva responsabilidad quedando a salvo los derechos del trabajador para que el sindicato proceda conforme a la ley.

Cláusula 22a.- Los empresarios aplicarán a los trabajadores las suspensiones en el trabajo que decreta el sindicato administrador del contrato-ley por vía de correctivos disciplinarios, de acuerdo con sus estatutos. Igualmente, los empresarios tienen la obligación de separar del trabajo a solicitud del sindicato al trabajador o trabajadores que dejen de pertenecer a él. En ambos casos el sindicato deberá comunicar al empresario por escrito los acuerdos tomados en tal sentido, ya sea que se pida la suspensión o expulsión de alguno o varios trabajadores. En todos estos casos quedará sin responsabilidad el patrón. Esta cláusula no es aplicable a las personas ennumeradas en la cláusula cuatro de este contrato (personal de confianza)." (56)

De la lectura de estas cláusulas, observamos que, el trabajador se encuentra entre dos extremos que se facultan, en virtud de las estipulaciones apuntadas, prácticamente a adoptar las decisiones sobre su libertad laboral y su derecho inalienable al trabajo como lo establece

(56) Diario Oficial de la Federación; martes 21 de febrero de 1989, p. 5 y 6.

nuestra máxima legislación. Revisemos estos extremos para encontrar justificación a los que mencionamos.

Por un lado el contrato-ley como expresión de uno de los logros del sindicalismo mexicano, al contener este tipo de reglamentaciones, pone en entredicho su carácter de garante de las mejores causas de la organización laboral. Si bien es cierto que, para el máximo aprovechamiento y productividad de una empresa, cualquiera que ésta sea, se debe seleccionar al personal con mayor capacidad, la cláusula, de manera velada, faculta al patrón para que unilateralmente, considere esta característica en el trabajador contratado. Ciertamente se establece la obligación del patrón de avisar al sindicato por escrito, se estipula que sindicato y empresa "estudiaran el caso en las 72 horas siguientes" e inmediatamente la cláusula dice las consecuencias del acuerdo a que lleguen la empresa y el sindicato acerca de la incompetencia del trabajador: "deja de prestar sus servicios, para que el sindicato proporcione otro dentro de los 3 días siguientes."

En esta parte ambos extremos pueden decidir la suerte de un trabajador. Es evidente que en la prestación del servicio personal subordinado, quien supervisa la manera de conducirse en el empleo por parte del patrón, será alguien de su confianza, por lo tanto al informarle al sindicato su consideración de incompetencia, él y sólo él

tendrá la información que convenza a la representación obrera de que el trabajador es incompetente, por lo cual el supuesto estudio del caso que hagan ambas partes parece fuera de lugar. Aquí es donde se presenta otra contradicción que hace ambigua la situación del trabajador con respecto de: primero, su libertad de asociación y segundo, la estabilidad de éste en el empleo.

Observamos que en el caso de no proporcionar el sindicato un nuevo trabajador, el patrón utilizará al que estime conveniente, pero bajo la condición de ser aceptado, aquél, como miembro del sindicato. Se puede afirmar, sin faltar a la razón, que con ello se protege la organización obrera de posibles maniobras patronales, en virtud de las cuales, se pueda debilitar el sindicato contratante, considerando a los miembros que la organización profesional aporte como incompetentes, y de este modo el patrón pueda ingresar al servicio de su empresa a personal de su conveniencia.

Nos parece contradictorio que los extremos sindicato-empresa, primero se presten para consentir plazos de demostración de capacidades y que posteriormente el patrón pueda estimar la competencia o incompetencia del contratado y esto finalmente, pueda desembocar en una separación del empleo bajo la exclusiva responsabilidad del patrón. Pensamos además,

que la libertad de trabajo se ve disminuida cuando está sujeta a condiciones establecidas por terceros; es decir, que si no se es miembro del sindicato administrador del contrato, simplemente no se puede llevar a cabo el ejercicio de la libertad consagrada en el artículo 5 de la Constitución.

Por último, la estipulación revisada ofrece otra abigüedad, al decir que quedan a salvo los derechos del trabajador. Esto es, al momento de declarar el patrón la separación de un trabajador, aun cuando sea bajo su exclusiva responsabilidad, no deja a salvo el derecho fundamental del trabajador al trabajo.

Aseveramos estas situaciones, en primer lugar porque ofrecen al patrón las posibilidades de ejercer contratos a prueba por el término de 30 días, con ello el patrón puede fácilmente dejar sin trabajo a las personas que no estén capacitadas ampliamente para la función por la cual fueron contratadas.

Si bien es cierto esta circunstancia está contemplada en nuestra legislación laboral en el artículo 47 fracción I, la afirmación de la incompetencia o negligencia del trabajador, es carga de prueba para la parte patronal en el litigio que el trabajador pueda iniciar a efecto de lograr alguna indemnización.

En tercer lugar, como lo mencionamos anteriormente, las cláusulas de exclusión se han desviado de los objetivos para los cuales fueron creadas e incluidas en los contratos. Ahora las organizaciones colectivas, agrupadas en centrales oficialistas que no responden al interés de sus agremiados, hacen uso contrario a los principios del Derecho Laboral de estas estipulaciones y las ven como elementos de presión hacia sus asociados. Esto claro está, en connivencia con los patrones, les reditua a los líderes sindicales corrompidos por los patrones, beneficios económicos, posiciones políticas, cuotas de poder otorgadas por el partido en el gobierno, canonjías y privilegios que no obtienen para la colectividad que representan, sino para beneficio personal.

No existe en este tipo de sindicalismo, compromiso con los intereses del trabajador. Como ejemplos podemos mencionar los recientes acontecimientos en materia sindical, que en un intento de sacudirse la tutela negativa de estas dirigencias, han sido golpeados en sus pretensiones insurgentes y democratizadoras (bastaría revisar las informaciones de la prensa en cuanto a sindicatos como los de la planta automotriz "Ford", Cervecería Modelo, Sindicato Mexicano de Electricistas, etc., etc.,).

Ahora revisemos la cláusula 22a.,

transcrita anteriormente y esos efectos suspensorios de la relación de trabajo como una de las maneras de aplicar sanciones solicitadas por el sindicato. Esta situación escapa a la concepción de la norma fundamental de protección y estabilidad en el empleo, al poderle brindar al sindicato, este tipo de situaciones con las que van a romper varios principios de Derecho Laboral; en especial la libertad de trabajo.

En su primera parte la cláusula transcrita habla de suspensión, esto es, en cuanto a sanciones que se aplicarían a los trabajadores. Primero veamos a que se refiere la suspensión. De ello el autor argentino Colotti, menciona: "Es una situación transitoria durante la cual, sin llegar a la ruptura del contrato, el trabajador no presta sus servicios y el patrón no paga salarios." (57)

También el reconocido laboralista brasileño Víctor Mozart Russomano, expresa que: "Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual del trabajo." (58)

(57) E. Colotti, Julio. Leyes Usuales del Trabajo, Argentina, Ediciones Macchi, 8a., Ed., 1976 p. 239.

(58) Russomano, Víctor. El Empleado y el Empleador, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982 p. 139.

El Doctor de la Cueva por su parte dice:

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (59)

Hasta aquí vemos que la suspensión tiene causas explicables, y aun consecuencias derivadas de la propia ley, que no son nocivas para el trabajador; de estas consecuencias el Doctor Dávalos Morales apunta que existen consecuencias de beneficio en la suspensión de las relaciones laborales para el trabajador, como las siguientes:

I.- La continuidad en los beneficios de la seguridad social.- Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de ese régimen.

II.- Temporalidad.- Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

(59) De la Cueva, Mario. Ob., cit., tomo I, p. 234.

III.- Reserva de la plaza para el trabajador.- Una vez subsanada la causa de suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

IV.- Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa.- Esta consecuencia es excepcional, se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.

V.- Inalterabilidad del contrato.- Aun cuando la relación esté suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión laboral, esta puede ser rescindida...

De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho permanente en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

La suspensión de la relación individual de trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera en su contra. Por ejemplo, cuando el trabajador se le suspende por

parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42, VII y 423, X." (60)

La ley establece con claridad cuales son las causas de suspensión de la relación laboral; de alguna forma y en ciertos casos, como lo apunta el Doctor Dávalos, la estabilidad del trabajador en el empleo. Pensamos que no puede existir paralelamente a estas causas que la legislación laboral prescribe, motivos de suspensión que deriven en la inseguridad jurídica del trabajador. Además, el sindicato no puede erigirse en juez de alguna situación para pedir al patrón que sancione al trabajador de esa forma, cuando la ley establece con autoridad las causas de suspensión.

De la misma forma y como una imposición de mayor severidad y contrariedad legal, en la misma estipulación se acuerda la obligación del patrón de separar del trabajo a solicitud del sindicato al trabajador o trabajadores que dejen de pertenecer a él. No podía encontrarse estipulación más desventajosa para los trabajadores. En el mismo sentido que en la suspensión, la separación por acuerdo del sindicato, que según sus estatutos se aplicarían como correctivos disciplinarios, subsite de forma paralela a las causas de terminación y de rescisión de la relación laboral, la

(60) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I, México, Editorial Porrúa S.A., 1985 pp. 127 y 128.

diferencia es que la ley surge de un órgano facultado para establecer esa normatividad (Poder Legislativo) y la reglamentación que se aplica por parte del sindicato, sólo es de observancia interna en su organización, pero no encuentra justificación legal para juzgar sobre algo que compete a los Tribunales Laborales.

Al establecerse que el sindicato comunicará por escrito al patrón de los acuerdos tomados en tal sentido, la representación obrera se está, prácticamente constituyendo en un tribunal especial, que puede decidir, a partir de su reglamentación interna (estatutos), la suerte del trabajador que deje de ser miembro de ella. Pero no todo se reduce a la expulsión del sindicato y separación del empleo; se acuerda también, en una forma totalmente arbitraria y allanando facultades que no le corresponden al sindicato, liberar al patrón de responsabilidad. Evidentemente este tipo de estipulaciones perjudica de manera ostensible al trabajador; pues a la luz de la realidad, en la práctica del sindicalismo "charro" en México, viene a constituir la posibilidad de contubernios entre líderes espurios y patronos explotadores.

II.3.2.- En los Contratos Colectivos.

Hemos definido ya el contrato colectivo de trabajo, ahora veamos como se maneja en él, la cláusula de

exclusión. Para ello no auxiliamos del contrato colectivo celebrado entre la empresa Transportes JUS y el Sindicato Nacional de Trabajadores en General de Transportes de la República Mexicana, "Benito Juárez". Este contrato, presenta una sólo forma de la citada cláusula. Ya que como hemos estado observando, la misma presenta dos aspectos: uno de ingreso en la que se da potestad al sindicato de que presente a los trabajadores que quiera ingresen a la empresa, y dos, la de exclusión en la que también se le da la posibilidad de solicitar la separación del trabajo de aquellos miembros que dejen de pertenecer a la organización. Y en este contrato colectivo de trabajo, la cláusula de exclusión establecida en el artículo 395, sólo se ve estipulada en su aspecto de separación, esto es, que solamente previene la facultad del sindicato de pedir al patrón la separación del trabajador que renuncie o sea expulsado de la organización sindical, pero no le da al sindicato las facultades de proponer a los trabajadores que se han de desempeñar en la empresa, ya que la cláusula decimoquinta del contrato, así lo establece:

"Decimoquinta.- La negociación se obliga a separar de sus labores al trabajador o trabajadores que por cualquier causa renuncien a pertenecer al sindicato. Deberá ser por escrito la solicitud correspondiente a la negociación y ésta al ejecutar en tal sentido la petición, no incurrirá en

responsabilidad alguna, de acuerdo con lo establecido en el artículo 295 (SIC) de la ley." (61)

Es notoria la falta de redacción en la cláusula que acabamos de transcribir. Además de que comete el gravísimo error de señalar indebidamente el artículo 295 de la ley, debiendo ser el 395. Lo anterior denota una clara falta de interés por los autores de este contrato.

Podemos notar que en este caso sólo habla de renuncia y no menciona la expulsión. Para la producción de sus efectos, pensamos, es lo mismo, puesto que renuncia o expulsión traen aparejada pérdida del empleo. Y todavía a mayor abundancia, el último párrafo de la cláusula sostiene que el patrón no va a incurrir en responsabilidad alguna, y sólo cumplirá las órdenes del sindicato.

Consideramos que si la cláusula que puede incluirse en los contratos colectivos, atento a lo que dispone el artículo 395, le otorga un derecho al sindicato de poder proponer a las personas que ingresen a la empresa, tendría que ir aparejada con el sentido negativo de la exclusión que presenta el segundo párrafo del artículo comentado. En el

(61) Consultar. Contrato Colectivo de Trabajo, registrado ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el número 00253, p. 3.

contrato que analizámos, solamente se presenta la cláusula de exclusión por separación y no por admisión, por lo que denota claramente las circunstancias que anteriormente estábamos comentando, esa situación de traición a los principios laborales por parte de los líderes sindicales, que por obtener un beneficio personal acceden en la negociación del contrato colectivo, a la inclusión de estipulaciones que ya no cumplen con la función de consolidar su organización y por el contrario, sirven al patrón y a las cúpulas sindicales como medida de presión y control a posibles disidencias insurgentes y democráticas.

La falta de claridad en la cláusula, la falta de la cláusula en su sentido de admisión, como potestad del sindicato nos revelan como la representación obrera y la parte patronal, intentan tener facultades para eludir sus responsabilidades.

Otro ejemplo que podemos comentar es el que se presenta en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa "Pasteurizadora Fronteriza, S.A." y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de Bebidas Envasadas en General Similares y Conexos de la República Mexicana. C.T.M. Y en el cual se presenta la cláusula mencionada en su doble aspecto en los artículos 12 y 14, mismos

que transcribiremos para ilustrar el ejemplo.

"Cláusula 12.- Empresa y sindicato, convienen en que para poder laborar al servicio de la empresa, es indispensable ser miembro del sindicato, por lo que esta tendrá la facultad de seleccionar tanto al personal de nuevo ingreso, así como los que vayan a ocupar vacantes temporales o definitivas, con la obligación de enviarlos inmediatamente al comité ejecutivo local para su inscripción en el sindicato.

Los trabajadores deberán mostrar capacidad y competencia dentro de los primeros 28 días después de su ingreso al trabajo, o bien de su ascenso a un puesto superior pues de no ser aptos para las labores de la empresa que le sean encomendadas a desempeñar a su juicio la empresa podrá separarlos del trabajo sin responsabilidad o bien regresar a su trabajo anterior a quienes hayan sido ascendidos a puestos vacantes.

Cláusula 14.- Cuando algún trabajador miembro del sindicato renuncie o haya sido expulsado del mismo, la empresa se compromete a separarlo del servicio sin responsabilidad alguna para ella, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo

395 de la ley y siempre que la correspondiente solicitud sea formulada por escrito en los términos de ley." (62)

Es indudable como el contenido del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, debido a los encontrados intereses del sindicalismo "charro", es totalmente favorable al patrón, y además consideramos, es anticonstitucional.

Si nuestra legislación protege el derecho a asociarse, la libertad de trabajo, porque se ha de obligar a las personas a incorporarse a un sindicato determinado para poder dedicarse a una actividad a la que tiene derecho por mandato Constitucional, siendo ésta lícita.

En el caso del contrato que nos sirve de ejemplo, no se da el sindicato la potestad para que proponga a candidatos a ocupar los puestos que demande la actividad de la empresa; simplemente, se señala la obligación de la empresa de que al momento en que se seleccione a su personal, éste deba estar sindicalizado.

Rompe esta situación con el derecho de

(62) Consultar. Contrato Colectivo de Trabajo, registrado ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el número 873, pp. 3 y 4.

asociación y la libertad de trabajo y en la práctica puede utilizarse como medio de control efectivo por parte de la empresa y el sindicato, o mejo dicho de los líderes sindicales comprometidos sólo con sus intereses personales.

Encontramos de nueva cuenta la prueba de la temporalidad de la relación laboral para demostrar la capacidad de desempeñar las funciones asignadas, esto como lo afirmamos en anterior consideración faculta al patrón a despedir a el trabajador en el tiempo que se estipula en el contrato colectivo, a pesar de que sean eficientes, si es que no le convienen al patrón o en su caso al sindicato; conviene hacer mención en esta parte lo que comenta el maestro Trueba Urbina en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo: "Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si el patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia de trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. " (63)

Habría que adicionar solamente que tal

(63) Trueba Urbina, Alberto y Coautor. Ob., cit., p. 41.

situación en el proceso es de probanza con carga para el patrón.

Ahora bien, por lo que se refiere a la separación, esa relación de contubernio que establecen líderes charros y patronos explotadores, nos lleva a pensar que si el sindicato le pide al patrón que separe al trabajador, lo hará por estar obligado en virtud de que el contrato colectivo de trabajo así lo contempla, y si el patrón le pide al sindicato que expulse al trabajador por resultar riesgoso a ambas partes, lo hará o bien lo "renunciará" y como consecuencia terminará la relación laboral a la que tiene derecho toda persona siendo lícito. Con esto nos encontramos con la situación de contrariedad que provoca en el Derecho Laboral y sus principios fundamentales de protección, la cláusula de exclusión en ambos sentidos.

II.4.- Estatutos Sindicales y la Cláusula de Exclusión.

Una vez que hemos dejado redondeada la idea del contrato colectivo de trabajo, y su relación con la cláusula de exclusión, podemos ahora estudiar esa cláusula en la organización interna sindical, establecida en sus estatutos.

Como toda sociedad organizada, el

sindicato también debe presentar una reglamentación interna, distinta de los contratos que pudiesen ser establecidos con los patrones, de ahí que el estatuto sindical funcione única y exclusivamente como la norma de organización sindical, para el efecto claro está de apoyar los intereses de la clase trabajadora.

Así los estatutos de los sindicatos van a representar una ley orgánica interna, -por llamarlos de alguna manera- en la que se prevendrán los derechos y obligaciones de los asociados, y en general la manera de tomar acuerdos de la colectividad, a fin de que la democracia sindical pueda subsistir.

A este respecto, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, es la norma que establece los parámetros que los estatutos de los sindicatos deban contener, y claro está, refleja la situación que comentábamos en el párrafo anterior. A pesar de que este artículo es un poco largo, consideramos necesario transcribirlo para poder hablar cimentadamente de lo que los estatutos sindicales son, y como va a intervenir la cláusula de exclusión, dentro de la confección de las normas reglamentarias de la vida interna de las organizaciones de trabajadores. Así la Ley establece lo siguiente:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que le distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección;

IX.- Procedimiento para la elección de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

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

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

XIII.- Época de presentación de cuentas;

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

XV.- Las demás que apruebe la asamblea.

El citado artículo, representa la idea general que ha sido plasmada por la sociedad a través del Poder Legislativo para que exista un mínimo de organización dentro de estas sociedades de trabajadores, y que encuentran su funcionalidad debida, a efecto de que los principios surgidos en las luchas sociales anteriores y actuales no sean vencidos fácilmente.

Sobre este respecto el maestro Jesús Castorena nos hace los siguientes comentarios: "Los requisitos de organización de los sindicatos están significados por las exigencias del artículo 371.

Se estatuyen los requisitos de fondo, porque se considera que un sindicato no está en aptitud de realizar los fines legales si no cuenta con un mínimo de organización está dispuesto, lo., para que el sindicato se relacione jurídicamente con toda clase de personas, y 2o., para que lleve una existencia activa interna, relacionada con los fines de su institución, los que ameritan una permanente disposición de solucionar los problemas del grupo.

Sirven al primer fin los requisitos relativos al nombre, domicilio, dirección y directiva del sindicato; al segundo, el objetivo, las obligaciones y derechos

de los asociados; las cuotas, las asambleas, la rendición de cuentas, las condiciones de admisión, las faltas sindicales y las sanciones así como las reglas para la adquisición, disposición, administración y liquidación de los bienes sindicales; rendición de cuentas y época de hacerlas.

Todos esos requisitos se hacen constar en un cuerpo de normas, los estatutos del sindicato, que se elaboran para obtener el registro.

Los estatutos son al mismo tiempo que las condiciones del pacto social, las normas que regulan la conducta de los asociados entre sí, con el sindicato y con toda clase de personas." (64)

El maestro Castorena, centra con mayor claridad los objetivos que persiguen por parte de la normatividad organizativa de la asociación profesional llamada sindicato.

Con ello aparece una situación tan evidente como es el surgimiento de la personalidad jurídica del sindicato, quien en el momento de llenar los requisitos de ley para su registro, surge a la vida jurídica como una persona

(64) Castorena, J. Jesús. Ob., cit., pp. 240 y 241.

moral, que crea una identidad ficticia legalmente reconocida, que le permite ser una persona colectiva con disposiciones jurídicas para entrar a las relaciones comerciales, sociales y laborales de la comunidad en que se desarrolla.

Por lo anterior, uno de los efectos principales de la normatividad interna del sindicato o estatuto, será darle personalidad a la agrupación sindical. Los autores (algunos de ellos) llaman a ésta, personalidad ficticia. Para ilustrar un poco este comentario, anotemos lo que nos dice al respecto el maestro Manuel Cervantes, quien considera que son cinco las consecuencias principales que se hacen derivar de la teoría de la ficción (Teoría que fundamenta la personalidad jurídica de la persona moral en general):

"1.- Puesto que se trata de un ser jurídico meramente ficticio, la persona moral es tan sólo una creación de la ley. De aquí como concibe y explica Laurent esta creación. 'Todo mundo está de acuerdo, dice en que las personas llamadas civiles son seres ficticios. ¿Quién tiene derecho de crear estas ficciones? Plantear la cuestión es resolverla; en consecuencia la contestación es unánime: sólo el legislador puede crear personas civiles.'

2.- Siendo la persona moral una creación de la ley el legislador puede, a voluntad conceder o denegar la

capacidad jurídica a esos seres ficticios, distintos del individuo de la especie humana o revocarla una vez concedida, y fija los derechos que les confiere.

3.- La personalidad moral sólo tiene lugar en orden meramente patrimonial, por consiguiente, el dominio exclusivo del Derecho Privado, la persona moral carece de los derechos de familia, y sólo posee los relativos a los bienes, como la propiedad, los derechos reales, la sucesión; pero existe, dice Laurent, una diferencia muy grande entre derecho de propiedad de la persona natural y el derecho de propiedad de la persona ficticia, 'pues la propiedad es un derecho absoluto que da al propietario el poder de usar y de abusar, el poder de disponer de una manera ilimitada. Jamás derecho semejante ha sido reconocido a las personas morales mejor caracterizadas, ni siquiera el Estado y los Municipios, para ellos la propiedad es una función social, una carga que les impone obligaciones en lugar de derechos'.

4.- La persona moral sólo posee como el menor y el demente, la capacidad de tenencia, pero no la capacidad de ejercicio, pues para ejercitar los derechos que la ley le otorga necesita representantes.

5.- La persona moral siendo un ser ficticio, no puede delinquir; el daño que causen sus

representantes, es delito que cometan, aun cuando sea obrando a nombre de ella, no es un delito de la persona moral sino de los representantes mismos." (65)

Cuando nace un ente jurídico en el ámbito que corresponda, también surgen diferentes relaciones, creadas a partir de la actuación de la persona moral. La forma de conducirse de un sindicato, pensamos, tiene que ver directamente con la reglamentación interna que se haya impuesto. A partir de ello podemos afirmar que la forma estatutaria que presente el sindicato es una proyección misma de su personalidad en el ámbito laboral; es decir, en el movimiento sindicalista.

En este orden de ideas es conveniente citar a los investigadores, Woldemberg y Giménez-Cacho, quienes afirman: "Los estatutos sindicales son, como toda reglamentación interna de la vida de cualquier institución social, el instrumento normativo que regula la cohesión interna y la unidad entre sus miembros..."

De hecho, es en los estatutos donde quedan plasmadas las normas que hacen a una organización democrática o no. Y en su aplicación está la posibilidad de actuación regular de las diferentes corrientes de opinión...

(65) Cervantes, Manuel. Historia y Naturaleza de la Personalidad, México, Editorial Cultura, 1932 pp. 254 y 255.

Existen, no obstante, definiciones políticas que tienen repercusión directa sobre la forma de actuación sindical. Tal es el caso, por ejemplo de las opciones de adhesión a partidos políticos.

Algunas agrupaciones están afiliadas, por definición estatutaria, al Partido Revolucionario Institucional a través de su sector obrero ... Tal es el caso por ejemplo, del Sindicato Nacional de Mineros o de la CTM y la CROC. En otros sindicatos como el STUNAM y el SME, la afiliación partidaria colectiva queda expresamente descartada." (66)

Otro de los contenidos de los estatutos, es el de las sanciones disciplinarias, las cuales, en particular la expulsión del sindicato y la aplicación de la cláusula de exclusión son las que centran nuestra atención. Por tanto harémos un análisis de estas situaciones en los estatutos sindicales y en la propia ley para poder estar en posibilidad de adoptar alguna opinión acerca de ello.

De acuerdo con el maestro García Maynez, la sanción se define de la siguiente forma: "Consecuencia

(66) Giménez-Cacho G., Luis E., y Woldemberg, José. Los Estatutos Sindicales, dentro de El Obrero Mexicano No., 3, Organización y Sindicalismo. Coordinado por Pablo González Casanova y otros México, Siglo XXI Editores-UNAM, 2a., Ed., 1986 pp. 211, 213 y 215.

jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado." (67)

El deber en este caso, es del trabajador, quien está obligado a cumplir con las normas que rigen en el sindicato al cual pertenece, en consecuencia, esas serie de reglamentaciones, como lo apuntan Woldemberg y Giménez-Cacho: "adquieren el carácter de ley que no puede ser transgredida por ningún miembro del sindicato." (68)

De ésto se desprende que, las conductas que serán consideradas sancionables, se deben expresar en la normatividad sindical.

De la misma forma las sanciones estarán especificadas en el cuerpo de éstas reglamentaciones:

"En términos generales las sanciones que se contemplan son las siguientes: amonestaciones verbales y escritas, remoción de los cargos sindicales y donde existe la cláusula de exclusión, suspensión en el trabajo...

En todos los casos los estatutos

(67) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, México, Editorial Porrúa S.A., 34a., Ed., 1982 p. 295.

(68) Giménez-Cacho G., Luis E., y otro. Ob., cit., p. 240.

especifican las sanciones que correspondan a cada una de las faltas estipuladas y que van desde actos leves de indisciplina sindical o violación de los procedimientos, que ameritan amonestaciones, hasta los delitos de fraude al sindicato que implican la expulsión de la organización." (69)

Observamos que la sanción disciplinaria más drástica es la expulsión de la organización sindical, y como consecuencia de ello la separación del empleo. Veamos en este caso, como es que la ley norma el procedimiento.

La fracción VII del artículo 371 de la ley, establece puntos específicos que deben tratar los estatutos para observar el procedimiento de expulsión, así menciona que la asamblea general de trabajadores deberá reunirse con el sólo fin de conocer de la expulsión, dicho de otra manera, que el orden del día de la asamblea, deberá contener un sólo punto, y éste es el procedimiento de expulsión de alguno de sus miembros.

Ahora bien, de la revisión del inciso g) de la fracción VII del 371, inferimos que en los estatutos deben expresarse los casos de expulsión, y estos para poderse dar, tienen que quedar debidamente comprobados y exactamente

(69) Ibidem., p. 241.

aplicables al caso concreto.

Tal inciso, presenta el principio de legalidad a efecto de tener a una expulsión, como debidamente o legalmente acreditada. Además de ser un requisito para el registro de las organizaciones sindicales, que los motivos de expulsión estén expresamente contemplados en los estatutos.

Para poder explicar esta situación, nos permitimos hacer una comparación del caso laboral, con el de Derecho Penal.

En Derecho Penal, no se puede imponer pena alguna que no esté expresamente tipificada en el código sustantivo y sólo cuando sea exactamente aplicable a la conducta en el caso concreto. En nuestra Constitución, esto se encuentra establecido en el párrafo tercero del artículo 14.

Artículo 14.- ...En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

es decir que, el inciso comentado, supone la idea de lo que en Derecho Penal es llamado: Tipo; esto es, la descripción legal de una conducta delictiva hecha por el

legislador. El maestro Cesar Augusto Osorio Nieto, nos dice que el tipo es, "la descripción legal de una conducta, estimada como delito que lesiona, o hace peligrar bienes jurídicos protegidos por la norma penal. El tipo es una concepción legislativa, es la descripción de una conducta hecha dentro de los preceptos penales." (70)

Así el legislador establece las conductas que se considerarán delictivas y de la misma manera en los estatutos de la organización interna de todo sindicato se describen las conductas que se estima, lesionan o hacen peligrar bienes jurídicos protegidos por la norma estatutaria; que finalmente, debe ser la asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses.

Otro concepto de Derecho Penal, que es análogo al caso laboral, es el de Tipicidad, lo cual implica que una conducta externa se adecua a la norma o al tipo establecido por el legislador; al respecto el maestro penalista Castellanos Tena, indica que la tipicidad es: "El encuadramiento de una conducta con la descripción hecha por la ley, la adecuación de una conducta concreta con la descripción legal formulada en abstracto." (71)

(71) Castellanos Tena, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, México, Editorial Porrúa S.A. 2a., Ed., 1977 p. 166.

Este concepto, propio de Derecho Penal, lo comparamos, con el laboral -en el caso de las sanciones estatutarias- en el momento en que algún trabajador al exteriorizar su conducta viola o infrinje alguno de los tipos o de los casos expresamente consignados en los estatutos como causa o casos que motivan la expulsión del mismo.

Por tales razones, como queda establecido en el artículo 14 Constitucional, en el momento en que ésta exteriorización de la conducta que infrinje los casos normados en el estatuto y en particular, donde se establecen los casos de expulsión de la organización sindical, la adecuación de la conducta al tipo; es decir, la tipicidad, debe ser exactamente aplicable al caso concreto. Y esto lo decimos en virtud de que el inciso g) de la fracción VII del artículo 47 de la ley, es estricto en su redacción, por lo mismo el procedimiento para expulsar a alguno de los miembros del sindicato, también lo es, como un derecho eminentemente estricto, ya que debe aplicarse la norma sólo cuando la exteriorización de la conducta del trabajador sea exactamente aplicable al tipo descrito.

Siguiendo con esta analogía, podemos afirmar que, una de las normatividades que nuestra legislación previene en materia Penal, es el derecho de ser oído y vencido en juicio. También en el artículo que reglamenta la elaboración de los estatutos, se presenta tal situación en la misma

fracción en sus incisos c) y d), a los cuales remitimos nuestra lectura a la transcripción hecha. (supra. p. 108).

De esta forma como se establece, al constituirse la asamblea para conocer de la expulsión de uno de los miembros del sindicato, ha de respetarse sin lugar a dudas el derecho de audiencia, en virtud del cual es afectado puede ser oído y en su caso, vencido en juicio.

Por tales razones podemos encontrarnos en este procedimiento con un caso de administración de justicia dentro del sindicato, como un derecho corporativo ya que se trata de la expulsión de uno de sus miembros.

Consecuentemente los efectos de la sanción deberían limitarse a las relaciones entre sindicato y afectado, y no trascender a la esfera individual del derecho que tiene el trabajador al trabajo.

Otro de los elementos a considerar en el procedimiento de expulsión de uno de los miembros del sindicato es la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, los cuales deberán emitir su voto de manera personal.

Cuando se ha aprobado la sanción aplicable surge la consecuencia de la aplicación de la cláusula de

exclusión en los casos en que se exprese en el contrato colectivo esa estipulación. Con ello se supone legalmente llevado a cabo el procedimiento de sanción y aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

La Jurisprudencia se pronuncia, en este caso, en el siguiente sentido:

JURISPRUDENCIA

Cláusula de Exclusión, comprobación de la correcta aplicación de la. Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros es inconcuso que para que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos, (art., 371-VII)

(Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a., Sala, Tesis 26, p. 34.).

Cláusula de Exclusión, requisitos para la aplicación de la. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe como legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de

1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros. (art., 371-VII.)

(Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 27 p. 35.).

Ciertamente, una reglamentación que se da al interior de cualquier organización, debe contemplar la forma de proteger su integración, fuerza y consolidación. Es indudable que la propia Ley Federal del Trabajo, tutela, en el caso del Derecho Colectivo, la institución del sindicato a través de que estos elaboren sus propios estatutos, incluyendo en esta norma los parámetros a que deberán sujetarse tales estatutos.

Es evidente también, la forma en que el legislador plasmó éste logro del movimiento sindical, relavando la importancia de la unidad de la organización obrera; haciendo énfasis asimismo en los procedimientos adecuados para sancionar a sus miembros cuando cometan o incurran en conductas que ameriten sanción, de tal forma que haya una real participación de la mayoría en esas trascendentes decisiones,

Lo contradictorio surge cuando estos

procedimientos no sólo reglamentan la vida interna del sindicato, sino que al facultar por medio de el contrato colectivo a pedir al patrón la separación del trabajador del empleo, se llegó a allanar a través de la cláusula de exclusión la libertad inalienable al trabajo.

CAPITULO III
LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA
LEGISLACION MEXICANA.

Para este capítulo, haremos un análisis de la figura que estudiamos en su expresión legal. Para ello, primero trataremos los aspectos constitucionales relacionados con la cláusula de exclusión y como se contraponen. Hablaremos del artículo 5o., de la Constitución, confrontándolo con la estipulación de la cláusula. Asimismo, revisaremos lo que establece el artículo 123 en su apartado "A", con las fracciones que de alguna manera se relacionan con nuestro objeto de estudio. Posteriormente, estudiaremos como se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo; para finalmente hacer una revisión al aspecto de las relaciones de nuestro país con otros Estados en materia laboral a través de los Convenios Internacionales.

III.1.- Aspectos Constitucionales.

Para iniciar el estudio de la cláusula de exclusión con la máxima norma de nuestro orden jurídico, pensamos necesario, primero, acudir a la clasificación en cuanto a jerarquía de las normas que nos rigen. De esta forma, nos apoyamos en lo que dice el maestro Eduardo García Maynez al respecto: "Los preceptos que pertenecen a un sistema jurídico pueden ser del mismo o de diverso rango. En la primera

hipótesis hay entre ellos una relación de coordinación; en la segunda, un nexo de supra a subordinación. La existencia de relaciones de este último tipo permite la ordenación escalonada de aquellos preceptos y revela, al propio tiempo, el fundamento de su validez...

El precepto fundamental del orden jerárquico normativo del derecho mexicano lo formula el artículo 133: 'Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados' (Principio de la supremacía de la Constitución).

El precepto revela que los dos grados superiores de la jerarquía normativa están integrados, en nuestro derecho:

- 1.- Por la Constitución Federal.
- 2.- Por las leyes federales y los tratados internacionales.

Las leyes federales y los tratados internacionales tienen, pues, de acuerdo con la disposición anteriormente transcrita, exáctamente el mismo rango." (72)

Tal y como lo menciona el maestro García Maynez, no hay otra norma sobre la Constitución. Con ello, podemos ahora fijar nuestra atención en uno de los preceptos trascendentes que en materia de trabajo se establece en la Constitución.

III.1.1.- Artículo 5o.

Como apuntamos anteriormente, el que vamos a tratar, es uno de los preceptos trascendentes en materia de trabajo, pues tutela un bien jurídico de gran importancia para el individuo, ya que no sólo ayuda a lograr satisfacer las necesidades económicas de éste, sino que en él se fundamenta en gran parte la actividad productiva de un país; estos parámetros los podemos encontrar en todas las relaciones que se establecen entre cualquier comunidad y se puede hacer un seguimiento de lo que consecuenta esta libertad.

Cuando un individuo adquiere capacidad para dedicarse a la profesión o industria que más le acomode,

(72) García Maynez, Eduardo. Ob., cit., pp. 83 y 87.

generará con esta actividad una serie de relaciones económicas a partir de esa dedicación individual que redundará en la estructura económica de la sociedad en que viva. Si en determinado momento, no existiese la garantía de libertad de trabajo expresada en un cuerpo normativo, es muy posible que no se derivaran los derechos que crea esta institución.

También es posible, que en los tiempos pretéritos, el hombre por necesidades propias de supervivencia, no tuvo el imperativo de declarar las características de éste derecho subjetivo, el cual se ejercía por el desarrollo mismo de las primeras comunidades.

Pero recordemos que en posteriores épocas, el ejercicio de actividades laborales se vió en algunos casos restringido, concretamente, en aquellas sociedades donde fué práctica común la esclavitud.

Evidentemente, este concepto niega la libertad y por ende se toma al concepto trabajo como de carácter punitivo, dependiendo de la calidad que tuviese el individuo obligado a ello, es decir, el esclavo por su condición, debería realizar la actividad propia de su calidad personal ordenada por quien lo tenía sujeto a su potestad, Esto revestía las características de, para el amo o señor, dueño de un objeto, el objeto era el esclavo.

Otra situación de limitación a la libertad laboral la encontramos en la época medieval, donde existía un sistema de relaciones laborales de tipo corporativo; esto es, en virtud de éste sistema, aquellos que desearan dedicarse a alguna profesión u oficio, tendrían que estar integrados como miembros a algún gremio.

Con posterioridad en el período liberal, con la Revolución Industrial, se determinó el aceleramiento y expansión de los procesos de producción, propiciando con ello la desaparición de la organización gremial que no cubría las necesidades de este nuevo período histórico, "el desplazamiento de sus métodos anacrónicos por la moderna producción industrial..., así como la crítica acerva de filósofos y economistas (Colbert y Turgot) al monopolio profesional." (73)

A través de este comentario podemos hacer un breve paréntesis, para llamar la atención en el sentido de darnos cuenta que en la práctica contemporánea del sindicalismo mal encaminado, no comprometido y corporativista, estamos volviendo a las prácticas gremiales iniciadas en el siglo XVI.

En una breve referencia a los acontecimientos que dieron como resultado la normatización de

(73) Santos Azuela, Héctor. Ob., cit., pp. 24 y 25.

de la libertad de trabajo, podemos aludir a la abolición de las prácticas corporativas en Francia, mediante el Edicto Turgot; la Declaración de los Derechos del Hombre, en la cual se consagraba la libertad como concepto genérico de derecho de todo ciudadano.

Y en México podemos encontrar a partir de la Independencia, expresada de manera general la idea de libertad. Es hasta 1857 cuando se hace evidente la libertad de trabajo, en este sentido el Doctor Ignacio Burgoa comenta: "Por lo que toca a la Constitución de '57', ésta ya estableció de manera expresa la libertad de trabajo como garantía individual específica en su artículo 4o., cuya redacción, conteniendo el mismo espíritu involucrado en el precepto correlativo de la ley fundamental vigente, estaba concebida en los siguientes términos: 'Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.'

Como se ve el artículo 4o., de la Constitución de 1857 consagra dos primordiales derechos públicos subjetivos; el de dedicarse a la profesión, industria o trabajo que fueren honestos y útiles y el de aprovecharse de

los productos de las mencionadas actividades." (74)

Como podemos notar en éste breve esboso, no ha sido fácil consagrar la libertad de trabajo en un cuerpo normativo, pues para ello tuvieron que ocurrir acontecimientos que en la mayoría de los casos costaron grandes sacrificios, en la incesante lucha por conseguir la armonía entre los integrantes de las diferentes sociedades.

Actualmente en nuestro máximo ordenamiento vigente, esta libertad se consagra en el artículo 5o., que textualmente establece lo siguiente:

Art. 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad

judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los terminos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y lo jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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

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

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

cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Es evidente en todos sus párrafos, que la intención de esta norma, es proteger el derecho que tiene todo individuo de dedicarse a la profesión o industria que más le acomode siendo lícitos y el de crear las bases para que esta libertad no se vea trastocada por prácticas negativas que contraríen a la misma.

Para llevar más allá el comentario a esta disposición citamos ahora al maestro Santiago Barajas Montes de Oca: "Es materia de libertad de trabajo dichos dos artículos (5o. y 123) comprendieron en su redacción originaria los aspectos fundamentales de la relación laboral de la cual harémos una síntesis sobre el contenido de ambos:

a) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo si no es por resolución judicial dictada en un procedimiento seguido ante autoridad competente en contra de la persona afectada.

b) Nadie puede ser obligado a realizar

trabajos personales sin la justa retribución, excepción hecha del trabajo impuesto como pena por autoridad y el correspondiente a determinados servicios públicos tales como: las funciones electorales y censales, los de jurados y el servicio militar, cuyo carácter es obligatorio y gratuito debido a la naturaleza y objetivos de tales servicios.

c) Ninguna eficacia podrá otorgarse al contrato, pacto o convenio que tenga por base el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre por causa del trabajo, es decir, resulta nula cualquier convención que prive al ser humano de su absoluta libertad de trabajo.

d) como consecuencia del principio expuesto carecerá así mismo de eficacia cualquier convenio por el que una persona renuncie en forma temporal o permanente a ejercer determinada profesión industria o comercio.

e) Un contrato de trabajo sólo podrá obligar al individuo a la prestación del servicio que haya sido convenido entre las partes, de manera libre y expresa, y por el tiempo que fije la ley, sin exceder de un año en perjuicio del trabajador.

Mediante este principio quedó suprimida la

celebración de contratos de prestación de servicios, vigente hasta antes de iniciarse la Revolución Mexicana.

f) La prestación del servicio no implica en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos civiles o políticos de que debe gozar toda persona pues desde la primera reforma de septiembre de 1883, dentro de la facultad operativa que involucra la libertad de trabajo, se indicó como única obligatoriedad en materia de servicios la correspondiente a las necesidades colectivas, pero no individuales.

g) La falta de cumplimiento de un contrato o relación de trabajo por parte del trabajador, únicamente tendrá como consecuencia directa para él, la de responder a obligaciones de índole civil sin ejercerse presión sobre su persona, porque su responsabilidad ha quedado limitada al libre ejercicio de la voluntad en cuanto a su acción no provoque daños a terceros o a la sociedad, como se ha indicado." (75)

Con estas reflexiones acerca del contenido del artículo 5o. Constitucional, reafirmamos la idea de que no es posible, mediante ningún tipo de estipulación, limitar la

(75) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Barajas Montes de Oca, Santiago. Comentarios al artículo 5. Ob., cit., p. 15.

libertad de trabajo, siempre y cuando ésta se ejerza según lo establece la garantía consagrada. En ninguna parte del artículo comentado se aprecia alguna manifestación que posibilite el condicionamiento del ejercicio laboral, en virtud de la pertenencia a alguna organización determinada, ni tampoco se observa que la estabilidad del trabajador en el desempeño de su actividad laboral, dependa de dejar de pertenecer a organización alguna.

Podemos afirmar entonces, que el Derecho Laboral Mexicano, tiene una de sus bases fundamentales en el artículo 5o. de la Constitución.

Así a través de la legislación, el Derecho del Trabajo protege bienes jurídicos tan importantes para el individuo, como lo comenta el maestro Ramírez Fonseca: La estabilidad en el empleo, la protección a la salud, a la integridad física y mental y a la vida del trabajador; el derecho a un ingreso razonable y la superación del trabajador." (75)

Confrontando la idea de libertad de trabajo, (consagrada Constitucionamente) con lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos

(75) Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo, México, Editorial PAC, 2a., Ed., 1985 pp. 20 - 23.

que ambas no son compatibles. Y como dijimos anteriormente, la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, se originó con fines plausibles de defensa y solidaridad entre las organizaciones obreras, pero su aplicación práctica se constituye en un peligro para la estabilidad del trabajador en la empresa o empleo. Aun cuando en el artículo 395 de la Ley se menciona que "podrá" establecerse la separación del trabajo de los miembros del sindicato que renuncien o sean expulsados; es decir, con este verbo, se ofrece la alternativa de la negociación entre las partes para contemplar en un contrato colectivo su inclusión o no; pensamos, que mientras haya la posibilidad de asegurar esa garantía constitucional, se estará de esa forma limitando la práctica del sindicalismo no comprometido con sus bases.

Asimismo, debemos mencionar que los sindicatos como grupo de presión y con capacidad de incidir en las decisiones políticas fundamentales, deberá asumir su papel de representante real de la causa trabajadora y luchar por la desaparición de esta cláusula o bien su modificación en la ley.

Para finalizar esta parte, podemos decir que esta garantía Constitucional, que esta idea sobre la cual la legislación ha de existir legítimamente, se expresa de manera sencilla, pero el contenido vertido en el artículo 50. Constitucional es de gran trascendencia para todo el Derecho

del Trabajo, que protege los bienes jurídicos que comentamos en anterior párrafo; por tales razones, la libertad de trabajo no solamente está impuesta como libertad genérica, sino que la misma representa la creación de un cuerpo de derechos que se allégan al trabajador a efecto de que éste pueda subsistir en la comunidad.

III.1.2.- Artículo 123.

El artículo que comentaremos, de gran importancia para el Derecho del Trabajo, fué antecedido de trascendentes acontecimientos políticos y sociales que le dieron vida. Para auxiliarnos en su estudio harémos mención de lo que fué su fundamento y de ésta manera estar en condiciones de entender mejor su relación y contradicción con la cláusula de exclusión.

Es inevitable la referencia que debe hacerse a acontecimientos en la construcción del marco jurídico de las relaciones obrero-patronales en México, como son: la promulgación de la Constitución de 1917 y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Para el primero de estos acontecimientos citemos lo que comenta el Doctor José Dávalos al respecto: "El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la

Constitución.

Fué decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo:

El proyecto agregó al artículo 5o. un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o. con normas concretas en favor de los trabajadores." (77)

Se sucedieron en ese Congreso Constituyente, intensos debates que fueron formando el carácter social del nuevo título Constitucional. Hubo necesidad de desterrar formas jurídicas conservadoras que eran obstáculo para la integración de un precepto que incluído en la Constitución, garantizara el marco jurídico de aplicación a las

(77) Dávalos Morales, José. Ob., cit., pp. 62 y 63.

relaciones laborales en nuestro país. Evidentemente, pudo más la fuerza de los razonamientos basados en el movimiento social y la participación del sector obrero en ese movimiento. "Tras de varia discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fué turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fué así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes." (78)

El artículo 123 Constitucional vigente, difiere en su redacción del texto original, el cual decía a la letra: "Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo." (79)

Notamos que en la última parte del proemio, se establecía lo que en el texto vigente aparece en el párrafo inicial del apartado "A" de este precepto.

La creación de esta norma trajo diversas

(78) Idem.

(79) Ibidem., p. 66.

reacciones en esos momentos de las partes involucradas, así como interpretaciones del significado del artículo; Graciela Bensusan, comenta al respecto: "La promulgación de la Constitución, y con ella el artículo 123, causó reacciones dispares en las clases afectadas por él. Mientras los empresarios juzgaban que con su aplicación la industria se arruinaría, los trabajadores consideraban, en su mayoría, que este artículo sería un instrumento adecuado para la defensa de sus intereses. A la par que estos últimos comenzaban a exigir su cumplimiento constataban que los derechos consignados en la letra de la ley sólo podían ser ejercidos con el apoyo del Estado (apoyo que respecto de ciertos derechos tardó hasta cuarenta y cinco años para darse), los empresarios se atrincheraban contra el nuevo orden constitucional...

Existen opiniones encontradas en torno al significado del artículo 123 constitucional. Las interpretaciones más extremas fueron desde considerarlo como una de las conquistas más importantes de la clase obrera, arrancada a la burguesía y a su Estado, hasta afirmar que se trataba de una concesión inteligente y estratégica de estos últimos destinada a maniatar a los trabajadores y a conservar el poder." (80)

(80) Bensusan, Graciela. Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en México, dentro de El Obrero Mexicano No., 4, El Derecho Laboral. Coordinado por Pablo González Casanova y otros, México, Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, 1985 pp. 11 y 12.

Indudablemente esta norma en su creación debe interpretarse de manera ponderada, sin juicios extremos que desvirtuen su origen. Pensamos que su nacimiento obedece a una serie de acontecimientos, que desencadenaron situaciones insostenibles en el plano laboral, con ello se produjo el estallamiento social que derivó en el acomodamiento de estas relaciones. El artículo 123 es claro reflejo de la influencia que tiene en momentos importantes la clase obrera y en general el sector social representado por los trabajadores.

Evidente es, que las legislaciones derivadas de esos movimientos sociales y que se plasman, como en nuestro caso en la Constitución Política que nos rige, son el resultado de las demandas de todos los sectores integrantes de la sociedad, y comentario aparte merece el nuevo título que se incluyó en este cuerpo legislativo, por ser la primera Constitución en contemplar una Declaración de Derechos Sociales.

De este artículo para efectos de nuestro estudio, nos interesa lo que se establece en algunas fracciones del apartado "A". Para ello nos permitiremos transcribir la primera parte del precepto y del apartado mencionado. Así el Título Sexto de la Constitución que se llama Del Trabajo y de la Previsión Social, expresa lo siguiente:

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, deberán 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:...

Este apartado del artículo 123, lo componen 31 fracciones, en las cuales se establecen los derechos mínimos constitucionales, a los que deberán ajustarse las legislaciones reglamentarias tal y como lo ordena el segundo párrafo del artículo.

Quiere decir esto que, no es posible contravenir esas bases establecidas. Posteriormente revisaremos las fracciones del precepto Constitucional, en las cuales existe relación de alguna forma con la cláusula de exclusión, para poder estar en condiciones de formular una opinión de que, si lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, contraria a la norma fundamental o no.

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos permitimos hacer una breve referencia a su

creación, aludiendo a algunas situaciones históricas relevantes.

A partir del nacimiento del artículo 123 Constitucional, se crearon situaciones confusas en cuanto a su aplicación en los casos concretos. Las legislaciones de los Estados empezaron a promulgar leyes laborales locales, lo que propició por parte de los sectores involucrados diversas reacciones; los patrones se organizaron en asociaciones para discutir la problemática jurídica que se presentaba en esas nuevas condiciones.

La generalidad e imprecisión del artículo 123 provocó en ocasiones que, las leyes locales se ocuparan de aspectos muy parciales de las relaciones obrero-patronales.

En este contexto, se inició un período de más o menos 14 años de ambigüedades y confusiones en la interpretación de las normas para ambas partes; mientras los patrones consideraban a lo establecido en la Constitución como los máximos aplicables, los obreros luchaban por que se reconociera en la práctica los derechos derivados de la misma. La investigadora Graciela Bensusan, comenta al respecto: "Durante la década de los veinte, los conflictos obrero patronales se originaban más en el incumplimiento del precepto Constitucional y de las leyes estatales reglamentarias que en

las demandas de nuevas prestaciones...

Durante los primeros años de esta década, los conflictos intergremiales, también numerosos, terminaron la mayor parte de las veces con la aceptación patronal de la obligación de contratar exclusivamente con la CROM y de separar a los trabajadores libres, formandose así la práctica de incluir en los contratos colectivos de la cláusula de exclusión.

La respuesta del Estado a los movimientos intentados por los trabajadores para evitar que las consecuencias de la crisis internacional de 1929 sobre algunos sectores (despidos, quiebras, ceses de personal, reducción de jornada y salarios) recayeran exclusivamente sobre ellos fué la represión de las huelgas y la autorización a los patrones para efectuar reajustes de personal sin la intervención de las juntas y sin la debida indemnización constitucional. En ese contexto conflictivo tuvo lugar la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931." (81)

Como podemos darnos cuenta la práctica de incluir en los contratos colectivos la cláusula de exclusión, se da como un mecanismo de defensa de los intereses colectivos

(81) Ibidem., pp. 18-20.

del movimiento obrero, aun cuando no había sido legislada esta práctica, se estaba, en las convenciones colectivas, a lo acordado por las partes.

La característica de esta práctica, era la de una conquista de la organización obrera que permitía su consolidación.

El Doctor Dávalos Morales nos hace una referencia concreta de como fué aprobada y promulgada esta legislación: "El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fué presentado, por la Secretaria de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contender con el principio de sindicalización única y debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas,

también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dió el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931." (82)

Estos dos acontecimientos importantes (la creación del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo de 1931) en el desarrollo del Derecho Laboral, son fundamentales para el estudio de las relaciones obrero-patronales en el marco jurídico en que se desarrollan. De la disposición Constitucional nos interesa de manera particular dos fracciones que tienen relación con la cláusula de exclusión, y que de ellas se derivan los derechos laborales, tanto para obreros, como para la parte patronal.

En consecuencia, hecho el comentario anterior, es tiempo para que revisemos las fracciones respectivas.

(82) Dávalos Morales, José. Ob., cit., p. 72.

III.1.2.1.- Fracción XVI.

Como hemos podido constatar a lo largo de este trabajo, la organización de asociaciones profesionales fueron precedidas por acontecimientos que obligaron a reglamentar en una norma que garantizara ese derecho, la facultad de organizarse. Tal es el caso de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución en su apartado "A", la cual en su texto vigente establece lo siguiente:

Artículo 123.-...

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

El derecho de asociación profesional, es ahora garantizado constitucionalmente y es a partir de esta norma como las leyes y reglamentos laborales, deberán expedirse, tal como lo dispone el segundo párrafo del artículo 123 de la Constitución.

Consideramos que esta disposición es fundamental para el buen desarrollo de las relaciones obrero-patronales, pues cada una de las partes involucradas en este caso tienen diferentes intereses que los mueven en diferente

sentido en sus particulares objetivos. Por lo tanto la Ley busca atemperar esas relaciones, haciendo común la facultad de organizarse y con ello equilibrar el ejercicio laboral.

El derecho que tienen obreros y patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, cobra en la actualidad una gran importancia social, económica y política, puesto que cada sector influye en el resultado que tenga su confrontación mutua y por lo tanto en el rumbo que adopte la sociedad, en la medida de la fuerza de su respectiva organización.

Así los obreros coaligados tendrán el suficiente peso, si en determinado momento sus exigencias de mejores condiciones de trabajo las basan, además de en las razones económicas, en la fuerza de su número que pese en la decisión que deba adoptarse en el momento determinado. Del mismo modo las organizaciones patronales, basadas en el derecho constitucional que les asiste para organizarse, tienen un importante factor para la defensa de sus intereses, pues como detentadores de los medios de producción, influyen en gran medida en la economía de la sociedad.

Ahora bien, para nuestro estudio, nos interesa de manera particular, el derecho que tienen los trabajadores de organizarse.

La fracción antes transcrita garantiza ese derecho, que es un derecho subjetivo; es decir, se puede o no pertenecer a alguna organización, o se puede llevar a cabo la organización de asociaciones, lo cual no implica, de acuerdo a lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 123 constitucional, el perjuicio del derecho que se tiene al trabajo digno y socialmente útil.

Pensamos que, el espíritu de la fracción que revisamos es darle fuerza a la influencia que puedan tener los trabajadores en la defensa de sus intereses, el de tener la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales a partir de las convenciones colectivas, el de presentar un frente común a los embates del capital, que se pueden traducir en condiciones desfavorables para los obreros, el de plasmar en el ordenamiento constitucional los objetivos que persiguieron aquellos que lucharon por desterrar la explotación desmedida de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios.

En las amplias discusiones del Constituyente del 17, se dan razones más que suficientes para pensar que esta fracción y todo el artículo 123, fundamentara en la Constitución los objetivos que intrínsecamente tuvieron los mexicanos que lucharon en el movimiento social de 1910, y que desembocó, en el caso laboral, primero en la disposición de

todo un título que protege el ejercicio del trabajo y después en la reglamentación federal de estos preceptos mediante la Ley Federal del Trabajo.

Y como hemos mencionado anteriormente, ha sido costoso arribar a estas estructuras jurídicas, garantizadoras de la libertad y el derecho organizarse o unirse a alguna asociación en defensa de sus intereses.

En la historia de este derecho tuvo que pasar por distintas etapas, que menciona el Doctor Mario de la Cueva en la siguiente forma: "Es probable que sean muchas las personas que consideran que los acontecimientos de los años finales del siglo XVIII y aun de los primeros del nuestro, son fenómenos que fueron, pero que ya dejaron de ser..."

El siglo XIX es el siglo de las luchas sociales, y así pasará a la historia..., pero lo eterno en la historia serán las luchas del trabajo por su libertad, su dignidad y un atemperamiento de la explotación del hombre por el capital.

Las etapas a que se refiere el Doctor de la Cueva se dan según el autor, fundamentalmente en el siglo XIX, y para su estudio las divide en tres etapas:

1.- La Edad heroica: Esta se caracteriza por la represión de que fue objeto el obrero y sus intentos de organización. Las barreras que se levantaban ante los intentos de organización y las concepciones individualistas de la época, la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, la Ley Le Chapelier que hacía imposibles las asociaciones de trabajadores y las huelgas. Todo esto matizó la edad que relata el autor. Sin embargo, comenta, la causa de los trabajadores contó con el apoyo de numerosos defensores de derechos fundamentales, pensadores, médicos, que revelaron la degeneración física que sufrían los niños explotados en las fábricas de la burguesía, filósofos, principalmente los que sostenían las ideas nacientes del socialismo utópico. La lucha se inició al principiar el siglo en el que destacan tres acontecimientos: la Ley inglesa de Francis Place, del año de 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, la publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1848.

2.- La Era de la tolerancia. en esta etapa se dio un período importante de 40 años para que fuera posible que la ley inglesa de Francis Place se extendiera por Europa y con ello se extendiera la idea de la libertad sindical.

Menciona el autor que, en el año de 1845

los carpinteros de París hicieron estallar violentamente una huelga que fue sofocada de la misma forma. El abogado Berrger asumió la defensa de los trabajadores y propuso lo que puede llamarse 'la justificación de la huelga por los derechos naturales del hombre': Toda persona, recordó, es libre para trabajar, para no hacerlo y para retirarse del trabajo que desempeñara; ahora bien, concluyó, la circunstancia de que varios hombres se retiren al mismo tiempo del trabajo, no puede transformar el derecho individual de cada uno en delito; pero los tribunales de Francia desoyeron la defensa. En 1876, el ilustre constitucionalista mexicano José María Lozano expuso la mejor explicación que conocemos de esta Era de la tolerancia:

La ley ya no prohíbe los acuerdos de grupos de personas para no vender sus mercancías o trabajos sino a ciertos precios, pero tampoco los autoriza: los oficiales sombrereros se obligan entre sí para no trabajar mediante cierto precio o jornal y para hacer eficaz esta convención estipulan que pagará cierta cantidad como pena el que faltare al compromiso contraído. Este caso de monopolio prohibido conforme a nuestras leyes antiguas, no lo está por las actuales, que, sin embargo, no lo autorizan.

En consecuencia, si un dueño o empresario de fábrica de sombreros demanda a sus trabajadores para que continúen prestando sus servicios en los mismos términos en que

antes los prestaban, esta demanda será improcedente; la causa de los obreros renuentes está apoyada en su libertad natural y en las garantías que en favor de ella consagran los artículos cuarto y quinto de la Constitución. De la misma manera, uno de los obreros comprometidos rompe el pacto y se presta a trabajar por el jornal antiguo y sus compañeros le demandan y pretenden que se le obligue a no trabajar y a pagar la multa estipulada, esta demanda será tan improcedente como la anterior, y en ella, como en en la primera, la causa de la libertad está en favor del demandado.

3.- El reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria: en este momento de la historia del derecho colectivo se da el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, tanto en América como en Europa. Para este tiempo se intenta pasar del individualismo radical del siglo XVIII a la idea de la solidaridad social. El movimiento obrero planteó una tesis nueva del trabajo: la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino únicamente entre los dos elementos de la producción, el trabajo, que es la unidad de todos los trabajadores y el capital." (83)

Estas etapas históricas del siglo XIX, desencadenaron, en los inicios del presente, en una serie de

(83) De la Cueva, Mario. Ob., cit., pp. 204 y 205.

acontecimientos políticos y sociales que, en el caso de México, desembocan en el marco jurídico actual . El propio Doctor de la Cueva, comenta al respecto: "Al concluir el histórico debate de diciembre de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, en la que actuó como uno de los factores principales el diputado Macías, elaboró el proyecto de los derechos sociales del trabajo; en uno de los considerandos, en relación con las instituciones del derecho colectivo del trabajo, se dijo:

'La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (Huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.'." (84)

En estos comentarios, encontramos que, el derecho de coalición garantizado en la norma Constitucional, no puede ser limitado, aun con estipulaciones en los contratos

(84) Ibidem., p. 210.

colectivos de trabajo, los cuales pudieron haber tenido en determinado momento razones específicas para consolidar la naciente organización del movimiento obrero.

Hoy en día, las concepciones corporativistas de organización están cayendo en desuso, o mejor dicho, están en crisis. Cada vez en mayores ámbitos sociales, políticos y económicos, se está desarrollando un proceso de adecuación de las organizaciones a un sistema democrático, autónomo e independiente. En ello no estamos planteando de ninguna manera una vuelta a prácticas de liberalismo, teniendo con ello un retroceso histórico de lo conseguido en grandes luchas sociales. Pero si planteamos una búsqueda de actitudes de respeto a derechos individuales, también ganados en esas luchas, lo cual no necesariamente iría en perjuicio de los logros conseguidos para las organizaciones colectivas. Si tomados en cuenta que, en su conjunto, organizados los trabajadores pueden responder a cualquier agresión exterior con la fuerza que les da su mayoría organizada.

Pensamos que una forma de acceso que tendría el sindicalismo mexicano a estas nuevas circunstancias, sería desterrando prácticas antidemocráticas y corporativistas de sus organizaciones. En este sentido, el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, (principalmente en lo que toca a la cláusula de exclusión por separación) ofrece un obstáculo que

sería importante allanar para aspirar a una nueva concepción de sindicalismo democrático y combatiente, o por lo menos, si no se puede desterrar la mencionada cláusula, modificar su redacción en beneficio de la libertad y el derecho de asociación.

La fracción XVI del artículo 123 en su apartado "A" de la Constitución, garantiza para obreros y patronos la libertad de coaligarse en defensa de sus intereses. Las consideraciones vertidas anteriormente, nos llevan a pensar, que la cláusula de exclusión, atenta como en otros casos, contra este derecho de libertad de trabajo, consignado constitucionalmente, porque consecuentemente a esta fracción, la número XVII establece el derecho de la huelga para los obreros y los paros en relación a la figura del patrón.

Si pensamos que una sólo estipulación contenida en un contrato colectivo de trabajo, puede hacer contravenir de alguna manera la norma fundamental, entonces estaremos en presencia de un fenómeno en el que puede más el acuerdo entre sindicato y patrón aun en contra de derechos garantizados constitucionalmente.

III.1.2.2.- Fracción XXII.

Antes de emitir una opinión sobre la

constitucionalidad de la cláusula de exclusión, debemos también plasmar la idea establecida en la fracción XXII del artículo 123 en su apartado "A" de nuestra Constitución, que representa la obligación de la causa justificada para el despido de un trabajador. Dada la importancia de esta fracción vamos a pasar a transcribirla:

Artículo 123.-...

Fracción XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;...

La fracción antes citada, ya revela las ideas que deben de soportar la reglamentación del despido justificado en la ley. Al establecer los supuestos en virtud de

los cuales no se puede justificar el despido, en la Ley Federal se normarán las causas que se consideren motivadoras de separación del empleo, sin responsabilidad para el patrón.

La Ley Federal del Trabajo establece en un artículo de manera expresa, cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. El artículo 47 de esta ley reglamentaria del trabajo, norma lo que podemos llamar, contrario sensu a lo establecido por la fracción XXII que revisamos, las causas que justifican la rescisión de la relación laboral.

De la lectura que se haga del citado artículo, se podrá constatar que, la cláusula de exclusión por separación, no establece una causa de despido. Es por eso que, al momento de confrontar la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el artículo 47 de la ley laboral con el artículo 395 de la misma ley en su última parte, este se contradice con las dos primeras normas, y sobre todo pasa sobre la normatividad fundamental, al contemplar una causa especial por la cual el patrón podrá separar al trabajador del empleo sin incurrir en responsabilidad, siendo que hay un artículo que se encarga en la ley, de enumerar cuales son, expresamente, las únicas causas de rescisión de la relación.

Por ello es que, consideramos que la

segunda parte o el segundo efecto, es decir, la cláusula de exclusión por separación, resulta anticonstitucional.

Que nos sirvan para apoyar estas ideas lo que opina en este sentido el maestro Guerrero Euquerio: "...la cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria, pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: el despido del empleo. Si dicha cláusula tuviera por objeto evitar la colisión entre un mal empleado que traiciona al sindicato, y el patrón, el castigo debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito y no solamente a uno que es el trabajador. El patrón, por lo demás, no puede ser objeto de sanción en este caso. el contrato colectivo no tiene como fin resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera y la cláusula citada tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa de asociación profesional.

El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, por que sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece de la asociación profesional del ejercicio del

poder requerido para dictar el Derecho Penal Público. La cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad a menos de existir causa justificada.

A nuestro modo de ver, la cláusula de exclusión de ingreso es anticonstitucional. En forma por demás limitativa como se advierte... los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión, deberán ser miembros del sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola el derecho de las personas que reciban la negativa.

La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país;

pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo para el obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional." (85)

Del anterior comentario, es de hacerse notar que, la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, hacen aparecer a esa libertad de asociación en su aspecto negativo, carene de eficacia, así también el principio de libertad de trabajo se ve totalmente limitado, situación que no responde a las ideas constitucionales que protegen el derecho social al trabajo, ya que las garantías establecidas se derivan de la Declaración de los Derechos Sociales. Con ello se establece un equilibrio entre las partes, que consideradas individualmente son desiguales, el obrero en relación con el patrón. Aquí es donde se aplica el principio de: trato desigual entre desiguales. La parte que protege el Derecho del Trabajo es, el trabajador, pero si bien es cierto que ellos mismos se facultan en sus estatutos para expulsar del sindicato a quien incurra en actos sancionables, esto no los faculta para que, dejando a un lado el carácter protector del derecho laboral y las garantías sociales que de él emanan perjudiquen a un miembro de su misma clase social en la indefensión laboral.

(85) Guerrero, Euquerio. Ob., cit., pp. 288 y 289.

Por lo tanto, consideramos al artículo 395 de la ley en relación con la fracción XXII que comentamos, contrario a la idea Constitucional.

Para fundamentar esa idea constitucional del Derecho Laboral, utilizaremos las expresiones del maestro Alberto Trueba Urbina, quien afirma que: "...Las garantías sociales consignan los derechos del hombre-social, es decir, los derechos del hombre vinculado colectivamente y de los grupos débiles. Frente al régimen de garantías individuales se ha levantado el régimen de garantías sociales, son objetivos distintos. Las garantías individuales protegen al individuo contra el Estado; las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles frente a los poderosos, frente al hombre insaciable de riqueza y de poder, y tiene por objeto librar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria. El intento de supresión de la explotación del hombre por el hombre, se inauguró con el ejercicio de los Derechos Sociales o garantías sociales. Por esto opinamos que en la balanza de la justicia pesan más los intereses del individuo; es el triunfo de la justicia social." (86)

En base a estas expresiones y como último

(86) Trueba Urbina, Alberto. El NUEVO Artículo 123, México, Editorial Porrúa S.A., 2a., Ed., 1976 p. 207.

de nuestros comentarios debemos dejar establecido que siendo el Derecho Laboral un derecho de garantía social, debe representar un derecho tendiente a proteger al más débil (aparentemente) de la relación laboral. Y en este caso, debe hacerlo imponiéndose sobre normas que contrarían las disposiciones constitucionales y que atentan no sólo contra el derecho de asociación profesional sino contra la estabilidad del trabajador en el empleo, situación en estos tiempos que resulta altamente preocupante para el trabajador que llegue a encontrarse en alguno de los supuestos contemplados en la norma que permite la estipulación en los contratos colectivos de la cláusula de exclusión.

III.2.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula de exclusión que es objeto de nuestro estudio, se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, misma disposición que hemos transcrito en apartado anterior.

Este artículo 395, se relaciona con algunas otras normas de la propia ley, las cuales serán objeto de estudio en esta parte; tal es el caso de los artículos 47, 48, 49, 371 fracción VII, 391 y 413.

Harémos en cada caso un breve análisis de la relación que hay entre la cláusula de exclusión y los

artículos mencionados.

Para empezar debemos fijar nuestra atención en confrontar el artículo 395 de la ley con el 47, que se compone de 15 fracciones, las cuales se refieren a los supuestos que se pueden presentar para que el patrón pretenda rescindir el contrato o la relación laboral; concretamente, nos interesan las que se marcan con los números I, XIV y XV. Para ello. Harémos la transcripción de estas:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;...

De su lectura podemos dar cuenta, que hay inmersa la idea de la propuesta que pueda hacer el sindicato administrador del contrato colectivo. Y opera la rescisión cuando se engaña al patrón sobre aptitudes del trabajador para desempeñar la labor asignada. De ninguna manera se está hablando, en esta fracción del artículo, del contrato a prueba, pues en la última parte de la misma se menciona lo que puede

prestarse a esa confusión: el tiempo en que deja de tener eficacia la causa no es plazo para demostrar su capacidad el trabajador. No olvidemos que en nuestra legislación el contrato a prueba no tiene validez.

Señalamos esta fracción como relacionada con la cláusula de exclusión, en virtud de que, puede ser el sindicato contratante o administrador del contrato, quien proponga al trabajador, y eso sólo lo faculta en todo caso a sancionar al trabajador en su régimen estatutario, en caso de que su conducta lo amerite, pero en ningún momento a decidir sobre la suerte de la estabilidad del trabajador en la empresa, la cual esta sujeta a las causas de rescisión establecidas expresamente en este precepto.

fracción XVI. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

Cuando el sindicato expulsa a un trabajador, o bien renuncia éste a pertenecer a la organización, se convierte prácticamente en un tribunal con facultades resolutorias, lo cual es contrario a derecho. La causa de rescisión anotada es muy clara, en el sentido de establecer, fuera de los supuestos de las demás fracciones, una causal que no implique necesariamente una decisión unilateral del patrón

por los actos que se consignan en las otras fracciones, sino que pueden ser actos totalmente ajenos a la realización del trabajo por el cual fue contratado el trabajador y que, sin embargo, rescinde la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Fracción XU. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Es importante hacer notar que esta fracción dispone la posible existencia de causas análogas a las anteriores. Pero finaliza de manera clara: "en lo que al trabajo se refiere".

Esto lo interpretamos de la siguiente forma: si una causa ajena al trabajo, análoga a las establecidas en otras fracciones, tiene consecuencias graves semejantes, y esta se quisiera contemplar como causa de despido, no procederá tal pretensión.

Pensemos en alguna conducta indebida cometida por el trabajador en el seno de su organización sindical, que según sus estatutos amerite su expulsión, o bien que el mismo renuncie a seguir perteneciendo al sindicato; dentro de la organización puede ser esto una causa análoga a

las establecidas en el artículo 47, de igual manera graves y de consecuencias semejantes; sin embargo, la fracción es precisa y menciona: "en lo que al trabajo se refiere", con ello se desvincula de lo que pueda suceder en el interior de la organización sindical, que nada tiene que ver con el desempeño particular e individual de uno de sus agremiados.

Hemos querido consignar estas tres fracciones porque, pensamos son las que pueden relacionarse en un momento determinado con la actividad sindical al aplicar la cláusula de exclusión, o bien cuando se llegue a presentar la renuncia de un trabajador a la organización sindical. Puesto que el artículo en sus diferentes fracciones, habla expresamente de la actuación del trabajador en el centro de trabajo y con motivo del mismo, de las conductas que puedan acarrear la rescisión o despido del trabajador, siempre en lo que al trabajo se refiere.

El artículo 48 de la ley, situa un presupuesto que bien podría hacerse valer en contra de la separación del trabajador, por expulsión o renuncia del sindicato.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En el segundo párrafo de esta disposición, se obliga al patrón a comprobar la causa de rescisión, la cual como es de suponerse debe estar contemplada dentro de las establecidas en el artículo 47 de la ley; es decir, además de solicitar, como acción que le corresponde, la reinstalación y el pago relativo al caso, si el patrón no demuestra la causa justificada que motivó el despido.

Si revisamos las causas de rescisión, ninguna es siquiera análoga a las relaciones internas que puedan guardar el trabajador con su sindicato, y que estas se establezcan en los estatutos como causas de expulsión, así tampoco, la renuncia del trabajador al sindicato.

Revisemos el artículo 49:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Tenemos que el patrón puede quedar eximido de la obligación a que le constriñe el artículo anterior, pero si hacemos una búsqueda en este artículo 49, no encontramos que se le exima de esa obligación por alguna causa relativa a la decisión del sindicato de expulsar al trabajador o a la renuncia de este a la organización.

Ahora bien, este artículo 395, se relaciona íntimamente con el artículo 371 de la ley, que habla de los estatutos de los sindicatos; y en especial de los procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias que se establecen en ellos.

Debemos dejar asentado que la expulsión puede decretarse única y exclusivamente cuando el trabajador incurre en alguno de los supuestos previstos en los estatutos y

no en otro caso, debido a que se pueden presentar situaciones en las cuales se llegue a decidir la expulsión del trabajador sin estar establecida en los estatutos, como algo que en el que el patrón y el sindicato que no represente los intereses de sus agremiados, se pongan de acuerdo en la remoción de determinado elemento que les cause problemas. Por ello es necesario que se presente un parámetro de conductas establecidas, y que estén así mismo los trabajadores concientes de que infringir estas disposiciones estatutarias les costaría la expulsión del sindicato y por consiguiente la separación del trabajo.

En la ley el artículo 395 se repite para los contratos ley, en el artículo 413, el cual determina:

Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Para nuestro tiempo, nos parece que la cláusula de exclusión, trata de alguna manera de contener al movimiento tan fuerte que es el obrero. Y lo decimos porque con las prácticas corporativistas de los sindicatos oficializados, los llamados "sindicatos charros", "blancos" y todos aquellos que no están plenamente comprometidos con la representación con que se ostentan, se está en condiciones de

pensar que, la mencionada cláusula, es un medio de control del descontento de los trabajadores, tanto con el capital, como con sus dirigentes, más que un medio de defensa de la organización sindical a ataques externos.

Como lo comentamos en anterior apartado, al hablar de los estatutos, la expulsión va a proceder directamente de una conducta prevista dentro de los estatutos, y como dice el inciso g) de la fracción VII del artículo 371; sólo procederá la expulsión en los casos exactamente aplicables al caso concreto, y que el mismo esté debidamente consignado en los estatutos.

Decíamos haciendo una comparación con el Derecho Penal, que esta forma de regirse internamente, presentará sus propios principios de legalidad, cuando se cumplan con las formalidades establecidas en la ley y en los propios estatutos.

Por lo anteriormente expuesto, debemos decir que, a pesar de que el Derecho Laboral es de características sociales, que ha de apoyar a las necesidades de los trabajadores en un plano de desigualdad frente al patrón, esta situación se torna de difícil aceptación. Ya que ni las huelgas, ni los sindicatos, ni la propia legislación, van a detener al poder económico; el cual tiene la capacidad de

adquirir no solamente bienes materiales, sino en estas actuales condiciones ha comprado incluso las conciencias de muchos de los líderes sindicales, los cuales, debido en algunas ocasiones, a su propia marginalidad económica, dejan la lucha y la identidad social y se prestan al juego de los patrones.

III.3.- Convenios Internacionales.

Ha sido tan fuerte la lucha laboral a través de los tiempos, que esta situación no se limita a determinados países o territorios, ya que la explotación del hombre, desafortunadamente no reconoce fronteras, y esta misma para los explotadores reporta utilidades en cualquier parte del mundo.

De lo anterior que exista a nivel mundial, una identificación en relación a la lucha de los trabajadores marginados en contra del aplastante capital, teniendo como representante a la burguesía elitista que surge en cada uno de los pueblos que son explotados.

Tan evidente resulta lo anteriormente dicho, que grandes filósofos han atacado a estos sistemas de opresión, creando doctrinas económicas que buscan atemperar estas circunstancias en favor de los explotados; baste mencionar la conocida frase del Manifiesto del Partido

Comunista, de Carlos Marx: Proletarios de todos los países uníos.

De estos grandes pensadores podemos referirnos, además de Marx, a Federico Engels, Vladimir Lenin y algunos otros más, los cuales han sido estudiosos del movimiento social y que han sostenido, como en la teoría Constitucional mexicana, que la soberanía traducida en el poder de gobernar, tiene que recaer en el pueblo, tal y como se establecía en la lucha originada en las diversas revoluciones del mundo, en especial la Revolución Francesa.

De los pensadores mencionados, revisamos lo que nos dice Lenin, cuando se refiere a destruir la máquina de la burocracia y construir una nueva que esté cimentada en la comuna y en el proletariado revolucionario, refiriéndose a que el poder soberano debe ser organizado forzosamente por el pueblo, al decir las siguientes palabras: "No cabe hablar de la abolición repentina de la burocracia en todas partes y hasta sus últimas raíces. Esto es una utopía. Pero el destruir de golpe la antigua máquina burocrática y comenzar a construir inmediatamente otra nueva, que permita ir reduciendo gradualmente a la nada toda la burocracia, no es una utopía, es la experiencia de la comuna, es la tarea directa, inmediata, del proletariado revolucionario.

El capitalismo significa la función de la administración directa del Estado, permite desterrar la administración burocrática y reducirlo todo a una organización de los proletarios como clase dominante que toma a su servicio, en nombre de toda la sociedad, a obreros, inspectores y contadores." (87)

Es de hacerse notar como la anterior cita, no sólo va a reflejar la idea de la unión entre todo el proletariado, sino que también va más allá de eso, proponiendo que la clase principal a nivel mundial fuera la clase trabajadora.

Lo anterior refleja claramente una idea sindicalista que, agrupando las fuerzas trabajadoras, tratan de tener su propio peso político.

Consideramos que realmente hay una verdadera soberanía en cuanto a la situación no del proletariado, sino en general de la gente trabajadora, que conforman la mayoría del país, y por lo tanto sobre ese sector de la población debe recaer la soberanía, para que puedan ejercer su poder específico a través de las leyes que emanen del Poder Legislativo.

(87) V. I., Lenin. El Estado y la Revolución, Pekin, China, Ediciones en Lenguas Extranjeras, 4a., Impresión, 1974 p. 59.

Estas consideraciones sirven para introducir a la atención de que, las ideas que matizan nuestra legislación han sido plasmadas en su mayoría desde el exterior, en momentos determinados de la historia. Por ello, muchas de las situaciones o instituciones que nuestro país tiene, son ideas que han partido de esos acontecimientos exteriores, y que han funcionado en nuestro territorio, como: el sindicalismo, las cooperativas y en general la lucha obrera.

Pero también debemos premiar a los acontecimientos que nuestra historia ha tenido, con sus propias distinciones y formas en que se presentan, aunque en lo general podemos afirmar que, existe una identidad de lucha con las otras partes del mundo.

Gracias a estas situaciones, a través de los años se han venido gestando diversas organizaciones internacionales, que buscan tomar acuerdos entre los países, unificando sus criterios en diversos aspectos de la convivencia internacional.

Existe en especial un organismo especializado y autónomo del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas. Este organismo es conocido como Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, según nos dice el maestro Ozmańczyk: "Fué fundada al 11 de abril de 1919 por la Conferencia de Páz, como un organismo autónomo asociado a la Sociedad de las Naciones. La nueva Constitución fué elaborada en 1944, en Finlandia Estados Unidos, por la Conferencia Internacional del Trabajo (Declaración de Finlandia de 1944). Enmiendas de 1945, 1946 y 1953.

Está estructurada en tres órganos principales, la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo Administrativo y la Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra. La Conferencia se reúne cada año y asisten unos mil delegado consejeros y asesores de los Estados miembros, representantes de las Naciones Unidas y otros organismos especializados, así como ciertas organizaciones internacionales interesadas en cuestiones de trabajo." (88)

Al tener en el ámbito internacional, una organización de esta naturaleza, se refleja la idea inevitable de la identidad de lucha de clases en todo el mundo, esa larga lucha que han desarrollado los trabajadores por la consecución de mejores condiciones en la prestación de sus servicios. Dentro de la Organización Internacional del Trabajo, tiene ésta los siguientes propósitos:

(88) E. J. Ozmańczyk. Enciclopedia Mundial de Relaciones Internacionales y Naciones Unidas, México, Fondo de Cultura Económica, 1976 p. 826.

"1.- Contribuir al mejoramiento de una paz duradera fomentando la justicia social.

2.- Mejorar a través de la acción internacional, las condiciones de trabajo y los niveles de vida, promover la estabilidad social y económica.

A fin de lograr estos propósitos la OIT, reúne a los gobiernos, mano de obra y empresas para recomendarles niveles mínimos internacionales, y redactar Convenciones Internacionales de Trabajo sobre asuntos de derechos humanos, libertad de asociación, salarios, horas de trabajo, edad mínima de trabajadores, condiciones de trabajo en distintos ramos, compensación a los trabajadores, seguro social, vacaciones pagadas, seguridad industrial, servicios de empleo o inspección de condiciones de trabajo. La OIT presta amplia asistencia técnica en cooperación con los gobiernos." (89)

De estos principios que guían la actividad de la organización, se regirán los Convenios Internacionales, mismos que pueden ser asumidos por los Estados miembros.

México como país miembro, se ha adherido a

(89) A B C de las Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos de América, Organización de las Naciones Unidas, 1978 p. 102.

innumerables tratados en materia laboral; así, pudiésemos hablar sobre los tratados que establezcan alguna relación o que pudiesen referirse a la cláusula de exclusión.

De esta forma uno de los primeros convenios o tratados establecidos en esta organización, y que obliga a los países que se adhieran, es el: Convenio número 11, que se titula "Convenio Internacional del Trabajo Número 11, Relativo a los Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas"; hecho en Ginebra Suiza el 25 de octubre de 1921, en el cual México participó y ratificó el convenio el 20 de mayo de 1937, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de septiembre de 1937. (90)

El anterior convenio refleja sin duda, una de las aspiraciones más sentidas de los trabajadores agrícolas, como es el poderse asociar para defender sus intereses laborales.

Pero nada refleja mejor la idea de la cuestión sindical que: "El Convenio Internacional del Trabajo Número 87, Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación." Hecho en San Francisco California en 1948, y ratificado por México en abril de 1950, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950. (91)

(90) México, Relación de Tratados en Vigor, Secretaría de Relaciones Exteriores, junio 1987 p. 67.

(91) Ibidem., p. 85.

De este convenio importantísimo para la defensa de el derecho de sindicación, y el cual tiene relación con la materia de nuestro trabajo, el maestro Ozmańczyk nos dice que: "En 1948 la Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra, elaboró los principios de los derechos sindicales y la convención sobre la libertad de asociación en los sindicatos para los trabajadores; aprobados por la resolución 84/V del Consejo Económico y Social (ECOSOC) y la resolución 108/II de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Unidad Mundial del Movimiento Sindical resultó peligrosa para el mundo capitalista, de modo que diversos sindicatos reformistas de los países capitalistas se separaron de la Federación Sindical Mundial, y crearon en 1949 su propia 'Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres'.

A pesar de ello la Federación Sindical Mundial, sigue siendo la más grande organización sindical del mundo que inspira insesantemente acciones en favor de la solidaridad mundial. En 1966 la organización sindical francesa CGT y la CGI, crearon en Bruselas un Comité Permanente de Unión de la Federación Sindical Mundial (FSM) la World Federation of Trade Unions.

En 1969 las organizaciones sindicales norteamericanas AFL-CIO se retiraron de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres,

(International Federation of Free Trade Unions). En 1968 la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, cambió su nombre por la de Confederación Mundial del Trabajo estableciendo su sede en Bruselas." (92)

Es notable como este tratadista, nos hace una referencia clara e histórica de las divisiones que se provocan en las asociaciones profesionales laborales, por parte del sistema de dominación capitalista. Y es a este tipo de sistema económico, al cual no le conviene, en un momento determinado, que el obrero se organice para hacerle frente a sus prácticas explotadoras, paralizando con ello sus estructuras económicas en busca de mejores condiciones en la prestación de sus servicios.

La conferencia citada, estableció para las Naciones Unidas, más un precedente de derechos humanos, que de derechos laborales; y no en perjuicio de estos últimos, ya que la esclavitud en el mundo tenía bases profundas en sistemas de dominación que esgrimían como razón de ser: el desarrollo de la industria. Esta era la justificación preferida de la empresa mundial, para el efecto de explotar al trabajador de tal manera.

(92) E. J. Ozmańczyk. Ob., cit., p. 987.

Sobre esta situación el maestro Seara Vázquez Modesto no refiere en los siguientes términos: "Un comité de cuatro expertos nombrados por el Secretario General, (de la ONU) siguiendo una iniciativa del Consejo Económico y Social, realizó un estudio en torno a la esclavitud y las formas modernas que esa institución asumía, para ver la forma de combatirla. En 1953 la Asamblea General decide el traspaso a las Naciones Unidas de las funciones que la Sociedad de las Naciones había ejercido respecto a la Convención de 25 de septiembre de 1926, relativa a la esclavitud. Tres años más tarde una conferencia convocada por el Consejo Económico y Social adoptó la Convención Suplementaria Sobre la Esclavitud, la trata de esclavos e instituciones y prácticas análogas a la esclavitud.

Las restricciones a los derechos sindicales llevaron al Consejo Económico y Social, lo mismo que a la Organización Internacional del Trabajo, a ocuparse de ese asunto desde 1947, dando como resultado la adopción de dos convenciones por la Libertad Sindical y el Derecho a Sindicarse de 1948 y la Convención Relativa al Derecho de Sindicarse y de Negociación Colectiva de 1949." (93).

Este derecho a sindicarse, viene realmente

(93) Seara Vázquez, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional, Fondo de Cultura Económica, 1974 pp. 371 y 372.

evolucionando a través del paso del tiempo, dentro de las organizaciones internacionales, al grado de tener que establecer convenios para la negociación colectiva, la protección al derecho de sindicación y otro tipo de instituciones alcanzadas, para lograr que los derechos humanos y laborales, puedan surgir y seguir desarrollándose.

En relación a los vínculos que tiene la legislación mexicana con el convenio 87, es prudente citar al maestro Santos Azuela, quien además, de manera acertada, menciona la contradicción que existe entre el derecho a la libertad de sindicación y la cláusula de exclusión: "Dentro del ordenamiento mexicano el derecho de libertad sindical personal, es decir, privativa del trabajo, se encuentra garantizado, al menos con pretensión formal en la fracción XVI del apartado 'A' del artículo 123 de la Constitución; en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 10 de diciembre de 1948; en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, y en los términos del Convenio Internacional Número 87 de 16 de octubre de 1950.

En cuanto a la prerrogativa individual, el ordenamiento mexicano también regula la libertad sindical en su aspecto negativo, entendido como el derecho de los trabajadores a no afiliarse a ningún sindicato o a separarse de aquel en el que se hubieren inscrito, cuando conviniera así a sus

intereses. Tal disposición se encuentra formalmente confirmada por la protección de que habrá de tenerse por no puesta cualquier estipulación que establezca multa convencional alguna por dicho concepto o que desvirtúe el ejercicio del derecho mencionado.

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

A través del expediente de una de las cláusulas de consolidación sindical, conocida dentro de nuestro sistema como de exclusión, y a la que gráficamente designamos como de expulsión, la libertad sindical individual en el aspecto en cuestión es realmente un derecho nugatorio.

Ya en el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 se regulaba la fórmula de que nadie podrá ser abligado a formar parte de algún sindicato, disposición que consigna el Convenio Internacional Número 87 y que en forma casi literal retoma el artículo 358 de la ley

vigente." (94)

Para redondear la idea de la contradicción que existe entre la citada cláusula de exclusión y el convenio a que nos referimos, veamos lo que establece en su parte conducente:

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

1.- Las organizaciones de trabajadores y los empleadores tienen derecho a 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.

2.- Las asociaciones públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal. (artículo 3o., del Convenio Internacional Número 87).

(94) Santos Azuela, Héctor. Ob., cit., pp. 156 y 157.

En la consideración conjunta de la actividad del sindicato en cuanto persona plúrima, han de entenderse recíprocas y en consecuencia complementarias, la libertad sindical individual, igual que la colectiva, en los términos de los artículos anotados.

Se estima, pues, atentatorio de la autonomía sindical en cualesquiera de sus aspectos." (95)

Dentro de todas estas consideraciones, debemos hacer una de carácter global, una vez que hemos revisado a la cláusula de exclusión en sus dos aspectos en el marco de nuestra legislación.

La cláusula de exlcusión, estimamos, contraviene las disposiciones legales que protegen la libertad y el derecho al trabajo. Es necesario revisar lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, modificándolo y en el mejor de los casos derogando una norma, que en determinado monmento, reglamentó una práctica, que aun antes de aparecer la federalización del derecho laboral en nuestro país, buscaba consolidar el movimiento de organización sindical en México.

(95) Ibidem., pp. 155 y 163.

CAPITULO IV.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SUS CONSECUENCIAS.

En este capítulo nos corresponde hacer un asentamiento de las ideas que lo han precedido, con ello tendremos, el primer apartado, tratará de desembocar en el ensayo de la definición que tendrían la confrontación entre la libertad de trabajo y la cláusula de exclusión; la contradicción que existe en esa relación y la importancia que cada figura reviste para el movimiento organizado de los trabajadores, y en su caso, que institución prevalece en beneficio del trabajador, colectiva e individualmente considerado.

Para el segundo punto a tratar, intentamos desarrollar la idea de las facultades que tiene el sindicato, como representante de los trabajadores, tanto legalmente como en la práctica, para situarlo en el espacio que le corresponde, sin que con ello rebase los límites legales en perjuicio de sus representados.

En el tercer apartado, nos permitiremos hacer una reflexión especulativa en cuanto a las consecuencias políticas que tiene la aplicación de la cláusula de exclusión.

Para finalizar, en el último punto, definiremos la situación que tiene cada una de las partes

involucradas en la relación laboral, para intentar el asentamiento de las facultades, derechos y obligaciones, que cada uno tiene.

IV.1.- Libertad de Trabajo y Cláusula de Exclusión.

Hemos hecho en anterior capítulo, alusión a la libertad de trabajo, y al precepto Constitucional que garantiza esta libertad. Asimismo, nos referimos a la cláusula de exclusión, la cual se normatiza en la Ley Federal del Trabajo. Al llevar a cabo la revisión de ambas instituciones, tenemos que caer en la cuenta de que son contradictorios y protegen situaciones diferentes; pero tienen un común denominador: se crean a partir del ejercicio o la creación de una relación de trabajo.

La consecuencia de esta contradicción, en el marco de la protección de las garantías consignadas en la Constitución, sería el nacimiento de la facultad para intentar la acción en contra de la disposición perjudicial. En este caso, la libertad de trabajo se ve contrariado por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Podría alegarse en favor del citado artículo de la ley que la cláusula de exclusión no afecta el derecho de

libertad al trabajo, por que sólo condiciona el ejercicio de éste, a el ingreso de quien desea llevarlo a cabo, al sindicato administrador del contrato colectivo, celebrado con la empresa que solicite trabajadores, y que presumiblemente los contratará.

En contra del anterior argumento, podemos afirmar que, la libertad como concepto, no admite limitaciones; la libertad de trabajo garantiza constitucionalmente, no admite más condición, según el precepto constitucional, (art., 5o.) que la de que el trabajo sea lícito, y en caso de vedarse su práctica o ejercicio, sólo se hará por determinación judicial cuando se ataquen derechos de terceros, o por resolución gubernativa, cuando ofendan los derechos de la sociedad.

Llegamos a la conclusión, de que ningún caso, el límite que admite el artículo 395 de la ley, es contemplado como válido por el máximo ordenamiento que nos rige.

Por lo tanto, esta norma que permite que se pueda estipular en los contratos colectivos, la inclusión de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, llega a ser totalmente contraria a la Constitución.

La consecuencia de que esta disposición legal sea contraria a la Constitución, viene a comunicarnos directamente con el juicio de amparo, que se ha de solicitar

por parte del afectado con la imposición de la multitudada cláusula.

Por tales razones, y una vez que consideramos de superior jerarquía, la defensa de la libertad de trabajo, es el momento de hacer una breve alusión a el amparo que puede solicitarse por la violación del precepto constitucional. Debemos aclarar que, lo haremos de manera muy breve, toda vez que nos es objetivo de este trabajo hacer un estudio sobre el amparo.

Por lo que se refiere a ese término, de garantía individual, el Doctor Burgoa, nos da las siguientes definiciones: "En atención a las diversas acepciones del vocablo y de la idea 'garantía' dentro del campo del derecho, nosotros prescindiremos de los múltiples significados que tienen, para contraer el concepto respectivo a la 'relación jurídica de supra a subordinación' de que vamos a hablar, y de la que surge el llamado 'derecho público subjetivo' del gobernado y que equivale, en cierta medida, al 'derecho del hombre' de la Declaración Francesa de 1789 y de nuestra Constitución de 1857.

En otras palabras, desde el punto de vista de nuestra Ley Fundamental vigente, las 'garantías individuales' implican, no todo el variado sistema jurídico

para la seguridad y eficacia del Estado de derecho, sino lo que se ha entendido por 'derechos del gobernado' frente al poder público. La relación entre ambos conceptos, 'garantía individual' y 'derecho del gobernado', se deduce de la gestación parlamentaria del artículo primero de la Constitución de 1857." (96)

La anterior idea que nos da el Doctor Burgoa, revela como existen derechos que van a derivar de la garantía del Estado General de derecho.

Observamos también, que nos habla de una relación entre gobernante y gobernado, la cual estará en el marco de las garantías individuales, derivadas de la Constitución. Relacionando estas ideas con la aplicación de la cláusula de exclusión, tenemos que, la misma está contemplada en un artículo de la ley, que faculta al sindicato y al patrón, para estipularla en los contratos colectivos. Si tomamos en cuenta que el sindicato no es autoridad gobernante, y el patrón ejecutante de la estipulación en el contrato, al separar al trabajador cuando el sindicato se lo pida, tampoco tiene esa calidad, entonces no estamos en presencia de relaciones entre gobernantes y gobernados, según el sistema de Estado de Derecho que nos rige; sin embargo, en virtud de una ley emana del Poder

(96) Burgoa Orihuela, Ignacio. Ob., cit., p.161.

Legislativo, se priva a una persona de una libertad garantizada en la Constitución.

Por lo tanto, el amparo se estará solicitando a la Justicia Federal, no contra actos de autoridad, sino contra la ley misma.

Al respecto de esta situación el mismo Doctor Burgoa nos hace una amplia explicación, de la cual podemos entender como va a iniciar la procedencia del amparo en contra de la ley. Dice el Doctor burgoa que: "Del contenido dispositivo del citado artículo (14 Constitucional) podemos derivar otro argumento, tendiente a ampliar la extensión de nuestro juicio de amparo, basado en el concepto de leyes a que alude. Desde luego, se nos ocurre que en distintos sentido está empleado el concepto 'ley' en el artículo 14 y 103, fracción I, Constitucionales, pero mientras en el primero se hace referencia, según el decir de don Vicente Peniche López, a la 'ley buena' o sea, a aquella disposición de carácter general y abstracta, que sea de tal forma material y constitucionalmente, en el segundo dicho concepto equivale a 'ley mala', es decir, a aquella que, por exclusión, le falta alguno de los atributos antes señalados. En consecuencia, se dice que el artículo catorce emplea el término 'ley', conceptuando a ésta como aquella disposición o aquel conjunto de disposiciones generales, abstractas, creadoras, modificativas o extintivas de

situaciones jurídicas de las mismas características (aspecto material), expedidas por el Órgano Constitucional competente para tal efecto, o sea, por lo general el Poder Legislativo, de acuerdo con el procedimiento establecido al respecto por la ley fundamental en su artículo 72 (aspecto formal), y cuyo contenido no pugne con los mandatos de la Constitución (carácter Constitucional), al que Coolei se refiere cuando dice que la 'la voluntad de la legislatura solemne es la ley cuando está en armonía, o al menos no contradice la Constitución, que es tan obligatoria para el cuerpo legislativo como para el ciudadano.'

En un sistema jurídico como el nuestro, en el que la Constitución es la ley fundamental o básica del Estado, el carácter de Constitucionalidad de una norma secundaria se deriva del principio de supremacía Constitucional (al que Maurice Hauriou denomina 'superlegalidad'), el cual está consagrado entre nosotros, en el artículo 133 y 41 del Código Político principalmente. Dicho principio implica que toda norma secundaria, independientemente de la categoría especial que ocupe (ley Federal, local o reglamentaria), no debe contradecir las disposiciones de la Constitución, circunstancia que como también lo manifestamos anteriormente, se traduce en una limitación jurídica a la actividad de los poderes legislativos ordinarios. En un terreno deontológico constitucional, pues, toda norma secundaria debe ser

constitucional, es decir, no debe pugnar con los mandatos de la ley suprema por ende, desconocer el carácter de constitucionalidad de una ley, es tanto como infringir el principio de supremacía constitucional, admitiendo la posibilidad de que una norma jurídica secundaria viole la Constitución, lo cual supondría la subversión del orden instituido por la ley fundamental, al permitirle que la actividad ordinaria la contravenga." (97)

Si esta cláusula de exclusión, pugna contra lo establecido por la Constitución, el acto que le da origen, aunque no sea de autoridad, es anticonstitucional, y por ende, la controversia que en determinado momento podría iniciar el trabajador afectado por la aplicación de esa estipulación en perjuicio de su libertad de trabajo, fructificaría a su favor.

La contradicción que se presenta, es entre lo establecido en el artículo 395 de la ley y lo ordenado en el artículo 5o., de la Constitución, además de otras disposiciones de la ley federal en relación a la libertad de asociación.

Esta contradicción se define en los términos de su incompatibilidad, con el marco jurídico de

(97) Burgoa Orihuela, Ignacio. El Juicio de Amparo, México, Editorial Porrúa S.A. 17a., Ed., 1981 pp. 258 y 259.

protección de los derechos mínimos establecidos en la Constitución. Y se podría evitar esta contradicción, francamente perjudicial para el trabajador, ya sea derogando la aplicación de la cláusula de exclusión o por lo menos modificando la redacción del citado precepto legal.

Al final de cuentas, en el enfrentamiento jurídico de ambas instituciones, resulta de mayor perjuicio lo que prescribe el artículo 395 de la ley, que la supuesta consolidación del sindicalismo mexicano.

Pensamos que debería desaparecer la última parte del citado artículo, puesto que da pie para abusos de los líderes sindicales que, en contubernio con los patrones ponen en real peligro la estabilidad del trabajador en el empleo.

IV.2.- Los Límites de la Representatividad Sindical.

Además de la definición legal que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, de lo que es un sindicato, podemos asentar, una forma breve de lo que son: los sindicatos son las personas morales con personalidad jurídica propia, que representan a la colectividad de trabajadores que lo conforman, para la defensa de sus intereses. La disposición

que contempla lo que legalmente es un sindicato es el artículo 356:

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

Y hay que hacer mención al artículo 375, para los efectos de este apartado:

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

Como habíamos dejado asentado anteriormente, los sindicatos, se han formado para el efecto de que se tengan representantes para la defensa de el trabajo.

De tal forma que, esta representación, tiende necesariamente a tener ciertos límites, de los que hablaremos en este inciso.

Lo que pretendemos dejar asentado, es que, la ley faculta a determinados parámetros a la representación sindical. Y en consecuencia, la propia organización, no se

puede investir de determinadas calidades, que no le corresponden.

Tal es el caso en el que el sindicato, al aplicar sus estatutos a alguno de sus miembros para sancionarlo por alguna conducta en la que haya incurrido, y la misma se hálle prevista en su reglamentación interna como sancionable, no puede ir más lejos en su calidad de representante de los trabajadores.

La última parte del artículo 395 de la ley, faculta al sindicato para que, de aplicarse la citada cláusula, obligue al patrón a separar al trabajador del empleo, sin responsabilidad para él.

Evidentemente rebasa esta disposición, la facultad de representación con que se ostenta el sindicato; y atenta ostensiblemente la obligación que se establece en las normas Constitucionales, que garantizan los procedimientos legales para que una persona sea oída y vencida en juicio, además de ser contradictoria a la supremacía Constitucional (artículos 14 y 133).

Podemos divisar un poco esos límites legales de representatividad y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 378 de la ley, "los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos, ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. La ley es omisa en cuanto a las consecuencias

específicas que pueden derivar de esas violaciones. Cabe pensar que serán aplicables sanciones pecuniarias en los términos del Título Dieciséis, art., 992 y siguientes de la ley.

Ahora bien, respecto de la representación de los miembros, en la naturaleza misma de la institución sindical se encuentra la de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales. Aparentemente esta facultad es exclusiva de los sindicatos de trabajadores, ya que indica que se otorga sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

En realidad esta facultad, cuyo ejercicio requiere acreditar la afiliación del representado, corresponde a la esencia de los fines sindicales, esto es, a la función de la defensa de los sindicalizados.

No parece que exista una razón especial, para excluir de esta regla a los sindicatos patronales, salvo que se considere que los patrones habrán de adoptar los mandatos a las reglas civiles y mercantiles aplicables.

En realidad se trata de una regla cuya aplicación práctica es relativa ya que la necesidad de

acreditar la afiliación del trabajador de que se trate puede suponerse mediante el otorgamiento de un mandato en simple carta poder en los términos ordenados del artículo 692." (98)

Al parecer, la representatividad de los órganos sindicales, tienen un límite muy especial, y será el señalado por los mismos agremiados al sindicato.

Es decir, que las mismas personas que forman el sindicato, a solicitud de ellas, este último debe dejar de intervenir en asuntos que los mismos agremiados le soliciten no intervenir.

Por lo que se refiere a la cláusula de exclusión, esta no encuentra un límite en su intervención, ya que es una situación interna sindical, la que ha de debatirse en la secuela del procedimiento de expulsión de los miembros de un sindicato.

Evidentemente, estos límites a la representatividad sindical, son razonables, en cuanto a que, en el interior del sindicato se debe observar cierta disciplina de acuerdo a sus estatutos. Pero también, de manera evidente, estos límites, los rebasa la organización gremial, cuando al

(98) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob., cit., pp. 715 y 716.

aplicar la cláusula de exclusión, por sanciones ordenadas en sus estatutos, o bien a la renuncia del trabajador a seguir perteneciendo al sindicato, obliga al patrón a separar de su empleo a una persona que posiblemente no esté de acuerdo con las prácticas antidemocráticas de sus líderes o bien, que el patrón en contubernio con los líderes sindicales pida su separación por no convenirle la estancia del trabajador en la empresa.

Con esta práctica, se rebasa a la autoridad competente para conocer del despido.

Aun cuando en la ley se esconda el término con la designación "separar del trabajo", estamos en presencia de un despido, que dadas las características que reviste al no estar contemplado en el supuesto del artículo 47 de la misma, es injustificado.

IV.3.- Consecuencias Políticas de la Aplicación de la Cláusula de Exclusión.

La creación de asociaciones profesionales, su reglamentación en la ley y su consecuente protección de la actividad sindical en nuestra legislación, ha sido consecuencia de las decisiones políticas fundamentales que se dieron los integrantes de esta sociedad, la cual, antes de este marco

jurídico, luchó por su consecución y costó muchas vidas el logro de mínimos de bienestar, que en la actualidad están viéndose en crisis por la falta de aplicación o porque con prácticas contrarias y no comprometidas de líderes políticos y sindicales, se ven en franco peligro en este complejo sistema económico, que absorbe al individuo-trabajador en laberintos de supuesta legalidad, que atentan contra sus más elementales libertades.

Lo más grave es que, este individuo-trabajador, en la gran mayoría de los casos, es el único sostén económico de familias numerosas y marginadas de los beneficios del progreso.

Podría pensarse que una simple norma disciplinaria, de aplicación interna en una organización sindical, no trasciende más allá de la relación sindicato-patrón-trabajador. (Hacemos esta relación triangular, porque al aplicar la cláusula de exclusión, el sindicato, cuando expulsa al trabajador o este renuncia a pertenecer a la organización sindical, ordena al patrón la separación del trabajador, dicho en términos concretos: lo despide, sin incurrir en responsabilidad).

Es posible que la cláusula en sí, no tenga las implicaciones trascendentes que la hacen, en estas

condiciones, un peligro para la estabilidad del trabajador en la empresa. Lo que hace riesosa a la estipulación un riesgo para el trabajador, es la consecuencia última, es decir, la obligación del patrón de despedir al trabajador que sea expulsado o que renuncie a pertenecer al sindicato.

En toda la complejidad de relaciones sociales, laborales y políticas, se ve implicada esta práctica contraria a los intereses colectivos e individuales.

La creación de sindicatos, organizaciones políticas, las prácticas corporativas de captación de líderes obreros, etcétera, ha derivado en verdaderas relaciones de poder que en el caso que nos ocupa, han desvirtuado la creación de instituciones como la cláusula de exclusión.

El investigador Pablo González Casanova, nos hace una breve mención de las relaciones que se crean en condiciones como las que apuntamos: "El problema se acentúa cuando grupos más concientes y preparados se relacionan con los más deprimidos y explotados, pero existe en todas las relaciones sociales, no sólo como forma de manipulación del líder por las clases dirigentes, sino del pueblo trabajador por el líder, o por un cierto tipo de líder. Cuando las capas medias y los sectores de punta del proletariado industrial juegan un papel muy significativo en el conjunto social, su

separación relativa del resto de las masas les impone un problema moral de lealtad a sus principios y palabras, en que la falta de coherencia y constancia derivan en verdaderas catástrofes para las organizaciones políticas, sindicales o revolucionarias en las que estructuralmente los líderes ejercen un poder de decisión, y tienen una responsabilidad, que a menudo sólo controla su conciencia revolucionaria, su compromiso popular y de clase...

Y haciendo referencia a la situación histórica en México sostiene que: El laboralismo plasmó su espíritu pragmático, hecho de presiones, negociaciones y convenios, con otro autoritario, en parte característico de los líderes obreros, y en parte tomado por éstos de los políticos y caudillos militares, campesinos y de clases medias. La filosofía sustentada, y su práctica política y laboral con el Estado, o con las ideas y prácticas que caracterizaron la vida interna sindical, dieron pie a una idea de la moral generalmente sujeta a la del éxito inmediato, y éste a la capacidad de presionar, negociar y cooperar, incluso con el olvido de los principios y objetivos más generales." (99)

Podemos apreciar que la complejidad de

(99) González Casanova, Pablo. La Moral de la Clase Obrera en México, dentro de El Obrero Mexicano, No., 5 La Política y la Cultura, México, Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, 2a., Ed., 1986 pp. 157 y 164.

estas relaciones tiene sus antecedentes en la formación y consolidación del movimiento sindical y del Estado mexicano.

No podemos pasar por alto que esta consecuencia no incide solamente en las cuestiones políticas. Más trascendentes para las relaciones apuntadas, resultan las consecuencias económicas que se dan en el ámbito individual con el despido de trabajadores.

En este sentido, podemos afirmar que la verdadera consecuencia que se contempla con la aplicación de la cláusula de exclusión es la de ejercer un control político por parte de los líderes vendidos y patronos explotadores.

El despido, en ocasiones, se contempla solamente como la terminación de las relaciones laborales por causas imputables al trabajador. En este caso, la aplicación de la cláusula de exclusión, la cual no está prevista en las causales de rescisión de la relación de trabajo, se presenta como el instrumento utilizado por patronos y líderes para ejercer el control político sobre miembros de la organización obrera, y principalmente sobre aquellos que tienen la virtud de molestar a los líderes vendidos y patronos coludidos con éstos, por sus actividades insurgentes y de oposición a las prácticas desleales con la base trabajadora.

Para ilustrar éstos comentarios, haremos referencia a lo que nos dice Ana María Conesa y Pablo V. Monroy: "De ahí que el despido, a través de sus diversas manifestaciones..., debe ser visto no sólo como un instrumento de control político respecto del obrero, sino también, como un instrumento de control económico para el propio capital, en tanto que es una forma que tienen los propietarios de los medios de producción para abatir el costo de la fuerza de trabajo al haber una gran oferta de mano de obra dispuesta a sustituir bajo cualquier condición a los trabajadores despedidos..."

Desgraciadamente muchas de las organizaciones obreras combativas que abordan y atacan este problema, como el recién creado Frente Nacional de Trabajadores Despedidos (agosto de 1980) lo hacen contemplando únicamente lo 'injusto' e 'ilegal' de los despidos contra los que protestan, dejando de tomar en cuenta la causa fundamental de la que los despidos son sólo una expresión. El planteamiento de esta organización refleja desde nuestro punto de vista carencia de análisis, pues al decir que: 'De todos los casos de despido que se han registrado a nivel nacional, nos hemos encontrado que no hay ninguna justificación legal que pueda ser motivo de rescisión o suspensión del contrato', dejan traslucir la idea de que la legalidad es un instrumento protector del obrero. Esta posición que comúnmente se presenta olvida que dicha

legalidad cumple sobre todo una función de control, que se manifiesta aun en los casos en que existe el derecho para el patrón de rescindir la relación de trabajo por haber incurrido el trabajador en algunas de las causales de despido, o en los casos en que el trabajador queda separado del empleo con base en las propias disposiciones legales: contratación eventual, renunciaciones 'voluntarias', aplicación de la cláusula de exclusión, etcétera." (100)

Pero también hemos de apuntar que el movimiento obrero organizado, está en estos tiempos redefiniendo su papel, asumiendo en algunos casos, conductas comprometidas con su clase, lo que ha traído como consecuencia el desmembramiento de las organizaciones obreras oficialistas, las cuales están controladas por líderes en decadencia, que siempre han obedecido a los principios del capital, pero que asumen públicamente actitudes de servilismo con los diferentes gobiernos que han pasado por su liderazgo.

Veamos como se ha logrado ese control obrero y quien ha estado involucrado en él: "La consolidación del sindicalismo institucional en México tiene como marco general el proyecto de industrialización, puesto en marcha por el Estado desde 1940, y

(100) Conesa Ruíz, Ana María y Monroy Gómez, Pablo V. El Despido: Instrumento de Control Obrero, dentro de El Obrero Mexicano No., 4. Ob., cit., pp. 183-185.

el reajuste de la ideología del Estado de la Revolución Mexicana que ahora establece el desarrollismo como condición para las reformas sociales, busca reforzar la capacidad de acción y control del gobierno federal y acabar, en nombre de las instituciones políticas, con toda forma de desensión sobreviniente de las fuerzas independientes.

Durante los años cuarenta arribamos a una situación de franca dispersión del movimiento obrero.

El elemento explicativo central de la división del movimiento obrero lo encontramos en la pugna de las corrientes por el gobierno sindical, desarrollada en la organización de trabajadores más importante del país: la CTM." (101)

Podemos concluir este punto de la siguiente manera: las consecuencias políticas de la aplicación de la cláusula de exclusión serán una serie de implicaciones del movimiento social, expresado por los grupos de presión en México (sindicatos, empresarios, iglesia, organizaciones políticas, etcétera.) en determinado sentido, el cual dependerá de los intereses que muevan a esos grupos. El riesgo que se

(101) Espinoza Toledo, Ricardo. La Consolidación del Sindicalismo Institucional en México, 1941-1952, En Revista Memoria del Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista, No., 20, mayo-junio 1988.

presenta es que, en las actuales condiciones, el trabajador, ya sea agrupado en organizaciones obreras oficialistas y no comprometidas con su clase, o bien, en aquellas que tratan de rescatar las mejores aspiraciones de los obreros, está expuesto a el juego de estas circunstancias sin tener la seguridad de mejores condiciones en la prestación de sus servicios, aun cuando esto esté establecido en los ordenamientos legales que rigen en nuestro país.

IV.4.- La Cláusula de Exclusión y los Derechos de los Sujetos de la Relación Laboral.

Hemos visto en el transcurso de nuestro trabajo, como las relaciones entre los trabajadores se van a ver afectadas por la aplicación de la cláusula de exclusión.

Y observamos que esta figura está vinculada con las relaciones colectivas de trabajo. Parece que la relación individual no es afectada por tal estipulación.

Decimos que no parece estar afectada la relación individual, en virtud de que la aplicación de la cláusula, nace a partir de la renuncia o la expulsión del trabajador del sindicato, es decir, subsiste sólo en las relaciones colectivas.

Observemos esta situación. En cuanto al ingreso, si la empresa tiene celebrado contrato colectivo con algún sindicato y en este se estipuló la cláusula de exclusión en sus dos aspectos; en cuanto al ingreso, evidentemente la relación laboral no se puede dar entre el trabajador individualmente considerado y el patrón, desvinculada del aspecto colectivo, es decir, que el trabajador para poder ingresar a prestar sus servicios, primero tiene que ingresar al sindicato, o bien, ya ser miembro del mismo.

Encontramos en esta situación, que el sindicato se está invistiendo de una facultad que no le corresponde, la de condicionar el ejercicio de la libertad de trabajo, al ingreso a su organización. Con esto se está pasando sobre el derecho que la ley le concede a todo individuo de pertenecer o no a alguna agrupación sindical. (art., 358 LFT).

También se está pasando por alto lo consignado en el derecho que tiene toda persona a dedicarse a la profesión que más le acomode siendo lícita (art. 5 Constitucional).

El derecho individual que tiene toda persona para prestar sus servicios, sólo puede ser vedado en los términos y condiciones que la ley determine.

Creemos necesario para cumplimentar nuestro

comentario referirnos a lo que ordena el artículo 3 de la LFT, para hacer alguna consideración, respecto de ciertos derechos que también, pensamos, pueden ser perjudicados por la aplicación de la cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El trabajo es un derecho, y este se puede ejercer por toda persona en condiciones de prestar sus servicios, no se aprecia en la disposición alguna condicionante para su ejercicio.

No podrán establecerse condiciones de distinción entre los trabajadores por motivo de profesar alguna doctrina política determinada. Aun cuando no pensamos que las tendencias ideológicas, al menos formalmente, de un sindicato puedan ser contrarias o en perjuicio de sus afiliados, cada

persona es libre de adoptar la ideología que más le agrade, si en algún momento el ingreso al sindicato, le implica al trabajador adoptar una ideología o doctrina política que no sea de su tendencia, contraria esto a la disposición comentada. Relacionando este comentario con el primer párrafo del mismo artículo, en donde se establece que, el trabajo no es artículo de comercio. Aun cuando no pensamos que las ideas sean susceptibles de transacción comercial, si en la práctica, los líderes sindicales buscan ventajas económicas acrecentando la afiliación a la organización y con ello condicionando la tendencia ideológica del trabajador, y sus aportaciones en cuotas sindicales, pensamos, reflejan una práctica comercial implícita.

De manera general podemos afirmar que, el ingreso a algún trabajo, condicionado a la afiliación a determinada asociación sindical, va en contra de las disposiciones que protegen el derecho de pertenencia a sindicatos y al de libertad de ejercicio del trabajo.

Pensemos en el supuesto de que algún trabajador, pretende ingresar a alguna empresa a prestar sus servicios; si esta empresa tiene celebrado contrato colectivo con algún sindicato en virtud del cual se tenga contemplada la aplicación de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, si en conocimiento del trabajador, la organización sindical se

ostenta con una ideología contraria a la suya, aun con ello, si el trabajador desea ingresar a prestar sus servicios, tendrá que ingresar primero al sindicato titular del contrato colectivo, y estar obligado a respetar lo que sus estatutos establezcan y ostentarse con la forma idearia del sindicato, aun contra su voluntad. En este caso estaremos en presencia de un acto condicionador de la actividad laboral y contrario a la disposición legal a que nos referimos anteriormente.

Afirmamos que, desde el momento en que se condiciona el ingreso o la aspiración que tenga cualquier trabajador a prestar sus servicios, se está contrariando el derecho que tiene todo individuo de ejercer su libertad de trabajo.

Luego entonces, estamos en presencia de una actividad a la cual no tiene derecho una de las partes en la relación laboral: el sindicato (aun argumentando la protección o consolidación de su organización) no tiene derecho a limitar el acceso a la libertad de trabajo, condicionando el ejercicio de la actividad laboral, en perjuicio de persona alguna. Asimismo, toda persona tiene derecho a que no se le impida realizar la profesión que más le acomode siendo lícita.

Por su parte el patrón tiene la obligación de respetar el derecho de toda persona que pretenda acceder a

prestar sus servicios, independientemente de que las relaciones laborales nazcan individual o colectivamente.

Por otro lado, tratándose de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en anterior punto expresamos la contrariedad que representa para el derecho que tiene todo individuo para ser oído y vencido en juicio ante tribunal previamente establecido con arreglo a la ley.

En este sentido, pensamos que, en cualquier caso el trabajador puede perder el derecho de seguir perteneciendo al sindicato y con ello perderá los beneficios de ser miembro de la organización. Como sanción interna, que se aplica a los que formen parte de a agrupación, puede resultar pertinente, para, con ello, conservar la disciplina interna del sindicato. Sin embargo; esta sanción no puede rebasar, en ningún concepto, lo establecido por la Constitución (arts. 5, 13 y 14) y la propia ley (art. 358). Es decir, el hecho de ser expulsado o de renunciar a pertenecer a el sindicato, no debe implicar la durísima sanción de perder el empleo.

El sindicato no puede abrogarse el derecho a juzgar sobre el derecho de asociarse, o no, o bien, el derecho a la libertad laboral, ni sobre la relación establecida entre el patrón y el trabajador considerados individualmente, pues esto traería como consecuencia, que el sindicato tenga

facultades que sólo le corresponden a la autoridad competente, en este caso los tribunales del trabajo.

Pensamos que, en estricto sentido, la aplicación de las llamadas cláusulas de consolidación sindical, contrarian el orden Constitucional y legal establecido para regular las relaciones del trabajo, por tanto resulta necesario que, el artículo 395 de la LFT, sea revisado de acuerdo a las condiciones imperantes en la actualidad en nuestro país.

Con el desarrollo del movimiento sindical, se han dado en este contexto, diversas actitudes de los protagonistas de esta realidad. Tratándose de la cláusula de exclusión, quizá en determinado momento asumieron éstas, su condición de cláusulas de consolidación sindical; sin embargo, los rumbos que tomaron los intereses de ciertos grupos sindicales y líderes, tomó a estas estipulaciones de los contratos colectivos como instrumentos de presión y control obrero.

Especulando, podríamos pensar que la buena utilización de las cláusulas de exclusión, redundaría en beneficio de la colectividad sindical, para, por ejemplo, protegerse de ataques externos, elementos perjudiciales infiltrados en la organización, esquiroles, rompehuelgas y hasta líderes "charros". Esto sería cuando la organización aplicara

prácticas democráticas y la propia comunidad sindical estuviese preparada. Desafortunadamente, la realidad es otra. La utilización de la cláusula de exclusión es en perjuicio del obrero que resulta en determinado momento riesgoso, no para la unidad sindical combativa y democrática, sino para el líder vendido y el patrón explotador.

CONCLUSIONES.

- 1.- El sindicalismo mexicano fundamenta su poder e influencia, desde sus inicios, en la fuerza que su calidad de sector mayoritario le otorga. Y es esta institución la que de manera organizada democráticamente y desterrando vicios de poder, posibilitará el logro de mayores beneficios a la clase trabajadora del país; pero antes, debe iniciar una gran lucha, para que el movimiento obrero insurgente, democrático, crítico e independiente del poder público, rescate los objetivos que le dieron vida.

- 2.- Necesario resulta, el rescatar y hacer valer una de las conquistas del movimiento obrero: el contrato colectivo de trabajo, y que este cumpla con la finalidad para la que fué creado: superar los mínimos de bienestar establecidos en la ley y que cada una de las estipulaciones de estos instrumentos reguladores de las condiciones de prestación del servicio, sea en beneficio del trabajador y su actividad productiva, pues esto redundará a favor del prestador del servicio y de la propia empresa.

- 3.- Los logros del movimiento obrero organizado, no deben, en afán de consolidación, contradecir principios tan importantes como la libertad de trabajo. Para ello es importante que la actitud colaboracionista del

del sindicalismo oficializado con el Estado, se destierre de la práctica sindical.

- 4.- La cláusula de exclusión, como figura que busca la consolidación del movimiento sindical fué incluida en la práctica de la celebración de los contratos colectivos; sin embargo, cuando ya el movimiento obrero organizado ha devenido en prácticas negativas por los vicios que provoca el poder sindical, es necesario que esta figura jurídica sea desterrada de las prácticas convencionales de carácter colectivo, pues ya no cumple con el objetivo para el cual se creó y ahora es utilizada para fines perjudiciales a la base trabajadora.

- 5.- La cláusula de exclusión tiene como efectos, el aplicarse, la separación del trabajador que se encuentre en las hipótesis previstas en los estatutos sindicales, cuando incurra en alguna conducta sancionable. En este sentido la estabilidad del trabajador en el empleo se ve seriamente amenazada y asimismo la violación a la legislación fundamental se hace patente.

- 6.- De la revisión que se haga de las causas de rescisión de la relación laboral, se podrá constatar que la aplicación de la cláusula de exclusión no es contemplada como causal para que el trabajador pierda su empleo de manera

justificada.

- 7.- De la comparación y análisis que se haga de las normas involucradas en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, nos damos cuenta que el efecto de separación, resulta contrario a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo; por ello consideramos que si el artículo 47 de la ley establece las causas para que se despidan al trabajador, sin responsabilidad para el patrón, y el 123 fracción XXII de la Constitución establece el fundamento anterior, la aplicación de la cláusula de exclusión por separación resulta anticonstitucional.
- 8.- La cláusula de exclusión limita, al ser incluida en los contratos colectivos, la libertad de trabajo de quienes son trabajadores libres, pues prácticamente se le obliga a ingresar a un sindicato para poder dedicarse a la profesión que más le acomode.
- 9.- El sindicato de trabajadores como representante de los mismos, está limitado para defender los intereses de sus agremiados y esto no lo debe facultar para decidir y ordenar la separación de alguna persona de su fuente de trabajo, puesto que eso sólo lo puede resolver la autoridad competente y bajo los términos y condiciones que la ley establece.

10.- Una de las pretensiones del movimiento obrero organizado a través de sus líderes, es la consecución de espacios políticos y cuotas de poder, esto no debe ser motivo para que al alcanzar tales metas, se tomen a las reivindicaciones obreras y su logros, como instrumentos de presión a posiciones antagónicas a los líderes obreros. Con la facultad que la ley otorga a sindicatos y patronos de convenir la inclusión de esa estipulación en los contratos, permite que los líderes corruptos y vendidos tengan a su alcance elementos "legales" para no ser criticados por su actuación.

11.- La cláusula de exclusión, puede o no haber cumplido con los fines de su creación; lo que si es evidente, es que esta figura ya no resulta de beneficio para este importante sector de la población que son los obreros; por lo tanto es necesario, modificar o derogar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

12.- En el supuesto de subsistir la norma que permite la estipulación de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos, en la aplicación de la misma debería conocer la autoridad competente. para ratificar, modificar o negar la procedencia de la separación del trabajador, siempre dejando a salvo los derechos del operario para ser oído y vencido, en su caso, en el procedimiento.

B I B L I O G R A F I A .

L E G I S L A C I O N .

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Barajas Montes de Oca, Santiago, Rodríguez y Rodríguez, Jesús y otros. México, U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985.
- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. México, Editorial Porrúa, S.A. 62a. Ed. 1985.

D O C T R I N A .

- ABC de las Naciones Unidas. Estados Unidos de América, Organización de las Naciones Unidas, 1978.
- Barrón de Morán, Concepción. Historia de México. México, Editorial Porrúa S.A. 19a. Ed. 1973.
- Bensusan, Graciela. Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en México, dentro de El Obrero Mexicano No. 4, El Derecho Laboral. Coordinado por Pablo González Casanova y otros. México Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. 1985.
- Bravo Ugarte, José. Compendio de Historia de México. México, Editorial Jus, 9a. Ed. 1965.
- Burdeau, George. Tratado de Ciencias Políticas. México, U.N.A.M. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán, Tomo II Vol. 1, 3a. Ed. 1980.

- Burgoa Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales, México, Editorial Porrúa, S.A. 9a. Ed. 1975.
- Burgoa Orihuela Ignacio. El Juicio de Amparo, México, Editorial Porrúa, S.A. 17a. Ed. 1981.
- Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, México, Editorial Porrúa, S.A. 7a. Ed. 1986.
- Castellanos Tena, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, México, Editorial Porrúa, S.A. 2a. Ed. 1974.
- Castorena J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, s.e. 6a. Ed. 1984.
- Cervantes, Manuel. Historia y Naturaleza de la Personalidad Jurídica, México, Editorial Cultura, 1932.
- Conesa Ruíz, Ana María y Monroy Gómez, Pablo V. El Despido: Instrumento de Control Obrero, dentro de El Obrero Mexicano No. 4, El Derecho Laboral, Coordinado por Pablo González Casanova y otros, México, Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. 1985.
- Cue Cánovas, Agustín. Historia Social y Económica de México, México, Editorial Trillas, S.A. 3a. Ed. 1967.
- Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, S.A. 1985.
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, México, Editorial Porrúa, S.A. 4a. Ed. 1981.
- De Buen Lozano, Nestor. La Decadencia del Contrato, México, Editorial Porrúa, S.A. 2a. Ed. 1986.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, S.A. 8a. Ed. 1986.

- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, Editorial Porrúa, S.A. 4a. Ed. actualizada por Urbano Farías. 1986.
- E. Colotti, Julio. Leyes Usuales del Trabajo, Argentina, Ediciones Macchi, 8a. Ed. 1976.
- E. J. Ozmañczyk. Enciclopedia Mundial de Relaciones Internacionales y Naciones Unidas, México, Fondo de Cultura Económica, 1976.
- García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, México, Editorial Porrúa, S.A. 3a. Ed. 1982.
- Giménez-Cacho G., Luis E., y Woldenberg, José. Los Estatutos Sindicales, dentro de El Obrero Mexicano No. 3 Organización y Sindicalismo Coordinado por Pablo González Casanova y otros, México, Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales U.N.A.M., 2a. Ed. 1986.
- González Casanova, Pablo. La Moral de la Clase Obrera en México, dentro de El Obrero Mexicano No. 5 La Política y la Cultura, México, Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales U.N.A.M. 2a. Ed. 1986.
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A. 1976.
- H. Sabine, George. Historia de la Teoría Política, México, Fondo de Cultura Económica, 9a. Reimp. 1984.
- Leal, Juan Felipe. La Burguesía y el Estado Mexicano, México, Ediciones El Caballito, S.A. 1972.
- Macías C., Bertha del Carmen. Cronología Fundamental de la Historia de México, México, Editorial del Magisterio, 2a. Ed. 1972.

- Manual de Derecho del Trabajo. México, Secretaría del Trabajo Previsión Social, 3a. Ed. 1982.
- Marc, Jorge Enrique. Las Concepciones Contractuales y Normativas del Convenio Colectivo de Trabajo, dentro de Derecho Colectivo Laboral: Asociaciones y Convenios Colectivos, varios autores, Argentina, Ediciones De Palma, 1973.
- México. Relación de Tratados en Vigor. México, Secretaría de Relaciones Exteriores, junio 1987.
- Osorio y Nieto Cesar Augusto. Síntesis de Derecho Penal, México, Editorial Trillas, S.A. 1984.
- Pavón Flores, Mario. La Cláusula de Exclusión, México, Ediciones Fidel, 1945.
- Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo, México, Editorial Pac. 2a. Ed. 1985.
- Rouaix, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, México, Comisión Nacional Editorial del Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional, 1984.
- Ruiz de Chávez, Arturo. El Derecho Colectivo de Trabajo: Rezaña Histórica Mecanismos Jurídicos y Prácticas de su Ejercicio en México, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979.
- Russomano, Mozart Victor. El Empleado y el Empleador, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982.
- Ruth Clark, Marjorie. La Organización Obrera en México, México, Ediciones Era, Colección: Problemas de México, 1979.

- Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, México, U.N.A.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987.
- Seara Vázquez, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional, México, Fondo de Cultura Económica, 1974.
- Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, México, Editorial Porrúa, S.A. 14a. Ed. 1987.
- Trejo Delarbre, Raúl. Historia del Movimiento Obrero en México, 1860-1982, dentro de Historia del Movimiento Obrero en América Latina, coordinado por Pablo González Casanova, México, Siglo XXI Editores e Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. 1984.
- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, México, Editorial Porrúa, S.A. 2a. Ed. 1976.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A. 3a. Ed. 1975.
- V. I., Lennin. El Estado y la Revolución, China, Ediciones en Lenguas Extranjeras, 4a. Impresión, 1974.

H E M E R O G R A F I A .

- Espinoza Toledo, Ricardo. La Consolidación del Sindicalismo Institucional en México, 1941-1952, en Revista Memoria. Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista, No. 20, mayo-junio 1988.

O T R A S F U E N T E S .

- Contrato Colectivo de Trabajo. Registrado ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el número 00253.
- Contrato Colectivo de Trabajo. Registrado ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el número 873.
- Diario Oficial de la Federación. Martes 21 de febrero de 1989.