

480
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

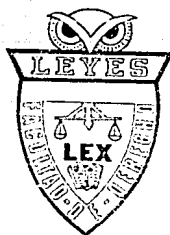
FACULTAD DE DERECHO



LOS SINDICATOS Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALBINA LOPEZ SANTOS



DIRECTOR DE TESIS:
LIC. JULIO ZUÑIGA MUNGE

MEXICO, D. F.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

1991



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

	páginas
INTRODUCCION.	
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS.	
I.1 Los Sindicatos en el Extranjero.....	1-15
I.2 Origen del Sindicalismo Mexicano.....	16-23
I.3 Primeras Organizaciones y Movimientos Sindicales en México.....	24-36
I.4 Origen de la Cláusula de Exclusión.....	37-40
CAPITULO II. LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL SISTEMA POLITICO MEXICANO.	
II.1 Contrato Colectivo y Procedimiento de Aplicación.....	41-49
II.2 Responsabilidad Patronal.....	50-53
II.3 Responsabilidad Sindical.....	54-57
II.4 Responsabilidad del Estado.....	58-64
II.5 Cláusula de Exclusión y las Cuestiones Políticas.....	65-70
CAPITULO III. EL SINDICALISMO Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEGISLACION MEXICANA.	
III.1 El Congreso Constituyente de 1917.....	71-80
III.2 Proyecto de Ley Federal del Trabajo del Lic. Emilio Portes Gil.....	81-87
III.3 Proyecto de Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.....	88-91
III.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	92-97
III.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	98-104
CAPITULO IV. JURISPRUDENCIA Y CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.	
IV.1 Jurisprudencia.....	105-112
IV.2 El Derecho de Asociación frente a la Cláusula de Exclusión.....	113-118
IV.3 La Libertad de Afiliación Sindical frente a la Cláusula de Exclusión.....	119-129
IV.4 Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión.....	130-142
CONCLUSIONES.....	143-149
BIBLIOGRAFIA.....	150-154

INTRODUCCION.

El Derecho Laboral, como protector de la clase obrera, presenta la grave problemática de la llamada "Cláusula de Exclusión", en sus dos aspectos: de "admisión" y de "separación", misma que sanciona al trabajador que no quiera pertenecer a un Sindicato, con la pérdida del empleo o con la imposibilidad de adquirirlo.

La citada Cláusula de Exclusión, conocida también como cláusula de preferencia, privilegio o reconocimiento sindical, viola flagrantemente la garantía individual de asociación, así como la libre voluntad de afiliación o separación de una organización sindical, al imponerse al trabajador através de los procedimientos que en el tránsito del presente trabajo titulado " LOS SINDICATOS Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION " exponemos.

Es importante reconocer que la figura jurídica de la cláusula de exclusión nace de un proyecto sin una variación clasista, unicamente atendiendo a las necesidades que el País tenía en esos momentos que se redactó el artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que en su conjunto merecía llamarse la Constitución tipo, porque es la primera en consagrar los derechos individuales.

El nacimiento de la cláusula de exclusión depende de la existencia previa de otras instituciones jurídicas, tales como la Asociación Profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo, es por ello que en el desarrollo del presente trabajo nos vamos a referir a la primera de ellas como la conquista de los trabajadores que tuvieron que luchar y combatir tenazmente en contra del sistema que durante muchos años fue impuesto en nuestro País, de protección total al capital y de explotación y marginación de la clase obrera; y a la segunda como el medio más eficaz del que se vale el sindicato para conseguir mejores prerrogativas para los trabajadores.

Estudiaremos a las tres instituciones Jurídicas: Asociación Profesional, Contrato Colectivo y Cláusula de Exclusión, en cuanto a su formación y evolución que han tenido en nuestra Legislación Laboral Mexicana, desde el Congreso Constituyente de 1917, hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Asimismo, analizaremos, los principales problemas que ha ocasionado la legitimidad de la Cláusula de Exclusión, y su contradicción con el Principio de Libertad de Afiliación Sindical, consagrado tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo; así como la responsabilidad en que incurren por su indebida aplicación tanto el patrón, como el Sindicato y el propio Estado.

Argumentamos la inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión en sus dos aspectos; damos a conocer el criterio que ha venido sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el tema, así como la opinión de la doctrina al respecto.

Finalmente, hacemos una propuesta, deseando que la misma sea tomada en cuenta, como posible solución a la problemática planteada.

Con el presente trabajo, no pretendemos agotar el tema; vértimos nuestra opinión, aceptando la crítica de los que no estén de acuerdo con ella, sabedores que habrá alguien que la comparta.

Antes de iniciar con el desarrollo del presente capítulo, es importante hacer una breve reflexión sobre el tema y dar algunos conceptos básicos.

El reconocimiento legal del Sindicato por parte del Estado, es el resultado de incesantes y sangrientas luchas, por las que han tenido que atravesar los obreros de todo el mundo en todos los tiempos, en búsqueda siempre de mejores condiciones de trabajo y para obtener mejores salarios que les permita vivir dignamente.

En una economía como la nuestra, el Sindicato realmente democrático, viene a equilibrar los factores de la producción, toda vez que éste libera al trabajador del dominio del capital, procurando a la vez la estabilidad o consolidación de la fuente de trabajo, y también asegura al trabajador su permanencia en la misma.

Algunos tratadistas consideran que la palabra sindicato, fué tomada del francés, y que tiene sus más remotos antecedentes en Grecia y Roma. Juan García Abellan, nos dice que la palabra Sindicato se deriva del griego <<sundiké>> y significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y atención de una comunidad".(1)

En cuanto a su definición, existe una gran diversidad de conceptos, pero todos ellos nos llevan a la misma conclusión como veremos a continuación:

Según el artículo 123 de la TRADE UNIONS ACT INGLESA de 29 de junio de 1871, cuando aparece la primera concepción del Sindicato en el Derecho Positivo dice que: "son sindicatos las asociaciones temporales o permanentes surgidas para regular las relaciones entre los trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad, condiciones que, si esta ley no hubiese sido promulgada, se tendrían por ilícitas, porque tienden a - -

(1) GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Aguilar. Madrid, 1961. pág. 46.

límitar el comercio".

El mismo Juan García Abellan, nos dice que esta noción, mantenida en el derecho inglés -pues pasó a las sucesivas leyes de 1876, 1906 y 1913-, ha sido adoptada por los Estados que alcanza la cultura anglosajona: Norteamérica, Australia y Canadá. Este criterio difiere del que podemos denominar Europeo Continental, porque en la ley inglesa se considera al sindicato, además, en su doble función coordinadora de las relaciones laborales y rectora de la actividad profesional de los sujetos adheridos.

El concepto legal europeo típico aparece en Francia con la LEY WALDECK-ROUSSEAU, de 1884, donde se determina al Sindicato por su finalidad: "Los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas y están formados por personas que ejerzan «la misma profesión; oficios-similares o profesiones conexas»», esta noción mantenida en el derecho francés ha sido incorporada al CODE DU TRAVAIL, Lib. III, art. 1 y 2, ha influido en muchos ordenamientos, especialmente en países sudamericanos.(2)

Se habla de un tercer sistema de definición legal del Sindicato que parte de la objetivación de la entidad al institucionalizar las profesiones. La Ley Brasileña de 12 de julio 1934 es característica, ya que considera al sindicato como un organismo de defensa de la profesión y de los intereses profesionales de sus miembros, mediante la coordinación de los derechos y deberes recíprocos del empresario y de los trabajadores, entendiéndolo, en resumen como organismo de colaboración con el Estado para el estudio y solución de los problemas que directa e indirectamente, se refieren a los intereses de la profesión.

La Ley de 6 de Diciembre de 1940 de España en su artículo 9o dice que el Sindicato Nacional es una corporación de Derecho Público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenando jerárquicamente bajo la dirección suprema del Estado. Igualmente en España se entiende al Sindicato como agrupación institucional de productores a los fines de ordenar a las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y -

(2) GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. ob.cit. pág.48.

político-social. (3)

Para Cabanellas, el Sindicato es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión, oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".(4)

Eugenio Pérez Bótiija, define al Sindicato como "una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales" (5)

Manuel Alonso García, define al Sindicato como: "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanentemente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".(6)

Nestor de Buen Lozano, define al Sindicato como: "la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase".(7)

El maestro Mario de la Cueva, define al sindicalismo como la teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado, asignándoles las dos características que integran la definición: la primera como organismo económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario para lograr mejores condiciones de trabajo y otros beneficios. Y la segunda como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que pretende mediante la acción político-sindical, la transformación del mundo económico y político en que se actúa"(8)

(3) GARCIA ABELLAN Juan. Introducción al Derecho Sindical ob.cit. pág. 50

(4) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959. pág.386.

(5) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Tacos. Madrid, 1955. pág. 186.

(6) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1973. Pág. 186.

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO II. Cuarta Edición, Porrúa, S.A. México, 1981.

(8) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Porrúa, S.A. México, 1967. pág. 283.

Por último, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al Sindicato como: "la organización de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De todas las anteriores definiciones de Sindicato, encontramos que el elemento característico es la unión de trabajadores o patronos, siempre con la finalidad de que ambas partes (que son los factores de la producción), se encuentren en armonía, básica en una economía capitalista, tendiente al progreso social.

Pero no fué nada fácil, lograr institucionalizar y consolidar dicha figura, ya que si bien es cierto, el sindicalismo surgió como una muy acusada y concreta rebelión de una clase social, la de los trabajadores que reclamaban su puesto en una sociedad que los marginaba; también es cierto, que a lo largo de la historia los incipientes sindicatos hubieron que recorrer un largo camino en que los altibajos fueron constantes.

A épocas de auge de las agrupaciones profesionales sucedían años de fracaso y desapego de los propios trabajadores hacia el movimiento sindical; pero lentamente hubo de cambiar la mentalidad de los poderes públicos respecto a estas asociaciones que tenazmente combatieron el principio.

Y lo realmente relevante, es que a medida que los sindicatos fueron saliendo de su clandestinidad, fueron a la vez modificando sus objetivos.

Como de instituciones de defensa de intereses profesionales se iban convirtiendo paulatinamente en entidades de ofensiva, tendientes a transformar la estructura de la sociedad, a influir en la marcha de la vida pública, y hasta en determinadas tendencias sindicales, a sustituir la organización política de la sociedad por una estructuración de raíz profesional.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

I.1 LOS SINDICATOS EN EL EXTRANJERO.

Nuestra finalidad, no es hacer un estudio exhaustivo de cómo surgió y se desarrolló el sindicalismo en el extranjero, ni tampoco hacer un estudio de Derecho Comparado, ya que ello implicaría apartarnos de nuestro objetivo principal; por lo que únicamente nos concretamos a señalar, en las distintas etapas de nuestra historia, cuales fueron los acontecimientos, las instituciones y hechos relevantes, que a nuestro juicio son el antecedente del sindicalismo contemporáneo; así como en algunos casos cuando y cómo se reconoció la legitimidad del Derecho de Asociación en el extranjero.

EN LA EPOCA ANTIGUA.- El trabajo era fundamentalmente servil; aunque era frecuente el desempeño de la industria familiar y la agrupación de los artesanos en colegios. El trabajo material era una labor reservada para los hombres sin libertad.(9)

En GRECIA, la esclavitud marcó una división profunda el hombre libre pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes; era un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su Estado. El esclavo, era un bien patrimonial, objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario, carecía de personalidad, era una cosa.

Cada Ciudad tenía su propia economía, satisfaciendo sus necesidades económicas fundamentalmente por medio de la forma familiar.

En Grecia hubo rebeliones de esclavos, pero de poca significación. Las Leyes de Licurgo y Solón, fueron dirigidas a dar defensa y protección al pequeño propietario frente al prestamista y a los arrendatarios y aparceros, frente al latifundista.

Los artesanos griegos, que no fueron escasos a pesar de que fueron vistos con desprecio por los hombres libres, se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio; pero no para resolver los problemas de trabajo de sus agremiados, ni de las personas que tenían a su servicio que fueron generalmente - -

(9) ANDERSON, Perry. El Modo de Producción Esclavista. "En de la prehistoria a la historia". Tercera Edición. Quinto Sol. México, 1986. pág.112.

esclavos; sino para actuar en política o con fines de ayuda mutua".(10)

En ROMA, se suceden los fenómenos humanos más importantes de la historia, la fusión primero, de patricios y plebeyos; después de romanos y extranjeros y por último, de hombres libres y esclavos. Situando a los hombres en planos superiores de igualdad.

Junto al trabajo servil, en Roma, se desarrolla una vasta organización profesional, a través de los collegia officum, congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual, que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la antigüedad.

Destacaron particularmente, los colegios de los auxiliares de culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, pujadores de cobre y alfareros.

La Ley Julia de 50 a.C., reglamentó dos tipos de organización, los collegia compitalitia, de carácter religioso y los collegia de artifices y oficios, instituciones profesionales que llegaron a tener una fuerza política notable.

En el año 64 a.C., se vetó la existencia de aquellos colegios, pero no obstante ello, las corporaciones se multiplicaron e integraron una fuerza social considerable.

La primera intervención oficial en la vida de los colegios, nos la proporciona la concesión de ciertos privilegios, por Servio Tulio, a las asociaciones de artesanos que fabricaban ropa y armas para el ejército. El imperio no los perdió de vista jamás: César los persiguió; Augusto creó la previa autorización para su constitución; Trajano y Marco Aurelio los fomentaron; Alejandro Severo tuvo la intención de constituirlos en cuerpos de oficios; en el Bajo Imperio se redujó a servidumbres a los artesanos, pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento de los ejércitos.

(10) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Ensayos de Integración a la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda Edición. s.e. México, 1949.

EN LA EDAD MEDIA. A la caída de Roma en poder de los bárbaros (410 A. de J.C.), el mundo unificado por Roma se dispersa. El aislamiento del hombre, sigue al asentamiento en grandes centros urbanos.

Los límites de la economía, están marcados en un círculo estrecho, no se consume más de lo que se produce dentro de él, no se produce más que para satisfacer sus necesidades.

En la organización profesional del medievo, a partir del siglo XI, pueden encontrarse antecedentes del moderno sistema sindical, ya se trate de la sindicación obrera; ya de los patronos.

Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del imperio romano, las agrupaciones corporativas se forman, como consecuencia de la llamada revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

La servidumbre de la gleba y el trabajo libre, por cuenta ajena, son las formas principales, y a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral, durante los siglos XII a XVIII.

El taller medieval fué la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

- 1).- El maestro o trabajador libre, generalmente artesano y que era el propietario del centro de trabajo.
- 2).- Los compañeros u oficiales, trabajadores asalariados, al servicio y bajo el mando del maestro.
- 3).- Aprendices del Oficio, no remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.

Los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio; asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, tenían el derecho de pedir un pago por su enseñanza.

Los compañeros, se veían constreñidos a contratarse y laborar, podían aspirar al rango de maestros después de un largo período de compañerismo, presentar una obra maestra,

EN LA EDAD MEDIA. A la caída de Roma en poder de los bárbaros (410 A. de J.C.), el mundo unificado por Roma se dispersa. El aislamiento del hombre, sigue al asentamiento en grandes centros urbanos.

Los límites de la economía, están marcados en un círculo estrecho, no se consume más de lo que se produce dentro de él, no se produce más que para satisfacer sus necesidades.

En la organización profesional del medievo, a partir del siglo XI, pueden encontrarse antecedentes del moderno sistema sindical, ya se trate de la sindicación obrera; ya de los patronos.

Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del imperio romano, las agrupaciones corporativas se forman, como consecuencia de la llamada revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

La servidumbre de la gleba y el trabajo libre, por cuenta ajena, son las formas principales, y a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral, durante los siglos XII a XVIII.

El taller medieval fué la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

1).- El maestro o trabajador libre, generalmente artesano y que era el propietario del centro de trabajo.

2).- Los compañeros u oficiales, trabajadores asalariados, al servicio y bajo el mando del maestro.

3).- Aprendices del Oficio, no remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.

Los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio; asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, tenían el derecho de pedir un pago por su enseñanza.

Los compañeros, se veían constreñidos a contratarse y laborar, podían aspirar al rango de maestros después de un largo período de compañerismo, presentar una obra maestra,

aprobar un examen de capacidad y observar la formalidad del juramento.

El aprendiz, no sólo se encontraba en una relación de subordinación, sino que ingresaba como un miembro más de su familia; y la duración de la enseñanza variaba entre tres y doce años.

La mayoría de los tratadistas, consideran que dichas asociaciones, tienen carácter preponderantemente patronal, toda vez que los compañeros y aprendices asumen una posición subordinada.

La agrupación corporativa, tuvo un carácter local y con su rigidez y su hermetismo, limitó la libre iniciativa, creando discriminaciones entre sus integrantes y los operarios no afiliados. Todo esto unido al pauperismo y a la insuficiencia salarial, determinó el nacimiento de las asociaciones oficiales mejor conocidas como *compagnonnages*.

El declive de las corporaciones, tras una vigencia de cinco siglos, se inicia por diversas razones, principalmente por la formación de una cerrada aristocracia de maestros, la exageración de su carácter monopolista; el draconismo de sus estatutos; la dificultad en los ascensos, y el extremo de convertirlos en hereditarios.

Los artesanos enriquecidos, los comerciantes y usureros, instalaron inicialmente talleres y más adelante fábricas, crearon grandes plantaciones y se convirtieron en capitalista; los campesinos y artesanos arruinados fueron transformándose en asalariados, en obreros desprovistos de medios de producción y obligados para subsistir, a contratarse con su explotador. (11)

EL MERCANTILISMO.- El Estado estaba obligado a mantener una balanza favorable, mayores exportaciones contra un mínimo de importaciones de metales preciosos. Y al mismo tiempo el Estado se pronunciaba contra todo principio de organización de los trabajadores y de los patrones.

(11) SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1987. p.p. 20-24.

EL LIBERALISMO.- La revolución industrial determinó una rápida expansión en el proceso productivo y operó una reestructura en las relaciones laborales que repercutió notablemente en Inglaterra, Francia, diversos Estados Alemanes, Bélgica, Holanda y algunos Estados Italianos.

La aparición de diversos factores, tales como los grandes descubrimientos, la moderna producción, el maquinismo, la facilidad para sustituir la mano de obra, etc., precipitaron la disolución de la organización gremial. Paralelamente la concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la convivencia semianimal en tugurios insalubres y la incontrolada explotación, gestaron la formación de Asociaciones Obreras en las principales actividades profesionales; que en principio actuaron aisladamente y en forma desarticulada, hasta constituir un frente de reivindicación obrera.

Mediante la promulgación de las leyes de Asociación de 1799 y 1800, prohibieron, bajo penas muy severas, la creación de todo tipo de Asociaciones profesionales.

En Francia, mediante el edicto de febrero de 1776, se ordena la disolución de las corporaciones; asimismo la Ley 22 gremial del año XI (12 de abril de 1803), comprendía un capítulo sobre el delito de coalición, el Código Penal de 1810, establecía la prohibición de constituir asociaciones con más de 20 personas; el derecho individualista de la revolución francesa rechaza toda acción colectiva de los trabajadores.

Al igual que en Inglaterra, las agrupaciones sindicales francesas sobreviven en el clandestinaje y paulativamente se robustecen. Las Asociaciones de Mutuo Socorro, únicas que fueron toleradas para los trabajadores, comenzaron a integrarse con obreros de la misma profesión para la defensa de sus intereses laborales colectivos.(12)

(12) MIRA, Giuseppe. citado por Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. ob.cit. pág. 86.

Las Asociaciones de *compagnonnages*, se debilitaron a tal grado que, por no representar ningún peligro para la estabilidad política de la comunidad, vuelven a ser permitidas; y a partir de 1840, las *compagnonnages* fueron sustituidas por las Sociedades de Socorros Mutuos.

Durante los años del Primer Imperio Napoleónico, el Estado promueve la creación de Asociaciones entre obreros y empresarios con objeto de aumentar la producción y evitar los conflictos laborales. Así se crean diversas Sociedades, para fines de ayuda y pensiones para los obreros, con recursos otorgados en forma tripartita por los asalariados, los patrones y el Estado.

Ante la represión constante y brutal, el movimiento obrero buscó su organización pacífica, mediante cooperativas de producción, las primeras aparecieron en Francia entre 1830 y 1840 y algunas de ellas alcanzaron notoriedad histórica.

En los Estados Unidos de Norteamérica, la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo fué formada sobrepticamente en 1859, como un recurso de los trabajadores para contrarrestar los cierres patronales y las listas negras confeccionadas por los empresarios bajo el lema de que "el daño inferido a uno interesa a todos", la organización persiguió sustituir el sistema de trabajo asalariado por el de sociedad cooperativa, objetivo que trataba de alcanzar mediante la educación de un adecuado sistema normativo.

El movimiento obrero actuó, también en Italia, a través de las sociedades de mutuo socorro, las que gradualmente se fueron transformando en ligas de resistencia, muy similares a los sindicatos. (13)

Al hablar de la consolidación del sindicato, podemos mencionar que en 1824, el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores; aunque el proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia hasta 1864, se reconoció el derecho de coaligarse y en 1864 se legaliza la existencia de los sindicatos.

(13) SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. ob.cit. pág. 163.

En 1834, se crea la GRAND NATIONAL CONSOLIDATED TRADE UNIONS, con el propósito de congregar a los diversos sindicatos locales; quedando disuelta poco tiempo despues por falta de estrategia; posponiéndose el intento de confederación profesional hasta 1851, en que se crea la Amalgamated Society of Engineers, con la que surge un nuevo tipo de sindicalización, orientado a realizar una política de elevación de las condiciones de trabajo.

En 1868, se crea el Congreso de la Unión de Sindicatos, que ha venido funcionando como Organización Coordinadora de las Asociaciones Sindicales Británicas.

Con el triunfo de la revolución de 1848, el obrerismo francés alcanza las siguientes reivindicaciones:

- a).- El reconocimiento del Derecho del Trabajo.
- b).- El reconocimiento del Derecho de Asociación.
- c).- El establecimiento de talleres nacionales para combatir la desocupación.
- d).- La creación de la Comisión de Luxemburgo para estudiar las decisiones relativas a la organización del trabajo y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.
- e).- La abolición del marchandage y su transformación de un delito correccional.
- f).- La imposición de una jornada de trabajo de 11 horas, en París, y de 12 horas para las provincias.
- g).- La creación de Agencias Oficiales de Colocación. (14)

En 1870, la condición de los trabajadores ingleses comienza a mejorar; la Ley de 1871 concede a los sindicatos los beneficios de asociaciones reconocidas; mediante la Ley de 1875, la huelga deja de ser considerada como un acto delictivo, se estimula la proliferación de los convenios colectivos.

La Ley Francesa de 1884 consagra la libertad sindical para formar asociaciones profesionales, labrándose con ello su existencia pero sin dotarlas, todavía de su personalidad jurídica.

(14) FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Depalma. Buenos Aires, 1976.

En Alemania las corporaciones se disuelven en 1864, y en 1866 se les reconocen los derechos de organización profesional, sufragio universal y libertad política; y en 1869, se reconoce la libertad de huelga, y con la formación del Partido Obrero Socialista Alemán, se inicia en Europa una corriente de vigorosas organizaciones sindicales, como el Partido Obrero en Francia en 1880, el Partido Socialista Obrero Belga en 1885, el Partido Socialista Obrero Español en 1888, y ese mismo año, la Social Democracia Austriaca.

El Sindicalismo Inglés.- Mediante las Trade Unions Act de 1871 y 1876, los sindicatos ingleses obtienen un amplio reconocimiento jurídico para celebrar contratos colectivos y administrar su propio patrimonio.

En 1927, se promulgó la Trade Disputes and Unions Act, que reguló el ejercicio de la huelga, y la intervención judicial en los casos de represalias sindicales contra las personas no afiliadas a las huelgas o a los paros declarados ilícitos.

La Ley de 5 de Agosto de 1971, sobre relaciones industriales, también conocida como Ley Sindical Inglesa derivada del Industrial Relations Bill, vino a dotar de cuerpo y sistema a los dispersos estatutos existentes.

El sindicalismo francés.- La Ley de 21 de Marzo de 1884, entre otras cosas, abrogó la Ley de Chapalier, los artículos 414 y 416 del Código Penal, que prohibía a los trabajadores establecer limitaciones a la actividad económica, la libre constitución de sindicatos, el reconocimiento para confederarse, etc.

La constitución de 1946, consagró el principio de libertad sindical, regulado en dos sentidos: frente al patrón como facultad de afiliarse a un sindicato y frente al sindicato mismo, como facultad de no adherirse.

Mediante la Ley de 27 de abril de 1956, se protege la libertad de sindicalización frente a las represalias patronales y se establece la nulidad de cualquier disposición tendiente a obligar al empresario a contratar o a conservar en el empleo a los trabajadores afiliados al sindicato titular.

Con la Ley de 27 de Diciembre de 1968, como consecuencia de las grandes huelgas, se reconoce la formación de Comités sindicales dentro de la Empresa.

El Sindicalismo Italiano.- En el artículo 39 de su constitución de 1948, se reconoció la libertad sindical, la personalidad del sindicato y la eficacia, erga omnes, de los contratos colectivos.

Michel Collinet, nos dice que el sindicalismo alemán, desempeñó un papel muy secundario en la evolución política y social del País y los sindicatos alemanes sólo adquirieron cierta importancia durante la República Federal.(15)

En la Alemania Federal.- De la Segunda Posguerra, el DGB (Deutsche Gewerkschaft Bond), constituye una organización única y poco doctrinaria, equiparable al Trade Unions Committee Británico.

El Sindicalismo Norteamericano.- Pese a algunos intentos de unificación del movimiento obrero norteamericano como la organización de los "Caballeros del Trabajo" (knights of Labour) en 1880, el Sindicalismo en la Unión Americana nace en los albores de este siglo, con la fusión de las dos principales Confederaciones: la AFL (American Federation of Labour) y la CIO (Confederation of Industrial Organizations).

La estructura sindical norteamericana se presenta, como una pirámide de varios pisos cuyo vértice, la Central AFL-CIO, no cubre por lo demás las tres cuartas partes del número total de sindicatos. La célula básica del movimiento sindical norteamericano es el sindicato local. Es a nivel de esta célula donde la acción sindical directa se desarrolla con normatividad, en contacto simultáneo con el trabajador y el patrón.

En 1935, la National Labour Relation Act, conocida como Ley Wagner, legalizó la vida de los sindicatos dentro de las empresas.

En 1947, la expansión del sistema de las negociaciones colectivas y las repercusiones de la Ley Wagner, condujeron a la resolución oficial de los sindicatos y de las propias convenciones colectivas, mediante la ley Taft-Hartley.

(15) COLLINET, Michel. 100 años de marxismo y clase obrera. s.e. Buenos Aires, 1965. pág. 160.

El Estado Federal se ha manejado frente a los problemas del sindicalismo partiendo de la premisa de que los sindicatos son figuras necesarias para el juego democrático y la economía norteamericana, razón por la cual deberán sostenerse limitando ciertamente, sus eventuales abusos.

Notablemente el patrón norteamericano ha asimilado el problema, aceptando en su conjunto la dinámica de las llamadas relaciones colectivas, siempre que no se trate de un sindicalismo que cuestione los grandes principios del capitalismo en Estados Unidos. (16)

El sindicalismo soviético.- En 1906, se promulgó en Rusia, una Ley que reconocía, con grandes limitaciones, la asociación profesional. Desde las modificaciones de 1908 hasta 1917, quedó prohibida la práctica sindical.

El sindicalismo soviético se puede analizar en tres etapas:

La primera de 1917 a 1921, considerada como la realización de la teoría sindicalista revolucionaria y en la que el artículo 26 de la Constitución Soviética consagró la libertad de Asociación Profesional.

La segunda fase de la nueva política económica, comprendida entre 1921 y 1928, se caracteriza por la sujeción de las organizaciones profesionales a las convenciones colectivas de trabajo, esta etapa aporta la formación de una auténtica legislación sindical.

La tercera fase, que se inicia en 1928, con la asimilación de los sindicatos por el Estado y la adopción del sistema de planes quinquenales. La constitución de 1936 confirmó la naturaleza paraestatal de las asociaciones sindicales reconociéndoles el derecho del voto.

(16) BENHAM, Hirtz. Los Sindicatos en los Estados Unidos. Quinto Sol. México, 1972. p.p. 26-17.

La misión total del sindicato en la Unión Soviética apunta al propósito de lograr la movilización masiva para levantar las bases técnico-materiales del comunismo, de robustecer el poderío económico y defensivo del Estado Soviético, a la vez que incrementar el bienestar y la cultura de los trabajadores.(17)

Finalmente el sindicalismo español, en la vieja Ley de Bases de la Organización Sindical, concedían interesantes funciones de participación a los sindicatos verticales que creaban, poco a poco y por un proceso constructivo de desarrollo e institucionalización progresivos, culmina en las fundamentales facultades en todos los órdenes de la vida nacional que la nueva Ley sindical de 1971, reconoce a la Organización Sindical Española.

(17) MIRA, Giuseppe, citado por Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. ob.cit. pág. 106.

I.2 ORIGEN DEL SINDICALISMO MEXICANO.

En pleno siglo XIX, cuando en la mayoría de los países, principalmente en Europa y Estados Unidos se estaban formulando y poniendo en práctica todo tipo de teorías anarquistas, socialistas y comunistas, los trabajadores mexicanos se mantuvieron en total ignorancia de estas nuevas ideas. Durante el siglo XIX, México era un País aislado del resto del mundo y desgarrado por contiendas internas y externas. Carecía de comunicaciones incluso entre la capital y muchas partes del País. Estaba industrialmente subdesarrollado; las masas eran analfabetas; la Iglesia católica, con su tremendo dominio sobre la gente, que vigilaba y obstaculizaba la entrada al País de cualquier teoría que pudiese trastornar el nivel tradicional de las clases bajas. La Iglesia y el Estado coincidían totalmente en este punto. Ambas Instituciones estaban sumamente interesadas en mantener la estructura social en el status que se tenía desde la conquista. La forma de gobierno permitía poca libertad de acción y, junto con la organización social y económica del País, constituía una triple barrera que obstaculizaba la vía del cambio.

La población indígena mexicana estaba compuesta por muchos grupos cada uno de ellos con una lengua o dialecto diferente; lo que hizo imposible entre ellos la difusión de las nuevas ideas. Muchos desconocían totalmente la lengua española y esto hacía sumamente difícil la comunicación entre ellos mismos y entre el gobierno y sus diversos grupos indígenas.

Las clases sociales en la época precortesiana, estaban bien definidas; las acomodadas: la sacerdotal, la de los guerreros y la de los comerciantes. La clase desheredada, común del pueblo, la de los macehuales.

Dicha inferioridad racional del indígena y del meztizo había sido durante siglos un hecho aceptado, de modo que las clases obreras tuvieron que combatir no sólo la doctrina de la superioridad de clase sino también de la superioridad racional. (18)

Todos los oficios no requirían "mucho arte" eran del dominio de los pobladores del Anahuac. La satisfacción de las necesidades más elementales, se lograba por medio del trabajo

(18) RUTH CLARK, Merjorie. La Organización Obrera en México. Tr. Isabel Vericat. (Colección Problemas de México). Ediciones Era, México, 1979. p.p. 11 y 12.

propio por regla general. El cultivo de la tierra, la transformación de los productos agrícolas, el tejido del algodón, etc., eran operaciones a las que se dedicaban todos, hombres libres y esclavos, excepto los guerreros, los sacerdotes y algunos comerciantes.

Era frecuente hablar de la esclavitud como una forma de trabajo forzoso; aunque los esclavos de esa época eran el resultado de la guerra, de penas por crímenes, por acto de voluntad o de pobreza.

En la época colonial, los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista constituía para ellos un doble derecho, el de adueñarse de la tierra y el apoderarse de los individuos que la habitaban; que a cambio de instruirlos en la religión católica y de enseñarles el idioma español, el conquistador podía exigir de los individuos servicios personales de toda clase sin limitación alguna.

Al respecto el Profesor Luis Chávez Orozco, citado por Jacinto Huitrón, manifiesta que: "La situación del peonaje mexicano era desesperante: obligado a trabajar en forma inhumana, sujeto a castigos crueles; despojado de todo aquello a que tenía derecho natural y jurídico. mediante maniobras feudalescas, el peón fué transfigurado en siervo..."(19)

El barón Alejandro de Humboldt, que visitó Querétaro y Texcoco, escribió: "Eran unos verdaderos galeotes semidesnudos, cubiertos de andrajos; flacos y desfigurados como carcelarios" (20)

El trabajo en las ciudades se ejecutaba por los artesanos. Los españoles instituyeron en México, los sistemas a que estaban familiarizados y organizaron los oficios en gremios. Las mismas personas miembros de un gremio, lo eran de una asociación religiosa denominada cofradía.

Por lo que puede afirmarse, el hecho de que desde la llegada de Hernán Cortés (1519), hasta la Guerra de Independencia (1810), los indios arrastraron las cadenas de la esclavitud, que fué abolida por el Padre Hidalgo.

(20) Ibidem pág. 21

(19) HUITRÓN, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Segunda Edición. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México, 1980. p.p. 17 y 18.

Con la independencia de México, que políticamente acusa una honda transformación, socialmente significa apenas la abolición de la esclavitud, toda vez que el trabajo forzoso en los campos, y los gremios en la Ciudad, guardaron la misma situación que en la Colonia. (21)

Fueron necesarios once años de lucha armada para lograr la independencia; los precursores intelectuales de la Reforma son los Sacerdotes Hidalgo, Morelos y Matamoros, Fray Servando Teresa de Mier, Quintana Roo, Guillermo Prieto, y el Doctor José María Luis Mora.

Después de las Hermandades y Cofradías, con sus santos patronos y bajo la tutela sacerdotal, la primera agrupación de lucha obrera surgió el 5 de junio de 1853. Estaba integrada por obreros del ramo de sombrería, formada por los trabajadores de hilados y tejidos del Distrito Federal y parte del Estado de México, la cual contaba con 8,000 agremiados el 16 de septiembre de 1862.

Las leyes de Reforma, dieron al traste con la organización gremial cuando declararon la desamortización de los bienes de las asociaciones religiosas, la de las Cofradías y de los gremios, dado su carácter religioso. A partir de entonces las relaciones obrero-patronales y las de todo orden se desarrollaron dentro de un ámbito jurídico totalmente distinto.

En los últimos años del siglo XIX, el General Díaz ofreció condiciones muy favorables al capital extranjero para que invirtiera en México; se aceleró la construcción del ferrocarril; surgió un gran número de fábricas y, en algunas partes de la República llegaron a crearse verdaderos centros industriales. La oferta de mano de obra barata era uno de los alicientes principales para los capitalistas extranjeros.

En esta época, el sindicalismo era totalmente desconocido, toda vez que el Estado mantenía en la ignorancia, sometidos, desorganizados y sin conciencia de clase, tanto a los trabajadores industriales como a los agrícolas.

(21) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. ob.cit. pág. 31.

Pero a pesar de las dificultades, casi insuperables que enfrentaban, las clases trabajadoras trataban de lograr desesperadamente algún tipo de organización. Entre los primeros intentos de organización mutualista, el más importante fué el de los ferrocarrileros Mexicanos; duró muy poco y sus logros fueron mínimos.

En 1897, los ferrocarrileros formaron una segunda organización, también mutualista, la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana, la cual tuvo una repercusión mucho mayor en los Sindicatos Ferrocarrileros del presente.

Aunque las Sociedades Ferrocarrileras fueron las más importantes, no fueron las primeras ya en 1874 se creó en el Distrito Federal una Sociedad Mutualista con el nombre de Unión y Concordia.

En 1879, ya existía una organización central de sociedades mutualistas que se autodeterminaba el Gran Congreso Obrero. Los zapateros, panaderos, pulqueros, músicos, mecánicos y otros grupos crearon sociedades de ayuda mutua.

A principios del siglo XX, las doctrinas socialistas comenzaron a infiltrarse en el País; México estaba cada vez más hastiado de la dictadura de Díaz

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, eran el centro de un grupo de anarquistas, contrario a Díaz, cuyos miembros dedicaban todas sus energías casi por igual a la promulgación de doctrinas anarquistas y a luchar contra la dictadura. Hubó varios intentos idealistas de revolución, dirigidos desde los Estados Unidos, todos ellos fútiles.

A medida que tuvo lugar la industrialización del País, el costo de la vida fué subiendo rápidamente, si bien los salarios, en términos generales, permanecieron fijos. El nivel de vida, de suyo miserable, bajó todavía más aunado a la presión constantemente creciente sobre las clases bajas y añadido a esto, la infiltración gradual de las doctrinas revolucionarias, motivó que la clase obrera hiciera intentos esporádicos para mejorar su suerte.

Pero cualquiera de estos intentos estaba estrictamente prohibido por la Ley. La Constitución de 1857, lejos de reconocer los derechos de la clase obrera, era una furtificación implacable contra cualquier agitación legal encaminada al

mejoramiento de la condición económica de los obreros. El Código Penal del Distrito Federal, que entró en vigor en 1872, declaraba que se impondrían de ocho días hasta tres meses de cárcel y una

multa de 25 a 500 pesos, o solamente uno de ambos castigos, al que creara un tumulto o revuelta o utilizara cualquier otra forma de fuerza moral o física con el objeto de aumentar o disminuir los salarios o pagas de los obreros o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo; Código que se mantuvo hasta 1927.

En el período prerrevolucionario, dos huelgas de extraordinaria importancia del movimiento obrero mexicano, tuvieron lugar en 1906 y 1907, una en las minas de Cananea en el Estado de Sonora, y la otra en las fábricas textiles en la región de Orizaba, en el Estado de Veracruz.

El primer verdadero Sindicato en México, lo formaron los obreros textiles, debido a las malas condiciones que sufrían, a pesar de que la industria textil era la más altamente desarrollada en México. Se denominó Gran Círculo de Obreros Libres, adoptando los siguientes principios: "Guerra a muerte al tirano que nos vende, al comerciante que nos roba, y al patrón que nos explota; guerra sin cuartel [...] por la razón o por la fuerza". (22)

La pronta y drástica acción del Gobierno Federal junto con la rígida supervisión a la que estuvieron sometidos los obreros, destruyó completamente el Gran Círculo de Obreros Libres.

La revolución contra la dictadura de Díaz, fue conducida por Francisco I. Madero; en el que los obreros trataron de apoyarlo, toda vez que existía un sentimiento generalizado, de que cualquier cambio sería bien recibido.

Las ideas de la clase obrera en el México de 1910 eran sumamente burdas y caóticas y, cuando Madero logró derrocar al dictador, el pueblo pensó que resolverían sus problemas.

El dos de Mayo de 1911, en la Ciudad de México, se formó la Confederación de Tipógrafos de México; que se convirtió en el núcleo de la primera organización combativa mexicana; que más tarde se conoció como Confederación Nacional de Artes - -

(22) RUTH CLARK, Marjorie. La Organización Obrera en México. ob. cit. pág. 18.

Gráficas. Poco tiempo después se formó la Gran Liga del Trabajo, abierta a todos los obreros y con objetivos tanto cooperativos como combativos. Al mismo tiempo surgió la Cámara Nacional de Trabajadores con objetivos muy similares.

En todo el País, los obreros con grandes esperanzas puestas en su eficacia, estaban creando sindicatos.

En el seno de todos los esfuerzos conflictivos de los numerosos grupos obreros discrepantes, surgió la organización que de 1912 a 1918, fué el factor dominante del movimiento obrero mexicano, la Casa del Obrero Mundial, que constituía un Centro de reunión en el que se intercambiaban, comparaban y se desarrollaban ideas y se preparaba la propaganda que se difundía a todo el País. Entre sus dirigentes se destacaron Juan Francisco Moncaleno, Antonio Díaz Soto y Gama, Celestino Gasca, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Pioquinto Roldán, Rafael Pérez Taylor, etc.

Madero se opusó a la Casa del Obrero Mundial, unos cuantos de sus dirigentes mexicanos fueron encarcelados y Moncaleno junto con algunos de sus líderes extranjeros fueron expulsados del País.

Con la llegada al poder de Venustiano Huerta, reaccionario cien por ciento, los trabajadores recibieron la misma clase de trato que habían recibido con Díaz.

El primero de Mayo de 1913, los Sindicatos pertenecientes a la Casa del Obrero Mundial, emprendieron la primera manifestación realizada en México el día del trabajo.

Durante la lucha de Huerta, la clase obrera estaba amargada y resentida; consciente y organizada y con un plan de acción bastante definido, se unió a la Revolución en tiempos de Carranza.

El 14 de Noviembre de 1914, los constitucionales se trasladaron a Veracruz y allí, el 12 de Diciembre de 1914, Carranza emitió su famoso decreto, el cual, junto con la influencia que ostentaba sobre la clase obrera, le garantizó la ayuda activa del movimiento obrero organizado representado por la Casa del Obrero Mundial.

A principios de 1915, la Casa del Obrero Mundial, se comprometió a prestar servicio activo en las filas de

Carranza. Los sindicatos iniciaron una activa propaganda en favor de las fuerzas constitucionalistas, y una vez establecidos en Orizaba, los dirigentes de la Casa, pusieron en marcha la Organización de los Batallones Rojos.

En cualquier parte que las fuerzas de Carranza conquistaran territorio, los grupos obreros establecían filiales de la Casa del Obrero Mundial.

Las esperanzas de los obreros, en recibir apoyo del gobierno en algunas demandas, principalmente el aumento de salario, quedaron penosamente decepcionadas. Cuando se les manifestó que las fuerzas constitucionalistas, con el espíritu democrático que las mueve, están dispuestas a prestar la más amplia protección a los obreros dentro de los límites de la justicia, pero sin convertirse en una fracción realmente socialista, hostil al capital.

Durante la última parte de 1915 y a principios de 1916, los obreros estaban sumamente inquietos y las huelgas se sucedieron una tras otra rápidamente.

En la primavera de 1916, la situación de los obreros era desesperada, el desempleo había aumentado en un grado alarmante; las fábricas estaban cerradas, las minas clausuradas, las haciendas arruinadas por los largos años de guerra; la producción agrícola había descendido materialmente, y esto había ocasionado un alza violenta en los precios de los alimentos.

A medida que la situación de los obreros empeoró, aumentó su fuerza a través de la organización y sus demandas se volvieron más concretas y amenazantes, hasta que en 1916 se llegó a una crisis entre las organizaciones obreras y el gobierno. Se desataron en todo el País huelgas principalmente porque los obreros pedían el pago de sus salarios en oro en vez de en papel, moneda devaluada que Carranza seguía emitiendo.

El 31 de Julio de 1916, se declaró una huelga general en el Distrito Federal, motivo por el cual Carranza ordenó el cierre de la Casa del Obrero Mundial y el arresto de líderes del movimiento sindical obrero.

Se cortaron los cables que conducían la energía eléctrica a la Ciudad de México y la capital quedó durante unos días sin electricidad.

A finales de 1916, la situación de los obreros había mejorado mucho, el trabajo aumentó, las fábricas abrieron sus puertas, el dinero en plata circulaba de nuevo libremente y, en conjunto los obreros estaban mejor de lo que habían estado desde el comienzo de la revolución carrancista.

El año 1917, se considera como una especie de línea divisoria en la historia del movimiento obrero. Se adoptó la Constitución actual de México, a partir de entonces las organizaciones obreras mexicanas han estado en posición un tanto anómala de poseer las leyes laborales más avanzadas del mundo, aparte de Rusia, y únicamente beneficiarse de esta legislación en la medida en que han sido capaces, a través de su propia fuerza o de intrigas políticas, de ejercer la presión suficiente para garantizar el cumplimiento de estas leyes.(23)

El artículo 123 constitucional, fué la primera expresión coherente de la ideología revolucionaria, la cual progresivamente, había tomado forma; y muchas de las disposiciones relativas al trabajo únicamente pretendían legalizar y generalizar las conquistas que ya habían logrado los diferentes grupos de la clase trabajadora.

(23) RUTH CLARK, Merjorie. La Organización Obrera en México. ob. cit. pág. 44.

I.3 PRIMERAS ORGANIZACIONES Y MOVIMIENTOS SINDICALES EN MEXICO.

Si bien es cierto que las primeras organizaciones que se formaron en México, como en casi todo el mundo, fueron las Asociaciones o Sociedades Mutualistas, con fines políticos o de ayuda mutua, y que en su mayoría eran credas por patrones (maestros); también es cierto que poco a poco se fueron formando asociaciones de trabajadoras, que debido al trato inhumano del que eran víctimas, sin ser propiamente un movimiento sindical, manifestaban su descontento paralizando sus labores.

Tal parece sin tener mayores datos, que la primera manifestación de tal naturaleza fué el 4 de julio de 1882, cuando el maestro de capilla, el racionero, los cantores y 8 menestriles de la Catedral Metropolitana acordaron abandonar colectivamente su trabajo como protesta por lo reducido de sus salarios y para presionar de este modo en favor de un aumento.

Y no es hasta 1850, cuando los trabajadores de la fábrica de rebozos "El Tarel" de la Ciudad de Guadalajara abandonaron el trabajo como protesta por la decisión de sus patronos de rebajarles el jornal.

En junio de 1865, la Sociedad Mutualista de Hilados y Tejidos del Valle de México, constituida por los obreros de las fábricas de tejido San Ildefonso, y la Colmena, presentaron un pliego de demandas que contenía: cese de la reducción de los jornales, no embargo de los mismos por las deudas contraídas en las tiendas de raya, derogación del despido de 50 trabajadores y respecto del nuevo horario que era de las 5 de la mañana a las 6:45 de la tarde para las mujeres y de la 5 de la mañana a las 7:45 de la tarde para los hombres.

La intervención de las autoridades rompió el movimiento de huelga y algunos trabajadores fueron encarcelados y otros desterrados. (24)

En 1868, la Unión Mutua de Tejedores del Distrito Federal, fundada por los Obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", inició una huelga para mejorar sus condiciones.

(24) CARRILLO AZPEITIA, Rafael. Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero mexicano. 1823-1912. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, 1981. pág.186.

Dicho movimiento alcanzó una victoria completa, que alentó la formación de nuevas mutualidades como la Sociedad Mutua del Ramo de Carpintería, la Asociación Socialista de Tipógrafos Mexicanos, la Unión Mutua de Carteros, la Unión de Tejedores de Miraflores y se reorganizaron las Sociedades de Mutualistas de las fábricas de San Ildefonso y la Colmena.

En 1869, se formó el Círculo Proletario, que agrupó a las Sociedades Mutualistas existentes y en 1878 eran 43 las sociedades creadas.

El primero de Agosto de 1872, se declararon en huelga los barreteros del Real del Monte, por haberséles reducido sus salarios.

En 1875, estalló la huelga del taller de sombrería, igualmente porque se redujeron sin explicación sus salarios de los trabajadores.

A partir de esta fecha, estallaron gran cantidad de huelgas, en 1877, la de los textiles de San Fernando. En 1888, la de los obreros de la fábrica de Casimires "La Victoria". En 1881, la de los empleados de la construcción, en ese mismo año, la de los trabajadores de la fábrica de cigarros Moro Muza. En 1884, la de los operarios de "El Faro", de Puebla. En 1885, la de la "Niña". En 1893, las cigarreras de la "Prueba". En 1894, la de las fábricas de San Antonio Abad, "El Modelo" y "El premio". En 1891, la de la Compañía Telefónica Mexicana. En 1895, la de Río Hondo. En 1898, la de los obreros de la "Colmena". En 1900, en la fábrica "El Mayorazgo" de Puebla, etc.

Todas en protesta de la disminución de su salario, de aumento salarial, o bien como protesta al maltrato que sufrían.

Dos acontecimientos de singular importancia, en los que muchos obreros mexicanos perdieron la vida y otros más fueran perseguidos y encarcelados, tuvieron que acontecer para despertar en la clase obrera la conciencia de crear verdaderas organizaciones fuertes que lucharan por sus derechos (los sindicatos).

Dichos acontecimientos trascendentales para el movimiento obrero mexicano, fueron las huelgas de Cananea en 1906 y la huelga de Río Blanco en 1907.

Los acontecimientos sucedidos en Cananea y Río Blanco marcan, no solamente las más potentes evidencias de la

humillante explotación de la que en aquel entonces llegaron a ser víctimas los trabajadores de las fábricas y en la industria en general; jornadas excesivas; bajos salarios, degradantes condiciones, discriminaciones, deplorables condiciones higiénicas en los centros de trabajo, etc., sino la forma represiva, brutal, violenta, inhumana, en la que el porfirismo trató de acallar las justificadas demandas obreras frente a un grupo empresarial al que se apresuró a complacer siempre.

A partir de los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, comienzan a sucederse las conquistas de la clase obrera, manifestadas a través de la serie de leyes e instituciones que desde entonces habían de irse sucediendo. Asimismo quedarían, al descubierto las justas razones que asistían a los obreros al demandar la serie de derechos que irían dándoles, paulativamente, esa conciencia que los ha convertido en una de las fuerzas más poderosas que se agitan en el País, haciendo que ambos cruciales acontecimientos no hayan significado fundamentalmente sino el despertar de la clase trabajadora hacia la conquista de sus propios derechos.

LA HUELGA DE CANANEA.

Durante el porfirato el país tuvo un innegable crecimiento económico, merced a las facilidades que se otorgaban a los inversionistas extranjeros. En 1897, Estados Unidos tenía una inversión en México de 200 millones de dólares; para 1911, era de 1,100 millones.

En 1898, William Cornell Greene, adquiere las minas de Cananea; en 1898 se constituye la the Cananea Consolidated Cooper Company, S.A., y en 1902, se legalizó la Cananea Realty Company, S.A.

El gobierno permitió a los inversionistas extranjeros manejar a sus empleados de acuerdo con sus intereses. Para la filosofía del régimen era más valioso un inversionista extranjero que un trabajador mexicano.

The Cananea Cooper Company, llevó al máximo la irrestricta política porfiriana en este sentido, para establecer un régimen interno de trabajo basado en la discriminación entre trabajadores estadounidenses y trabajadores mexicanos.

En este contexto de protección al capitalista y represión sistematizada a la población, surge una oposición que cada día va tomando más forma.

El grupo magonista sería el que con mayor pujanza y organización impulsaría un movimiento de franca oposición.

Los agentes liberales revolucionarios, fueron amenazados por la Compañía de Greene, teniendo que huir, sin embargo la semilla estaba sembrada.

El 16 de Enero de 1906, Francisco M. Ibarra, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, trabajadores de la The Cananea Cooper Company, crean la Unión Liberal Humanidad.

La Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano PLM, planteaba la lucha "por todos los medios" contra la dictadura de Díaz.

Los trabajadores mexicanos ganaban un promedio de 3.50 pesos diarios, mientras que los extranjeros ganaban aproximadamente 5 dólares.

La Unión Liberal Humanidad, siguió trabajando a la manera que les habían indicado los emisarios magonistas. La conciencia de la inequidad imperante va conformando una intención cada vez más precisa de propiciar un cambio. Los dirigentes enfocan su atención a la unidad de los trabajadores mineros de todo el País.

El primero de junio de 1906, los obreros afectados por la disposición tomada por la The Cananea Cooper Company, de disminuir notablemente el número de carreros y rezagadores para la extracción de metal, y de que la misma se haría con obreros contratados directamente con los mayordomos, incrementándoles la carga de trabajo por el mismo salario; convinieron estallar la huelga prorrumpiendo en gritos de: "cinco pesos y ocho horas de trabajo" y "viva México".(25)

(25) La Huelga de Cananea. (Cuadernos de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero No. 13). Secretaría de Educación de la C.T.M. México, 1985. pág. 27.

Se denuncia que el enemigo principal era la dictadura y se exhorta a la unión del gremio minero.

El Presidente Municipal de Cananea, exhorta a los huelguistas a dialogar con los representantes de la Compañía, conminándolos a que nombren sus representantes y se presenten los mismos, a la 10:00 A.M. de ese mismo día primero de junio de 1906. Así los huelguistas se presentan a las diez de la mañana, presentando a los representantes de la Compañía un pliego de peticiones, que obviamente fueron rechazados por la Compañía.

Los dirigentes de la Compañía y las autoridades estaban informando de lo que ocurría en el interior de los clubes, el soplón Alfredo Campos los mantenía al tanto.

Los huelguistas organizaron una marcha de protesta para recorrer todo el mineral, desatándose enfrentamientos sangrientos entre los representantes de la Compañía y los huelguistas, prendiendo éstos últimos fuego en una de las oficinas que era de madera, propagándose de inmediato al departamento de madera, leña y forrajes.

Greene pide ayuda al Gobernador de Sonora, quien lo autorizó para obrar como sea necesario recomendándole toda la energía.

Greene y el Cónsul norteamericano, solicitaron ayuda armada a los Estados Unidos para su protección.

En respuesta al llamado de Greene, grupos de voluntarios norteamericanos armados se concentraron en Naco; grupos militares norteamericanos, de los llamados rangers, también se aprestaron para salir hacia Cananea.

El permitir acceso de tropas extranjeras a territorio mexicano únicamente era atribución del Senado de la República.

Los rangers se dedicaron a practicar el tiro al blanco sobre todo mexicano que avistaran.

El tres de junio, el mineral aún se encontraba inactivo, pero los trabajadores están desalentados, sus líderes están encarcelados y muchos compañeros han muerto.

La represión había logrado su propósito: cancelar por el momento, las demandas de los trabajadores. Lo que ocurrió después fué una cacería de líderes y de aquellos obreros que habían desplegado mayor actividad. Los líderes de la huelga son condenados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa.

Cananea amanece en una calma forzada, mientras tanto se hacen las aprehensiones de varios líderes con la intención de fusilarlos. La opinión pública estaba pendiente de Cananea y si se fusilaba a los trabajadores se avivaría el descontento nacional.

Al término del conflicto, el Gobierno se dedica a falsear la información y a ocultar la importancia del movimiento.

Izabal afirmó que no había existido fundamento para la huelga, ya que los obreros estaban "bien vestidos y bien calzados".

Por lo que se considera que la huelga de Cananea demostró dos hechos básicos: la necesidad de organización que tienen los trabajadores para actuar con fuerza y coherencia y lograr sus objetivos como clase; y que el porfiriato no transigiría con las demandas obreras y las aplastaría con todo el rigor de la ley, haciendo alianza con los empresarios extranjeros. Así, el primero orientaría la acción de los obreros mexicanos para la constitución de organizaciones fuertes que lucharan por sus derechos: los sindicatos; y el segundo, sería una mecha que había de encender el movimiento revolucionario de 1910.

LA HUELGA DE RIO BLANCO.

Los trabajadores de la industria textil, la de más tradición después de la minería, también sufrían las inhumanas y excesivas jornadas de trabajo, recibiendo a cambio un raquítico salario que no cubría sus más elementales necesidades. Pidieron un aumento en sus sueldos y al mismo tiempo solicitaron una reducción de la jornada de labor, que el interés de los patronos había alargado a 14 ó 15 horas diarias.

Ante la negativa de los empresarios que no

accedieron a ninguna de las prestaciones, procedieron los trabajadores a la suspensión pacífica del trabajo en varias fábricas. A fines de 1906 se había paralizado la actividad en noventa y tres factorías textiles: dos en Colima, siete en Coahuila, una en Chiapas, tres en Chihuahua, ocho en Durango, seis en Guanajuato, dos en Guerrero, tres en Hidalgo, cinco en Jalisco, ocho en México, cuatro en Michoacán, cuatro en Nuevo León, una en Oaxaca, treinta y dos en Puebla, cuatro en Querétaro, una en Sinaloa, nueve en Tlaxcala, trece en Veracruz y once en el Distrito Federal.

Más de seis mil obreros, iniciaban desde fines de 1906 una huelga, motivados por la pretendida imposición de un reglamento de trabajo contrario a sus intereses, que los empresarios mandaban fijar, como de inmediata observancia en todas las factorías de Puebla y Tlaxcala.

El conflicto que bajo el nombre de huelga, así estalló inicialmente en esa región Orizabaña; que tenía su matriz social en la gran fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, Ver., rápidamente se iría extendiendo a muchas otras factorías de la República; y frente a esta creciente ola de huelgas en esta rama de la industria, los empresarios se ven obligados a buscar una solución, y la encuentran en el arbitraje del Presidente de la República, y al cual se adhieren los trabajadores en vista de la desesperante situación por la que atraviesan ya. Y como era de esperarse, el fallo del Presidente Díaz resultó desfavorable a las peticiones obreras, empeorándose más sus condiciones, todavía, sobre las que consignaba el reglamento patronal que motivara su inconformidad.

Los delegados que los trabajadores habían acreditado ante dicha mediación, hubieron de coludirse con los empresarios y con la prensa mercantilista, llegando a presentar el laudo como favorable a los intereses de los trabajadores.

Los obreros deciden continuar la huelga, por más que aquellos corruptos líderes sindicales trataran de disuadirlos e infructuosamente convencerlos para aceptar el laudo.

El 7 de Enero de 1907, cuando sonó el silbato en la fábrica de Río Blanco, la mayoría de los operarios se presentó frente a ella, para mostrar su inconformidad apedreando la fábrica; apedreo que se intensificó cuando un dependiente de la tienda de raya dió muerte a un trabajador.

A partir de ese momento la violencia no conocería límite alguno; los trabajadores se vieron obligados a amotinarse

y dedicarse al saqueo de la propia tienda ante las muchas carencias que tenían, daban muerte a los dependientes, incendiaban la saqueada tienda; tomaron por asalto a la casa municipal y pusieron en libertad a los presos.

Tal actitud fué tomada por el gobierno como un desafío, los refuerzos no tardaron en llegar, y la represión brutal no se hizo esperar.

Se preparó una de las represiones más sangrientas y feroces que consigna nuestra historia contemporánea. Un fuerte contingente de tropas federales, marchó de la capital de la República, a la región fabril, tomando posiciones estratégicas durante la noche dentro de la fábrica y de sus alrededores. Se engañó a los obreros asegurándoles que iban a ser satisfechas sus demandas y que podían reanudar sus labores cotidianas. Un agente provocador extranjero, de apellido García, injurió a los trabajadores llamándolos "mendigos canallas" y a las mujeres "prostitutas". Se exaltaron los ánimos; un toque de campana fué la señal de venganza, en forma rápida e implacable se consumó el asesinato colectivo de los trabajadores por el crimen de intentar la disminución de su miseria y de su fatiga. (26)

Se frustró así, en ese momento, el movimiento obrero; a los pocos días el orden sería establecido y las labores se reanudarían de acuerdo con las bases sentadas en el laudo presidencial, a la par que se encarcelaron a sus principales líderes.

Pero la semilla estaba sembrada ya; y junto con el de Cananea, el movimiento de Río Blanco estuvo destinado a informar del "ambiente preñado de justas reivindicaciones obreras" que, preliando, "el estrepitoso derrumbe del porfirismo" constituyeron la base de una muy sólida edificación legal en materia laboral.

(26) SAYEG HELU, Jorge. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

Patronato del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México, 1980. pág. 106.

Entre las organizaciones importantes creadas por el movimiento obrero mexicano tendientes a unificarlo, posteriores al Círculo de Obreros y Primer Congreso permanente, tenemos la Casa del Obrero Mundial, la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (C.R.O.M.), la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), etcétera.

LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

Un grupo de dirigentes se dió a la tarea de crear un organismo que, centralizando el movimiento sindical existente, promoviera la formación de nuevas agrupaciones, impartiendo al mismo tiempo la orientación necesaria que lo hiciera en cierta medida homogéneo y, por lo tanto, con eficacia para enfrentarse al poderío de los empresarios. Los resultados fueron satisfactorios y en julio de 1912, se organizó la Casa del Obrero Mundial.

Juan Francisco Moncaleno, fué especialmente influyente en la creación del nuevo organismo central; igualmente había dirigentes mexicanos, que posteriormente llegaron a ser figuras importantes, se encontraban entre ellos Antonio Díaz Soto y Gama, más tarde uno de los fundadores del Partido Liberal Agrarista, Celestino Gasca, prominente general revolucionario, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Píoquinto Roldán, Rafael Pérez Taylor, Jacinto Huitrón, etc.

La Casa del Obrero Mundial, se extendió a través de todo el territorio mexicano agrupando a los trabajadores, quedando integrados en ella las organizaciones de los sindicatos mineros, textiles y de los ferroviarios, que seguían constituyendo los movimientos organizados más fuertes.

La Casa tuvo que sufrir las alternativas que tuvo la política mexicana. Al asesinato de Francisco I. Madero, le sucedió en el poder el Sr. Victoriano Huerta, quien desde el primer momento se demostró como un enemigo de las asociaciones de trabajadores, a las que persiguió en forma permanente, hasta llegar a la clausura en todo el territorio de la Casa del Obrero Mundial, la que sólo pudo reanudar sus actividades una vez que Huerta fué depuesto y subió al poder Venustiano Carranza.

Como ya mencionamos anteriormente, el movimiento obrero mexicano, representado por la Casa del Obrero Mundial, con la esperanza de tener apoyo del Gobierno en la satisfacción de sus demandas, se unió a la revolución, al lado del gobierno, sin imaginarse que Carranza no cumpliría sus promesas que le hiciera a los obreros; ya que cuando Venustiano Carranza llega al poder, y los obreros solicitan su intervención, les manifiesta: "... no puede convertirse en una facción realmente socialista, hostil al capital", iniciándose desde entonces una lucha entre el poder político y el sindical, que vino a terminar con la clausura por parte del Gobierno de la Casa del Obrero Mundial.

La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito

Federal, comandada por Luis N. Morones, convocó a una reunión de trabajadores el 5 de febrero de 1916, ante el hostigamiento del Gobierno Carrancista. A esta reunión asistieron todas las filiales de la Casa del Obrero Mundial. De esta Convención nació la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, quien aceptó como principio fundamental la lucha de clases y como finalidades supremas del movimiento proletario la socialización de los medios de producción. Pero no obstante los buenos deseos de sus dirigentes, no logró mantenerse ni promover el movimiento obrero.

LA CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA (CROM).

El 22 de Marzo de 1918, el gobernador de Coahuila, convocó a una convención de trabajo, que debía tener lugar en Mayo en Saltillo, Coah.; invitando a todas las organizaciones obreras de la República, para que por medio de sus representantes concurrían al Congreso Nacional, que se ocupará de estudiar los problemas que más hondamente afectan al obrero mexicano.

Sindicatos adheridos a todas las tendencias del pensamiento social aceptaron la invitación; cada uno de ellos esperaba poder reunir la fuerza necesaria para poder controlar el Congreso y cualquier organización laboral que pudiera resultar. Asimismo el Gobierno esperaba crear una organización central basada en lineamientos cooperativos que pudiera usar como arma contra el desarrollo de los sindicatos. Sin embargo un grupo proveniente del Distrito Federal, dirigido por Luis N. Morones y Ezequiel Salcedo, logró imponer su voluntad sobre el Congreso y el control de la naciente Confederación Regional Obrera Mexicana, cayó en sus manos. El Congreso adoptó como programa propio la lucha de clases únicamente mediante la acción directa. Apoyó la pequeña industria y votó a favor de que se utilizasen todos los medios para poner el control de la industria en manos de los obreros. Respecto de la agricultura, se votó por el reparto de la tierra entre los campesinos. Quedó como Secretario General Luis N. Morones.

La C.R.O.M., llegó a contar con setenta y cinco federaciones y la mayoría de los Sindicatos del Distrito Federal, lo que le daba una afiliación de más de medio millón de trabajadores.

En los primeros años de existencia de la C.R.O.M., se hicieron intentos esporádicos por atraer a los trabajadores agrícolas bajo su control y estos esfuerzos prosperaron por un tiempo. Pero los problemas de los grupos eran fundamentalmente diferentes y, a medida que se fué haciendo un mayor hincapié en la industria, los obreros industriales y los campesinos fueron

perdiendo cada vez más el contacto. En 1924, se crearon grupos puramente agrarios y los campesinos comenzaron a retirarse de la CROM.

La C.R.O.M., contó siempre con la ayuda financiera del gobierno, y por ser un organismo ligado a éste, pocos fueron los beneficios que obtuvo la clase trabajadora. Por el contrario hizo fracasar muchos movimientos huelguísticos que fueron organizados por la Confederación General de Trabajadores.

Varias organizaciones sindicales, se mantuvieron independientes de las centrales existentes, y que por su capacidad de recursos, tanto en afiliados, como financieros, las harían poderosas dentro del conglomerado sindical existente. Así podemos anotar a la de los obreros ferroviarios integrados en la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana, la Unión de Conductores, Maquinistas, Fogoneros y Garroteros, la Federación Nacional Ferrocarrilera, el Sindicato Mexicano de Electricistas, etc.; organizaciones que mantuvieron una permanente lucha contra la CROM y sus líderes, pues estos movimientos fueron siempre contrarios a la colaboración con los poderes políticos establecidos en el Gobierno, ya que los consideraban una traición a la lucha por la defensa de los trabajadores; eran anticollaboracionistas.

A estos hechos, la cohesión obligatoria desaparecía, y los sindicatos comenzaron a retirar su afiliación a esa Central. (27)

LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (C.T.M.).

El viernes 21 de febrero de 1936, en la Ciudad de México, Distrito Federal, se llevó a cabo el gran Congreso que unificaría al proletariado mexicano; contando con la participación de delegados conocidos y surgidos de la base, identificados por su conciencia de clase.

(27) ARCOS, Juan. El Sindicalismo en América Latina. Grijalvo. México, 1965. p.p. 164-166.

Se estima que para este Congreso de Unificación, asistieron cuatro mil delegados, representando a un total aproximado de seiscientos mil trabajadores. Entre sus cientos de delegados se identifican dirigentes tan conocidos como Fernando Amilpa (Choferes), Luis Quintero (Artes Gráficas); Benjamin Alvarez (Campesinos del Distrito Federal); Leonardo Flores (Comerciantes), Jesús Yurén (Limpia y Transportes), José Jiménez Acevedo (Azúcareros), Rodolfo Piña Soria (Sindicatos del Distrito Federal), Fidel Velázquez (Secretario General de la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal), Vicente Lombardo Toledano (Secretario General de la CGOCM); Alfonso Sánchez Maradiaga (Industria Lechera), Anastacio Muñoz y Mario Sánchez (Artes Gráficas); Othón Sosa y Vicente García González (representando a la Cámara Nacional del Trabajo); Agustín Guzmán y Carlos Samaniego (Mineros y Metalúrgicos), etc.

El 24 de febrero de 1936, el Congreso Constituyente de la Central Unica de Trabajadores de México, declara creada y establecida la Unica Central de Trabajadores del Campo y de la Ciudad de la República Mexicana. El nombre de esta Central es, desde ese momento en adelante, el de "CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO".

La Confederación de Trabajadores de México, se creó como respuesta de los trabajadores a las circunstancias de la época y como una decisión visionaria del proletariado. Su surgimiento fué posible gracias a la infinidad de organizaciones de obreros y de campesinos, a tantos y tantos luchadores que combatieron contra la injusticia, contra la opresión y contra la explotación.

El Primer Comité Ejecutivo Nacional, de la Confederación de Trabajadores de México, estuvo integrado por los siguientes compañeros:

Vicente Lombardo Toledano: Secretario General.
Juan Gutiérrez: Secretario de Trabajo y Conflictos.
Fidel Velázquez: Secretario de Organización, Propaganda y Acuerdos.
Carlos Samaniego: Secretario de Finanzas.
Pedro A. Morales: Secretario de Acción Campesina.
Francisco Zamora: Secretario de Estudios Técnicos.
Miguel Angel Velasco: Secretario de Educación y Problemas Culturales.

Sus fundadores, al crearla, tenían presentes las enseñanzas de la Casa del Obrero Mundial, la participación de los obreros en las tropas constitucionalistas; las demandas planteadas a los constituyentes de Querétaro, las lucha por

ejercer de manera real los derechos establecidos en el Artículo 123 constitucional; el ascenso vertiginoso y la declinación también rápida de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que de 1918 a 1928, fué la Organización obrera mayoritaria y con amplia influencia política.

La Confederación de Trabajadores de México, a nuestro entender, es una de las organizaciones más sólidas y que hasta nuestros días agrupa al mayor número de trabajadores de México.

I.4 ORIGEN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Antes de hablar del origen de la cláusula de exclusión, hemos considerado importante mencionar que la misma se divide en: cláusula de admisión y cláusula de separación; no se trata de dos cláusulas distintas, sino que es una sola con dos aspectos diferentes. Puede decirse entonces, que la cláusula de separación no se concibe sin la de ingreso, pues si el empresario tiene la libre selección de su personal, carecería de sentido el despido de aquel trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato.

En cuanto a su terminología, la doctrina se encuentra dividida, algunos la llaman en su doble aspecto, cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por separación; posición que consideramos incorrecta, sobre todo en lo que se refiere al primer aspecto, ya que los términos exclusión e ingreso son contradictorios, o se excluye o se admite, por otro lado, los términos excluir y separar significan lo mismo. Otra parte de la doctrina la llama en su doble aspecto cláusula de admisión y cláusula de exclusión; posición que consideramos más adecuada. Asimismo, se ha dado por llamarla cláusulas de preferencia o privilegio sindical, cláusulas de reconocimiento sindical, y finalmente, otra parte de la doctrina, así como nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 la llama simplemente: "cláusula de exclusión" incluyendo ambos aspectos.

Así podemos decir, que la cláusula de exclusión, es aquella por virtud de la cual, un patrón se obliga a despedir del trabajo, sin ninguna responsabilidad, a los miembros del sindicato celebrante del contrato colectivo, que se separen o sean expulsados de dicho sindicato. Asimismo tiene la estipulación de que el patrón se obliga a ocupar exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato firmante.

En cuanto a los antecedentes generales de la cláusula de exclusión, nos dice el Maestro Mario de la Cueva, que se encuentran en el régimen corporativo, ya que una de las finalidades principales de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños; únicamente podían abrir un taller los maestros con la previa autorización de la respectiva corporación; en consecuencia, quien no formaba parte de él quedaba excluido del mercado. De este principio considera Mario de la Cueva, deben haber tomado las asociaciones de compañeros, la idea de las cláusulas de exclusión. (28)

(28) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob.cit. pág. 371.

Asimismo, considera De la Cueva, que las asociaciones de Compañeros deben haber exigido de los maestros que no emplearan en sus talleres, sino a oficiales miembros de la asociación; ya que el compañero extraño que ingresaba a un taller era boicotiado, se le despreciaba públicamente y nadie le trataba; y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro. (29)

Al nacer la Trade Unions Inglesas, dos siglos más tarde se insistió en el procedimiento: los curadores del Oeste de Inglaterra lograron constituir en 1741 una corporación y exigieron de los maestros contratistas que no utilizaran trabajadores libres; la negativa debería ir seguida de una huelga y del boicot. Los sombrereros, en 1771, lograron formar una federación Nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros; lucharon durante varios años, hasta que el Parlamento declaró ilegal a la Federación.

Al prohibirse la asociación profesional desapareció la posibilidad de existencia de las cláusulas de exclusión. El Derecho Europeo, no ha reconocido expresamente la lícitud de las cláusulas; más bien las ha prohibido. Sin embargo parece que funcionaron perfectamente en Inglaterra.

LA APARICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL DERECHO MEXICANO.

Al no ser reconocidas por el Estado, ni por los empresarios, las asociaciones profesionales de obreros, ni mucho menos haberse celebrado entre ellos contratos colectivos, no pudieron haber nacido las cláusulas de exclusión.

En efecto, las cláusulas de exclusión aparecieron, hasta que los trabajadores lograron el derecho de sindicalización y de contratación colectiva. La lucha inicial de los trabajadores, se orientó hacia el reconocimiento de la facultad de organizarse en sindicatos y una vez logrado lo anterior, a través de la Constitución de 1917, y por la fuerza del movimiento obrero, los sindicatos convinieron numerosos contratos colectivos con derecho a proporcionar el personal de nuevo ingreso.

(29) Iden.

A medida que fueron avanzando las asociaciones profesionales, no sólo se conformaron con proporcionarle al empresario el nuevo personal; sino que aspiraron a poder eliminar legalmente del trabajo a aquellos miembros que conspiraran en contra de su integridad o de sus principios. La idea fundamental de las organizaciones obreras a este respecto era evitar que los patrones corrompieran a los miembros del sindicato en números suficientes para integrar otro, o que en la empresa permanecieran elementos nocivos, haciendo labor de disolución y de patronaje.

De lo anteriormente expuesto, podemos ver que la cláusula de exclusión se divide en dos: cláusula de admisión y cláusula de exclusión; y que al respecto nos dice el Maestro Mario de la Cueva, no han marchado juntas en la historia, la primera -nos dice- aparece anterior a la constitución de 1917: el Sr. José Ortiz Petricioli, miembro de la CROM, informa que la primera cláusula de admisión de que se tiene noticia, figuró en el contrato colectivo de trabajo que firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. (30)

Promulgada la Constitución de 1917, el movimiento en favor de las cláusulas de exclusión, particularmente intenso en los Estados de Veracruz y Tamaulipas; y los trabajadores consiguieron implantar la cláusula de admisión en numerosos contratos colectivos.

Después de la reunión en México, de los representantes obrero-patronales de la industria textil, el 18 de marzo de 1927, y en su artículo 12, del capítulo segundo titulado "de la admisión de trabajadores", se establece el procedimiento tanto de admisión como de exclusión de los trabajadores.

El proyecto de Ley que se formuló durante la gestión del Lic. Emilio Portes Gil, aparecía ya un precepto legalizándola, cuando por voluntad de las partes se incluyera en las contrataciones. Esta disposición desapareció en el proyecto que el mismo presidente provisional envió al Congreso de la Unión quedando solamente el artículo 186, relacionado con el trabajo ferrocarrilero, donde como fuere, se mantiene el propósito de legalizar la exclusión.

En 1934, durante el período presidencial del General Abelardo L. Rodríguez, en diversos laudos arbitrales, aparece consignada la conveniencia de que los contratos colectivos de trabajo consignent la cláusula de contratación exclusiva y

(30) Ibidem. pág. 372.

la cláusula de exclusión, estimándolas como aspectos de un mismo propósito. En el laudo arbitral de 9 de junio de ese año, con el motivo de la huelga de los sindicatos petroleros del sur de Veracruz, en contra de la Compañía "Mexicana" de petróleo "El aguila", S.A., se establece que cuando los trabajadores renuncien o sean expulsados del seno de un sindicato, éste tiene derecho a pedir su separación y que la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente y sin pago de indemnización alguna.(31)

A partir de esta fecha, en virtud de la consagración oficial, la cláusula vino incluyéndose en la casi totalidad de los contratos colectivos de trabajo.

El contexto de su redacción puede variar, pero se mantienen sus características fundamentales: el derecho del sindicato a solicitar y obtener la separación de los agremiados -

que renuncien o que sean expulsados, la obligación del sindicato de ceñirse a lo dispuesto en la ley, en sus estatutos para separaciones y expulsiones, y la obligación de remitir a la empresa, junto con su petición, copia de los documentos correspondientes; pero sin que esto implique derecho, para que los patrones juzguen sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula.

El artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo, define a la cláusula de exclusión, cuando se refiere al contenido del contrato colectivo de trabajo diciendo: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrán también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

(31) PAVON FLORES, Mario. La Clausula de Exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo. Ediciones Fidel. México, 1944. pág. 15.

CAPITULO II

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL SISTEMA POLITICO MEXICANO.

II.1 CONTRATO COLECTIVO Y PROCEDIMIENTO DE APLICACION.

Toda vez que la cláusula de exclusión, va inmersa en el Contrato Colectivo de Trabajo, y éste viene a ser un requisito sin el cual la cláusula no podría existir, haremos a continuación referencia al mismo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Colectivo de Trabajo como: "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".

En cuanto a su origen, nos dice Mario de la Cueva, se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional, ya que la actividad de ésta se mueve en dos planos: el primero, de acción inmediata y de naturaleza jurídica, y el segundo es de acción a futuro y de carácter político. La finalidad inmediata de la asociación profesional es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores; este propósito lo alcanza en el contrato colectivo que viene a ser la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo: es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Asimismo, el contrato colectivo manifiesta De la Cueva, es un esfuerzo de democratización del derecho, ya que por un lado significa la posibilidad de que ambas partes de la relación de trabajo fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta; y por otro lado, sustituyó el contrato individual de trabajo.

Señala que la celebración de contratos colectivos de trabajo, traen como ventajas para los trabajadores: en primer lugar, el mejoramiento de las condiciones en favor de los obreros; en segundo lugar el imperio del principio de igualdad y que se enuncia en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "a trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad"; y finalmente que permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

Como ventajas para los patrones, señala en primer lugar la paz de la empresa, en segundo lugar el principio de igualdad también los favorece, porque saben a que atenerse y porque nadie puede exigir mejores condiciones. (32)

La evolución del contrato colectivo de trabajo.- históricamente pasa por varias etapas dentro de las cuales podemos encontrar, las que van desde su prohibición absoluta, hasta la tolerancia y la aceptación en la mayoría de los sistemas jurídicos, reconociéndolo como una garantía constitucional para los trabajadores.

La aceptación que tuvo el contrato colectivo, en los sistemas jurídicos, constituyó un paso importantísimo en el logro de las aspiraciones obreras, en su lucha por un trato más justo en relación con el patrón.

La prohibición absoluta.- realmente el contrato colectivo, no se encontraba prohibido; la prohibición absoluta recaía en cuanto a la formación de las asociaciones profesionales; los obreros tuvieron que luchar primero por su aceptación, pues sin ésta no puede existir la reglamentación colectiva de las relaciones de trabajo.

La tolerancia.- aunque el contrato colectivo no era aceptado en forma general, puesto que no se encontraba reglamentado; ya no era objeto por parte del Estado de persecuciones, existía ya la posibilidad de celebrarlo.

La desaparición de prohibiciones y límites a la existencia de las asociaciones profesionales, fué una consecuencia de la aceptación que se hacía cada vez mayor de los contratos colectivos en las empresas, porque admitidas las asociaciones se convirtieron en el instrumento de lucha para contrarrestar las acciones del patrón, a través del contrato que se generalizaba cada vez más, se establecían ventajas que los trabajadores deseaban, y que no las podían obtener con la lucha individual.

(32) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob.cit. pág. 465.

Debido a las características propias que tiene, que lo hacen diferente al contrato civil, el contrato colectivo no encontró una explicación satisfactoria, por lo que se pensó en la necesidad de regirlo, por medio de leyes que lo reglamentarían en forma especial, atribuyéndole una naturaleza propia, independiente y absolutamente distinta de otras figuras pertenecientes a las otras ramas del Derecho existente en esa época.

La última etapa del desarrollo del contrato colectivo, la encontramos en la inclusión del mismo en las leyes fundamentales de los países, atribuyéndole carácter de obligatoriedad, debido a que es precepto constitucional, por el objetivo que se propone, al establecer el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo).

Entre las leyes europeas que incluyeron el contrato colectivo en su legislación, tenemos a la Gran Bretaña, que como ya sabemos el derecho inglés es de carácter consuetudinario, y siguiendo esa línea, los contratos colectivos que son llamados acuerdos, tienen ese carácter, existiendo en Inglaterra muy pocas instituciones de carácter legislativo positivo, a pesar de lo cual los contratos colectivos han alcanzado un enorme desarrollo y eficacia plena, porque en contadas ocasiones se violan, siendo cumplidas voluntariamente por las partes.

En Francia, aunque la doctrina como la jurisprudencia ya habían tratado sobre el contrato colectivo, y lo habían admitido, la incorporación que hizo el legislador al derecho positivo, se hace por primera vez en la ley de 25 de marzo de 1919 en la que se reglamentó el mismo. En 1936, se tomó el acuerdo Matignot, y fué firmado por los representantes de la Confederación Patronal y los representantes de la Confederación General del Trabajo, éste acuerdo sirvió de base a la Ley de 1936, en el acuerdo se estableció que los contratos serían celebrados libremente por las partes.

La Ley de 1936, fué derogada por la Ley de 1938, que hacía referencia a los contratos colectivos. Durante la Segunda Guerra Mundial, y la crisis que suscitó, el Estado unilateralmente fijaba las condiciones de trabajo y salario, facultando para ello al Ministro del Trabajo, ésta situación duró siete años (noviembre de 1939-diciembre 1946), fecha en la cual se dictó otra ley nueva. En donde de nueva cuenta, la celebración de los contratos colectivos, se deja en manos de trabajadores y patronos con la libertad, de que las condiciones de trabajo, se fijen de mutuo acuerdo.

En la U.R.S.S., los sindicatos en este sistema resultan inútiles al igual que las asociaciones de trabajadores,

son innecesarias puesto que, teóricamente al menos no existe división de clases sociales, por lo mismo no puede existir lucha de clases, no existen intereses de clase que defender. No obstante lo anterior, se permite la celebración de los contratos colectivos, por medio de los cuales se tiende a elevar la productividad, mejorar la organización del trabajo, asegurar el cumplimiento de los planes de producción, y pretendiendo asegurar las condiciones de vida material y cultural de los obreros, ingenieros y empleados de la empresa. Estos convenios se regulan por medio del decreto de febrero 4 de 1947, los cuales son firmados por representación de los obreros, comité sindical y el director y funcionarios encargados de la marcha de la empresa, que son los que forman la administración de la misma.

En México, podemos considerar como antecedentes del contrato colectivo de trabajo, a los "Reglamentos para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla", de fecha 20 de noviembre de 1906. Y en 1912, también en el Estado de Puebla, se firma un documento llamado "tarifa mínima para la industria textil".(33)

El 6 de octubre de 1915, en la Ley de Agustín Millán se establecieron ciertas condiciones de trabajo, dentro de las cuales había el acuerdo con las asociaciones profesionales obreras, los sindicatos veracruzanos, entendieron ésto, como un antecedente de la obliteración que representaba para el patrón de celebrar un contrato colectivo.

En el proyecto Zubarán para la creación de una legislación laboral, creada a iniciativa de Don Venustiano Carranza en el cual se hace referencia al contrato colectivo, en 1916, sirvió de base para la legislación coahuilense.

A la legislación yucateca, es a la que mayor importancia se le puede atribuir, puesto que tanto por la influencia que ejerció en los Estados del Sur, fué la que siguieron, aún después de que entró en vigor la Constitución de 1917, como por la trascendencia que tuvo, además por ser la más completa y explícita en lo que se refiere a la materia laboral tanto como al contrato colectivo en especial.

En el texto del artículo 123 constitucional, no se menciona expresamente a los contratos colectivos de trabajo, si bien podrían entenderse referidos en el proemio que señala que:

(33) Ibidem. pág. 478.

"el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

Tanto el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como el artículo 386 de la de 1970, definen al contrato colectivo de trabajo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El artículo 387 de la citada Ley, establece la obligación del patrón para celebrar contrato colectivo de trabajo, cuando éste emplee trabajadores miembros de un sindicato. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consagrada en el artículo 450 de la propia Ley.

Cuando se pactan las condiciones, sobre las cuales versaran las relaciones obrero-patronales, en el contrato colectivo, surge el deber ineludible tanto para los trabajadores como para los patronos de cumplir con tales condiciones, pues de lo contrario los hace merecedores de sanciones, como que les causaría un perjuicio ya que no sería posible el cumplimiento de las finalidades perseguidas en el contrato colectivo, por el no cumplimiento el trabajador puede ser sancionado con el despido, en tanto que al patrón se le puede obligar a cumplir mediante el ejercicio del derecho de huelga lo cual le representaría un serio perjuicio.

Requisitos para la validez del contrato colectivo de trabajo: Al respecto el múlticitado Maestro Mario de la Cueva, considera que el primer camino para llegar al contrato colectivo es el acuerdo de voluntades; y para que puedan alcanzar el propósito que persiguen deben respetar los principios del orden público del Estado: la capacidad de los sujetos, la existencia de su voluntad, ausencia de vicios de ésta y la licitud en el objeto. (34)

La capacidad, como la facultad de celebrar el contrato colectivo pertenece al sindicato obrero, la capacidad deriva de los requisitos legales, tanto de constitución como de fondo.

(34) Ibidem. pág. 637.

El consentimiento, debe manifestarse libremente, no ha de ser dado por error, arrancado con violencia o sorprendido por dolo.

Objeto lícito, el objeto contrato de trabajo, no puede ser ilícito, pero si puede serlo el fin a que se designa la energía.

Formalidades, todas las legislaciones sobre el contrato colectivo exigen la forma escrita, indispensable para llevar al conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, expresa claramente que: "El contrato colectivo de trabajo, deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

A nuestro entender, este artículo enumera algunos de los requisitos de validez del contrato colectivo de trabajo.

Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

Además de las partes que intervinieron en la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales deberán quedar plenamente identificadas en el mismo (con nombre, domicilio, establecimientos que comprenden, etc.), dichos instrumentos deberán contener las siguientes disposiciones o cláusulas indicativas de los términos en que haya sido ajustada la relación laboral: a).- La duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o para la realización de una obra determinada; b).- La distribución que se de a las jornadas del trabajo, a los días de descanso y vacaciones; las jornadas pueden ser variables (diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas como en el caso de los menores y ciertos tipos de trabajo); c).- La capacitación y el adiestramiento que debe darse a los trabaja-

dores, a fin de evitar riesgos en el trabajo por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de máquinas, equipo o herramienta; d).- La organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad, de antigüedad, de reglamento, de admisión y escalafón, etc. Pueden establecerse algunas otras según convenga a las partes como la de conciliación, de revisión contractual, de tabuladores, etc., de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa. Las resoluciones adoptadas por estas comisiones mixtas pueden ponerse en ejecución, si así lo acuerdan las partes; pero si no se desea que tengan validez formal plena, entonces se solicitará su ejecución en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias. (artículos 391, 392 y demás de la Ley Federal del Trabajo).

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

Podrán también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo).

Las condiciones que se establezcan en el contrato colectivo de trabajo, nunca podrán ser inferiores o menos favorables, a las condiciones contenidas en contratos vigentes, para los trabajadores de la empresa o establecimiento. (artículo 394).

A excepción de los trabajadores de confianza, el contrato colectivo de trabajo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. (artículo 396).

Revisado el contrato colectivo de trabajo, si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualesquiera de las partes podrá solicitar su revisión; si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los sindicatos, por lo menos; y si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo

menos. Dicha solicitud, deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra terminada. En lo que se refiera a salarios en efectivo por cuota diaria, la revisión se hará cada año, por lo menos con treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. (artículos 397-399 Bis).

Prórroga de Contrato Colectivo.- Cuando ninguna de las partes haya solicitado en tiempo la revisión, o no se haya ejercitado el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. (artículo 400).

Terminación del Contrato Colectivo.- El Contrato Colectivo, puede terminarse por mutuo consentimiento; por terminación de la obra; y por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (artículo 401).

Dicha terminación de Contrato Colectivo de Trabajo, trae como consecuencias: su elemento obligatorio deja de tener vigencia, el empresario podrá seleccionar libremente su personal; el elemento normativo deja de valer como integrante del contrato colectivo, pero continúa vigente como cláusulas de las relaciones individuales de trabajo.

Si la terminación del contrato colectivo de trabajo va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo, concluyen todos los vínculos jurídicos.

Procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión.

En cuanto a la forma de cómo, cuándo, dónde y quién debe aplicar la cláusula de exclusión la ley es muy ambigua; el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, enumera una serie de requisitos mínimos que deben llenar las organizaciones sindicales, para que sean registradas en el Departamento de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local; el artículo 371 del mismo ordenamiento, enumera los requisitos que deben llenar los estatutos y la fracción VII del citado artículo, previene que en

los estatutos deben consignarse los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias; estableciendo una serie de normas, para los casos de expulsión, tales como: 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 la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y g).- Que la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Aún a pesar de que este precepto superó en gran medida el antiguo artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establecía como única limitación a las organizaciones sindicales para la expulsión de un miembro, la aprobación de las dos terceras partes de sus integrantes. No deja de ser inconcluso, toda vez que deja al arbitrio de las organizaciones sindicales el establecimiento dentro de sus estatutos de las causas de expulsión de sus miembros y el procedimiento respectivo; convirtiéndose a nuestro entender, en primer lugar en autoridades ordenadoras y ejecutoras, que van a ordenar cuando, como y porque procede la expulsión de un miembro, y al mismo tiempo van a ejecutar dicha orden, decretando la expulsión del mismo, sin tomar en cuenta, si esas causas son realmente válidas; o si se encuentran o no apegadas a Derecho; y en segundo lugar, se atribuyen un fuero que no les corresponde convirtiéndose en Juez y Parte, ya que por un lado son parte acusadora, y por el otro, van a juzgar y resolver sobre dicha acusación, y sobre la "defensa" del trabajador afectado, defensa que ha sido establecida previamente por la propia organización y obviamente de acuerdo a sus propios intereses.

II.2 RESPONSABILIDAD PATRONAL

Se ha dicho, que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tiene la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; y que éste es el convenio entre ambas partes, a fin de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en la empresa.

Asimismo, se ha manifestado que dentro del contrato colectivo de trabajo, se podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y también que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

La inclusión de esta cláusula, conocida como "cláusula de exclusión", en los contratos colectivos de trabajo, es una facultad para los sindicatos, y que en la práctica casi todos los contratos colectivos que se firman la incluyen; representa una obligación para el patrón aceptarla, toda vez que se encuentra consignada en nuestra ley como tal; por lo que resulta como consecuencia lógica, la obligación del patrón de separar al trabajador que sea miembro del sindicato a solicitud del mismo.

Al respecto, la ley no habla de cual debe ser el procedimiento que debe seguir el patrón para realizar dicha separación.

En términos generales, la redacción de la cláusula y su mecánica de aplicación, libera a los empresarios de cualquier responsabilidad derivado de la falta de requisitos, de la existencia de causas justificadas o de cualquier otro defecto; pero esta regla tiene una excepción incuestionable y que ha venido sustentando nuestro más alto tribunal en diversas ejecutorias al respecto.

De conformidad con la cláusula, los patronos deben separar del trabajo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato respectivo, sin que puedan juzgar sobre la procedencia o improcedencia de la medida. Se acepta, sin

embargo, que a pesar de esta limitación, que tiene por objeto salvaguardar el interés de los sindicatos, impedir que los empresarios se inmiscuyan en su régimen interior y que, finalmente, mediante discusiones sobre la aplicabilidad hagan nugatorios los efectos de la cláusula, los patrones están autorizados, capacitados y aún obligados a cerciorarse de que los trabajadores cuya separación se pida, sean miembros del sindicato excluyente, pues de lo contrario incurren en responsabilidad.

Según esto, el patrón está autorizado para exigir del sindicato que le compruebe en forma fidedigna que los trabajadores excluidos son sus agremiados, bajo la reserva de negarse mientras tanto, a aplicar la separación. Ahora bien, la afiliación al sindicato debe ser probada mediante las solicitudes de ingreso y los acuerdos de aceptación, con los padrones que se remitan a las autoridades del trabajo, y con los oficios enviando personal a los patrones, en virtud de la cláusula de contratación exclusiva, o por medio de cualquier otra prueba que demuestre, sin lugar a dudas, que los trabajadores excluidos son miembros del sindicato. Quizá la mejor prueba, según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esté constituida por la relación de descuentos sindicales que hace el propio patrón o en las nóminas o listas de raya de los trabajadores a su servicio.

En el supuesto de que el patrón llegue a despedir a los trabajadores expulsados sin que éstos sean miembros del sindicato, la responsabilidad recae íntegramente sobre él, sin que valga el argumento de que el sindicato también es responsable en virtud de su petición, ya que el empresario no estuvo obligado a acatarla. Esta responsabilidad consiste en el pago de salarios caídos y en la reposición correspondiente, sin que opere la restitución al seno del sindicato y el disfrute de derechos sindicales, ya que los trabajadores excluidos no habían sido miembros del sindicato excluyente. Los trabajadores pueden también optar por la terminación de su relación de trabajo, por causa imputable al patrón; ya que no cerciorarse de su afiliación sindical constituye una notoria falta de probidad.

Se ha considerado que el simple envío de la documentación relacionada con la expulsión es suficiente para que los patrones queden obligados al despido, sin mayores trámites; pero existe también la opinión de que el envío de dichos documentos, sin autorizar a los patrones para juzgar sobre su contenido, les otorga al menos, la facultad de cerciorarse de que esa documentación es completa, de acuerdo con la ley y con los estatutos sindicales.

Al respecto Mario Pavón Flores, considera que cuando los contratos colectivos de trabajo obliguen al sindicato a remitir copia de la documentación, el patrono esta obligado a cerciorarse de que los documentos corresponden al proceso estatutario establecido, siendo responsable de la ilegal aplicación en caso de que se desatienda de estos requisitos de forma; y cuando los contratos no obligan a tal remisión, entonces basta el oficio de la directiva del sindicato, quedando bajo la responsabilidad de ésta la falta de cumplimiento de otros - requisitos de forma que establezcan los estatutos. Sin embargo en ninguno de los dos casos el empresario está autorizado para juzgar sobre la procedencia o improcedencia de la cláusula ni sobre la corrección o incorrección del procedimiento, en cuanto al fondo. (35)

Tratándose del primer supuesto, lo patronos están facultados para cerciorarse de que en los términos de los estatutos, aparece una consignación a los organismos represivos del sindicato, las declaraciones de "defensa" del trabajador afectado, el dictámen de culpabilidad, la celebración de la asamblea donde se tomó el acuerdo respectivo y la constancia en el acta de que votaron las dos terceras partes de los agremiados o de que hubo cómputo legal de las votaciones parciales que correspondan, pero esta verificación, es de carácter meramente formal y no de crítica del contenido de los documentos. La falta de este trámite hace responsable a los patronos de la ilegal aplicación de la cláusula, en cuanto a los requisitos de forma.

Como se ha manifestado, en materia de aplicación y procedimiento de la cláusula de exclusión, la ley es muy ambigua, tratándose del término dentro del cual los empresarios deban separar del trabajo a los trabajadores excluidos, no hace ninguna mención, por lo que es necesario remitirse a lo que las partes hayan establecido en el contrato colectivo. Cuando éstos nada disponen al respecto, los patronos estan obligados a la separación a la mayor brevedad posible; pero dicha obligación patronal debe estar limitada por las necesidades del servicio, pues si se trata de trabajadores de difícil substitución, el empresario puede condicionar la separación inmediata a que se le proporcione los substitutos correspondientes. Una vez designados éstos, aún cuando todavía tengan que pasar por el período de prueba, de entrenamiento o de práctica, no existe fundamento legal para retardar la separación.

(35) PAVON FLORES, Mario. La cláusula de Exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo. ob.cit. pág. 75.

Quando el patrón no proceda a la separación del servicio a los trabajadores excluidos ni dentro del término razonable, ni dentro del plazo contractual, aún cuando el sindicato haya proporcionado el sustituto; el sindicato tiene dos acciones: un posible emplazamiento de huelga por violación de contrato colectivo de trabajo, o demandar el pago de salarios para los trabajadores que, de haberse realizado la separación, hubieren ascendido en el escalafón y de los solicitantes de trabajo que hubieren ingresado a la empresa.

II.3 RESPONSABILIDAD SINDICAL.

En materia de responsabilidad sindical, podemos decir, que toda vez que la actividad sindical, es reconocida por los ordenamientos jurídicos, engendran necesariamente supuestos de responsabilidad inherentes a la misma. El sindicato, a partir de su condición jurídica de persona moral, e independientemente de la graduación técnica de esta personalidad y aún de su misma naturaleza, es sujeto de responsabilidades. La peculiaridad de la acción sindical desembuelve un sistema de responsabilidades en el que se hacen ditinguibles diversas situaciones.

Puede considerarse a la responsabilidad sindical, atendiendo a su naturaleza y en función de los sujetos que la originan.

Desde el punto de vista de su naturaleza, la responsabilidad sindical puede clasificarse en civil, penal, laboral y administrativa; y desde el punto de vista de los sujetos que la engendran, se concreta la responsabilidad por actos sindicales de adheridos, dirigentes y funcionarios de las entidades.

La responsabilidad civil.- Es la que resulta por la realización de actos corporativos o de sus miembros realizados en ciertas circunstancias; así como por las faltas en que incurran los sujetos que en nombre de la entidad actúen aún cuando la conducta dañosa, se realice fuera de sus actividades legales o estatutarias. Esta responsabilidad puede ser exigida frente al sindicato hasta por los propios miembros; tal es el caso de trabajadores que participan de una huelga política, decidida por la agrupación sindical, y por cuyo motivo se sanciona a los participantes con la pérdida de salarios; tal detracción será repercutible al sindicato al exigir indemnización por jornales perdidos; en este caso el sindicato, mediante sus órganos, ha realizado un acto que excede a los atribuidos, y es responsable.

Responsabilidad Penal.- Se dice que a la persona moral no se le puede ejercitar la acción penal, sólo contra sus representantes legales; en este caso los asociados penalmente responsables y sancionados pecuniariamente, sanción que no puede ser realizada en la persona moral; por no ser civilmente responsable. Cuando la acción sindical promueva la comisión de delitos, dicha promoción tiene un origen individualizado, bien de un dirigente sindical o de un acuerdo de un órgano sindical, existe la llamada aceptación para delinquir, por lo que queda individualizado el delincuente de la persona moral que es el

sindicato; quien viene a ser responsable civil subsidiario cuando se demuestre que la acción delictuosa de sus miembros o adheridos es el resultado de la acción sindical acordada o impuesta.

Responsabilidad Laboral.- En esta materia se dice que el sindicato es responsable del cumplimiento de los contratos colectivos, en los cuales haya adquirido responsabilidad necesaria y directamente, y también de la omisión de cuantos actos sean necesarios para obtener la observancia del contrato colectivo.

Responsabilidad Administrativa.-Esta responsabilidad deriva del régimen jurídico establecido en orden a la creación y funcionamiento de los sindicatos. Responde de la observancia de reglas de forma que hacen mención al cumplimiento de prescripciones sobre creación, registro, intervención, fiscalizadores, etc.

Responsabilidad sindical por actos de los adheridos.- Como excepción del principio de individualización de la responsabilidad, al respecto, aquellos supuestos en los que la falta cometida por el miembro del sindicato ofrece, cuando menos, presunción de vigilancia sindical o debilidad de la entidad para evitarla o preverla; existe responsabilidad por parte del sindicato, pero siempre que el obrar se ajuste a las normas legales, estatutarias o emanadas de órganos superiores. Contrariamente el ejercicio extralimitado de la actividad sindical determina un supuesto de responsabilidad penal.

Hicimos referencia a la responsabilidad que tienen las asociaciones profesionales (sindicatos) en general, ahora vamos a hablar de la responsabilidad que tienen los sindicatos en materia de la cláusula de exclusión.

La ley no hace mención sobre la responsabilidad que tiene los sindicatos, cuando aplican la cláusula de exclusión a alguno de sus miembros; consideramos que dicha responsabilidad debe estar perfectamente establecida en los estatutos del sindicato o bien en el contrato colectivo de trabajo, cuando se hace alusión a la cláusula.

En la práctica, cuando los trabajadores excluidos, demandan conjuntamente a los patrones y a los sindicatos, bien porque los primeros sean en realidad los responsables de la exclusión, como sucede en muchos casos, o bien porque los patrones son quienes ejecutan materialmente la suspensión en su labores.

En un principio, ese tipo de reclamaciones llegó a ser resuelto en contra de los patrones, condenándolos a la reposición y al pago de los salarios caídos, tal como pudiera suceder aún ahora, en ciertos casos especiales.

Aunque a últimas fechas, las autoridades del trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han enténdido que en los casos de mala o indebida aplicación de la cláusula de exclusión, corresponde al sindicato excluyente, toda la responsabilidad del conflicto y el patrón sólo estará obligado a reponer al trabajador en el puesto que tenía hasta antes de la aplicación de la cláusula, sin pago de salarios caídos. Estos salarios debe pagarlos el sindicato como daños y perjuicios, y siempre que éstos hayan sido reclamados.

El criterio del más alto Tribunal Judicial del País y de las autoridades del trabajo ha variado también, por lo que hace a las causas de indebida aplicación de la cláusula; puesto que inicialmente se sostuvo que dichas autoridades sólo podían juzgar sobre si el procedimiento se había apegado a la ley y a los estatutos, pero de ninguna manera resolver sobre si en realidad, había existido o no causa justificada de exclusión. Lo que dejaba al arbitrio de los sindicatos establecer las causas que según ellos determinaban la expulsión de sus miembros, dejando sin defensa a los trabajadores injustamente excluidos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, comenzó a establecer ejecutorias en donde no solamente examinó si se había cumplido con las reglas del procedimiento, de acuerdo con la ley y con los estatutos, sino que también entró a juzgar sobre si en cada caso, las causas determinantes de la exclusión ameritaban una pena tan grave, no sólo en los términos de los estatutos sino también de acuerdo con los principios de carácter general, fundados en el propósito doctrinario de la cláusula.

En la actualidad, los sindicatos son responsables para con los trabajadores excluidos en todos aquellos casos en los que no se haya cumplido con la Ley y con los estatutos para aplicar la cláusula de exclusión. Esta responsabilidad consiste en que están obligados a pagar los daños y perjuicios correspondientes que, en este extremo no pueden ser otros que los salarios caídos y aún los gastos de tramitación, y en su obligación de restituir a los trabajadores excluidos en la integridad de sus derechos sindicales. Los patrones están obligados a reponer de inmediato a los trabajadores, a riesgo de ser entonces los únicos responsables de los daños y perjuicios que sufran los trabajadores a partir de esa fecha.

Como no existe ninguna medida legal para que el Sindicato admita nuevamente a los trabajadores excluidos, únicamente tienen que pagar su indemnización constitucional y las demás prestaciones que por ley le corresponden al trabajador.

En materia de procedimiento y dentro del concepto de responsabilidad sindical, se establece la obligación que tienen los sindicatos de comprobar ante los tribunales, cuando son demandados, que la exclusión obedeció a causas legítimas y que se cumplieron fielmente los requisitos procesales. La carga de la prueba corresponde a los sindicatos y no a los trabajadores excluidos. (36)

Cabe hacer mención, que la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al analizar minuciosamente, si las causas de expulsión son legítimas y si se encuentran apegadas a la Ley y a los estatutos, ha producido un gran descontento dentro de las organizaciones sindicales, pues consideran que lesiona su soberanía, ya que ellas son las únicas que pueden determinar que causas pueden ser consideradas como peligrosas para sus organizaciones y determinar cuales son sus medidas disciplinarias en defensa de su propia personalidad en el sentido más amplio y objetivo.

Punto de vista, que obviamente no compartimos, ya que si bien estamos de acuerdo que dentro de los estatutos de las asociaciones profesionales se prevean medidas disciplinarias a fin de salvaguardar los intereses de la misma; pero tratándose de la expulsión de un miembro y que por lo mismo trae aparejada la pérdida de su empleo; consideramos de vital importancia establecer un verdadero procedimiento (propuesta que haremos en el capítulo respectivo), en donde la Ley establezca claramente cuales son las causas por las cuales debe operar la expulsión de miembros de un sindicato, y más aún establecer un procedimiento que deberá seguirse directamente ante las autoridades competentes (Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje), a fin de que ambas partes (Sindicato y trabajadores afectados), puedan dilucidar sus derechos, dictándose laudo correspondiente.

(36) Ibidem. p.p. 79-83.

II.4 RESPONSABILIDAD DEL ESTADO.

Antes de hablar de la responsabilidad que pudiera tener el Estado en cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión, hemos considerado importante hacer una breve referencia sobre los temas: Aplicación de la Legislación del Trabajo y Autoridades del Trabajo.

El Estado se reserva la facultad de vigilar la observancia de las leyes de trabajo; instituyendo para tal efecto un sistema completo de inspección, por medio del cual se verifica el acatamiento de la ley en los centros de trabajo; si se descubren infracciones se sancionan con la aplicación de una pena que consiste en una multa.

El cumplimiento de la norma desde el punto de vista objetivo, no tiene los efectos que se proyectaron con su implantación; se trata de elevar el nivel de vida del trabajador; se trata de establecer las bases de ese nivel de vida; se trata de salvaguardar la salud de los efectos de la fatiga y del medio ambiente en el que se trabaja; etc.; la satisfacción de los derechos subjetivos es tan importante o tal vez más aún, que la realización objetiva de la norma. (37)

Entiéndase por derecho subjetivo, a la norma que ampara y protege los derechos de los trabajadores y como derecho objetivo, la norma que vigila el cumplimiento de dichos derechos.

Las vías que se abren a esa satisfacción son:

a).- La violación trae aparejado perjuicio a los sujetos del Derecho Obrero. Mediante el juego de la función jurisdiccional -ejercicio de la acción, conocimiento del negocio, resolución y ejecución forzada- se obtiene el cumplimiento o la reparación, osea la satisfacción que debió prestarse voluntariamente.

b).- La autoridad por regla general, fija un plazo al patrón para que cumpla con la ley; a su vencimiento se lleva a cabo la verificación correspondiente; si no se ha dado satisfacción al mandato de la autoridad, se aplica una multa, se apercibe con una mayor y se concede un nuevo término.

(37) CASTORENA, J. Jesús. Procesos de Derecho Obrero. s.e. México. s.f. pág. 13.

c).- La facultad que le da la Ley al trabajador de rescindir el Contrato de Trabajo, cuando las condiciones de seguridad e higiene del centro de trabajo constituyen un peligro grave para su salud.

d).- El ejercicio de las acciones de los trabajadores es auxiliado por el Estado mediante las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que consisten en asesorarlos y en vigilar que la administración de justicia sea pronta y expedita.

e).- De la infracción comprobada por los Inspectores de Trabajo, y sin que medie ejercicio de acción alguna por parte de los trabajadores, se hace derivar una condena en contra del patrón y en favor de aquellos, etcétera, etcétera.

Otra forma de proveer a la aplicación de la norma, esta dirigida a las disposiciones de la Ley que tienden a crear situaciones generales, pero que al mismo tiempo modifican el contenido de las subjetivas, o sea de las condiciones de trabajo.

Se llega a ese resultado a través de la institución de los procesos administrativos, bien que corran a cargo de la autoridad jurisdiccional para dar lugar a la vía de jurisdicción voluntaria, bien que sean conducidos por autoridad administrativa. Tienen ese carácter las formas procesales para fijar el monto del salario mínimo para declarar obligatorio el contrato colectivo de trabajo, etc.

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO:

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, enumera las Autoridades del Trabajo, al manifestar que: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública.

III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a su

Direcciones o Departamentos de Trabajo.

- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- VI.- A la Inspección del Trabajo.
- VII.- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas.
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

El maestro Jesús Castorena, menciona también como autoridades del trabajo al Ejecutivo Federal, o sea el Presidente de la República, a las Secretarías de Salubridad y de Asistencia, de Gobernación, de Relaciones Exteriores y de Industria y Comercio. (38)

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.- En el año de 1911, el Gobierno de Don Francisco I. Madero creó, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria el Departamento de Trabajo, al que se dieron facultades de investigación de los problemas del trabajo, de preparación de leyes del trabajo y de atención conciliatoria a las dificultades que surgieron entre obreros y patrones. Ese Departamento pasó a ser órgano de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al

(38) Ibidem. pág 15.

crearse ésta por la Ley de Secretarías de Estado del año 1917. En el año de 1932 el Departamento de Trabajo fué desmembrado de todo otro organismo para instituirlo en una entidad autónoma. El 31 de Diciembre de 1940 se elevó ese Departamento a la categoría de Secretaría de Estado.

Entre las principales funciones de la Secretaría de Estado y Previsión Social, encontramos las siguientes:

En materia de promoción de empleos, principalmente la promoción directa o indirecta del aumento de las oportunidades de empleo y la propuesta de lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.

En materia de colocación de trabajadores, encauzando a los demandantes de trabajo hacia aquéllas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulte más idóneos.

En materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores, le compete aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten; asimismo establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

En materia de registro de constancias de habilidades laborales, establecer registro de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieren a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la materia.

A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.- les compete, a la primera, lo concerniente a la participación de utilidades de las empresas, y a la segunda la vigilancia, del cumplimiento de las obligaciones que la Ley les impone a los patrones en materia educativa, y en la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

A las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.- en todas aquellas actividades en materia de trabajo, que no sean competencia de las autoridades federales (dicha competencia la establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 527).

A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.- le compete representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios, procedentes, para la defensa del trabajador o del sindicato; y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas

Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.- compete el estudio y promoción para la generación de empleos; la promoción y supervisión para la colocación de los trabajadores; la organización, promoción y supervisión de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y el registro de constancias de habilidades laborales.

La Inspección de Trabajo.- se encarga principalmente de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas o establecimientos; realizar los estudios y copiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y las demás que les confieran las leyes.

La Comisión de Salarios Mínimos.- funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. El Consejo de Representantes (de los trabajadores, de los patrones y del gobierno), entre otras funciones va a fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

La Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.- se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en la Ley. Funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.- tendrán como funciones las de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario y las demás que le confieran las leyes. En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- se encarga del conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario y a la competencia federal que establece la propia Ley.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.- funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Jurado de Responsabilidad.- la propia Ley Federal del Trabajo determina las responsabilidades en que incurren las diversas autoridades a cuyo cargo corre la aplicación de la Ley. Tratándose de personas cuya designación corre a cargo del gobierno, el proceso para fijar responsabilidades y aplicar sanciones es de naturaleza administrativa.

Quedan sujetos a proceso administrativo, los miembros de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, representantes de los trabajadores y de los patrones designados por los sectores a que pertenecen, no obstante la naturaleza de su designación.

Los Jurados de Responsabilidades, integrados por representantes del capital, del trabajo y del gobierno, conocen en cambio, de las responsabilidades en que incurren los representantes del capital y del trabajo que integran las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

La Secretaría de Salubridad y de Asistencia.- interviene en la conservación de la Salud y la vida de los trabajadores del campo y de la ciudad, la higiene industrial, excepto la parte que se relaciona con la previsión social en el

trabajo.

La Secretarías de Gobernación, Relaciones Exteriores e Industria y Comercio.- intervienen en la celebración de tratados para regular los contratos de trabajo de los nacionales que se trasladan al extranjero, para trabajar al servicio de toda clase de empresas. Gobernación, para controlar los movimientos migratorios; Relaciones Exteriores para conducir las negociaciones internacionales por los servicios consulares que corren a su cargo; Industria y Comercio por razones de estadística, para conocer hasta que número de hombres podemos enviar, sin comprometer nuestras actividades económicas.

Sin duda alguna, en nuestro País, tenemos, por lo menos en teoría, una de la maquinarias jurídicas más completas del mundo, en cuanto a declaración, protección y garantía de los derechos del trabajador mexicano; procurando siempre su bienestar económico y social, fundamentalmente en la estabilidad de su empleo.

En cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión, consideramos que si existe responsabilidad del Estado, responsabilidad que se deriva por permitir a las organizaciones sindicales establecer por sí mismas, cuales son las causas por las que puede operar la exclusión de sus miembros, dándoles amplia libertad para decidir cuando, como y porque, separarán a sus miembros, máxime que, de igual forma, dan libertad a dichas organizaciones para establecer cual será el procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión; que en la mayoría de los casos vienen a ser verdaderas injusticias en contra de los trabajadores, privándolos al mismo tiempo de su empleo, siendo quizá éste su único medio de subsistencia y sostén económico. Cometiéndose en su contra verdaderas violaciones de garantías que tutela y consagra nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consideramos, que con la intervención del Estado en esta materia, estableciendo claramente cuales son las causas por las cuales un sindicato podrá expulsar a sus miembros, causas que efectivamente, atenten contra la integridad y pongan en peligro la vida de la organización; y asimismo el establecimiento de un verdadero procedimiento de aplicación ante las autoridades competentes, dando la oportunidad al trabajador afectado de defenderse, y con la puesta en marcha de la maquinaria jurídica en materia de inspección y vigilancia para el cumplimiento de la Ley; se acabaría con el uso abusivo de la cláusula de exclusión, por parte de líderes sindicales, que la utilizan como un verdadero medio de represión y control, en contra de los trabajadores y en favor de sus propios intereses. (propuesta de la que hablaremos ampliamente en el capítulo correspondiente).

II.5 LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y LAS CUESTIONES POLITICAS.

Quando hicimos el estudio correspondiente, al origen de las Asociaciones Profesionales en México, dijimos que las mismas, nacieron como una reacción a la situación deplorable e inhumana que vivían los trabajadores en nuestro País, debido a la explotación de que eran objeto, por parte de ambiciosos empresarios, que no se preocuparon por darles a sus empleados un salario que les garantizará las más elementales necesidades y por el contrario, eran forzados a trabajar excesivas jornadas de trabajo.

Asimismo, que tal situación era apoyada en gran medida por el Gobierno, ya que su política no iba en ningún momento encaminada a la defensa de los intereses de los trabajadores explotados y marginados, sino por el contrario, la política nacional del gobierno era otorgar todo el apoyo a empresarios, en su mayoría extranjeros.

Apoyo incondicional para los empresarios por parte del Estado, llegando incluso a organizar verdaderas masacres en contra de los trabajadores que manifestaron su descontento por la situación que vivían; como una verdadera forma de control y para evitar que nuevos grupos trataran de manifestar su descontento.

A pesar de la represión que el gobierno ejercía sobre la clase trabajadora, ésta no cesó nunca en su lucha por encontrar el medio que le permitiera liberarse de las cadenas que lo ataban.

Poco a poco, y a costa de la vida de muchos obreros mexicanos, la política del Gobierno en relación con la formación de asociaciones profesionales, fué cambiando, si bien no eran aceptadas abiertamente, sus líderes ya no eran perseguidos y reprimidos.

Esto se debió, por un lado, a la incesante lucha que mantuvieron los obreros en contra del sistema, y por otro lado, a los fines de algunos políticos, que pensaron que teniendo de su parte al movimiento obrero, lograrían con mayor facilidad su objetivo, que era, alcanzar el poder.

Situación que se vislumbró claramente, cuando las Asociaciones Profesionales pertenecientes a la Casa del Obrero Mundial, decidieron enlistarse a las filas revolucionarias, en apoyo a Venustiano Carranza, para tal efecto, los líderes de la Casa del Obrero Mundial llegaron a un acuerdo con Carranza y su gobierno representado por Rafael Zubarán Company, Secretario de Gobernación, en el que se estipularon las recompensas prácticas que recibirían los obreros en pago de la incorporación a la revolución.

Al respecto, nos dice Barry Carr: "que el movimiento sindical fué la cenicienta de la política, siendo cortejado por los políticos nacionales con el fin de ponerlo a su servicio de sus propios intereses". (39)

Al darse cuenta, la clase obrera de que eran utilizados, para fines meramente políticos y que a parte de todo, los políticos no cumplían sus promesas; la reacción ante estos acontecimientos fué oponerse firmemente a cualquier forma de intervención política por parte de los sindicatos.

Actitud, que derivado de la situación que cada vez era más difícil para los obreros y con la esperanza de obtener mejoras en sus condiciones de vida, duró muy poco, ya que volvieron a participar en la política del país.

Algunos líderes sindicales corruptos, en contubernio con algunos políticos, intentaron en repetidas ocasiones formar organizaciones sindicales que en apariencia pugnaban por el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, su --

finalidad primordial era tener control sobre las masas; situaciones que supieron vislumbrar los obreros, no permitiendo la culminación de dicha finalidad.

Con lo anterior, queremos demostrar, que los sindicatos de una u otra manera, participan y han participado en la política de cada País.

(39) CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México. Era. México, 1981. pág. 58.

La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), organizó el Partido Laborista Mexicano (PLM), cuando estimó que la clase trabajadora debía tomar una participación organizada y consciente en la política nacional. Partiendo que desde su origen presentó grandes defectos, toda vez que la separación establecida entre las funciones que propiamente corresponden a los sindicatos, tales como la defensa de los intereses económicos del proletariado, y las funciones de mayor envergadura que se polarizan en la actividad política, son totalmente distintas.

A partir de la disolución del Partido Laborista Mexicano, en términos generales, los sindicatos conservaron celosamente su carácter de organismos de frente único, que no podían ser divididos por cuestiones políticas o político-electorales siempre dentro de principios de carácter socialistas.

Pero con la integración del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), actualmente Partido Revolucionario Institucional (PRI), constituido por sectores, se introdujo un cambio importante en las finalidades de los sindicatos. A partir de entonces los sindicatos se vieron convertidos en organismos del Partido Revolucionario Institucional.

En la declaración de principios del Partido Revolucionario Institucional, manifiesta que se esforzará por seguir siendo la expresión orgánica de la voluntad popular mayoritaria y por mantenerse como alianza permanente de las fuerzas fundamentales del pueblo mexicano, agrupadas en los sectores Agrario, Obrero y Popular. Y que su programa está sustentado en los programas de las organizaciones de sus tres sectores, así como en sus demandas y aspiraciones.

Asimismo, que ratifica su decisión de impulsar y apoyar vigorosamente la lucha social por la elevación de las condiciones de vida de las clases trabajadoras organizadas en sus tres sectores.

Su obligación para fortalecer, ampliar y profundizar la alianza popular de sus tres sectores que la integran; respetar escrupulosamente la autonomía interna de sus organizaciones; coordinar a éstas para la acción política encauzada hacia objetivos comunes; decidir y llevar a cabo movimientos solidarios que refuercen sus luchas reivindicatorias, cuando las propias organizaciones de los sectores lo requieran; contribuir a desarrollar la capacidad política y la conciencia de clase de sus

miembros; promover a cargos administrativos y a puestos de elección popular, en todas las instancias del poder público, a los militantes representativos de las organizaciones de sus tres sectores; y, en general, apoyar sus demandas y defender sus derechos e intereses.

Redoblará sus esfuerzos a fin de robustecer la gran coalición revolucionaria de los sectores, para que las mayorías sigan siendo la fuerza democrática que guíe a la Nación. (40)

En el artículo 20 del capítulo III, de los Estatutos del Partido, que se refiere a su estructura, dice que esta compuesta: por las organizaciones campesinas, obreras y populares que al integrarse al partido, forman sus sectores Agrario, Obrero y Popular. Y por las secciones que el Partido constituya en cada una de las demarcaciones en que se dividan los Distritos Electorales Federales Uninominales del País.

Asimismo, que las organizaciones de los sectores, conservarán su autonomía, dirección y disciplinas internas, en cuanto a la realización de sus fines propios; pero la acción política de sus miembros, que a la vez lo sean del partido, se realizará dentro de la estructura y órganos partidistas y con sujeción a sus estatutos. (artículo 21 de los estatutos del partido).

Que los sectores Agrario, Obrero y Popular, que son la base de la integración social del partido; expresan las características de clase de sus organizaciones y mantienen la plena identidad de intereses y propósitos de sus miembros individuales; son los medios para vigorizar la solidaridad social de éstos y luchar por sus intereses económicos y sociales, cumplir con mayor eficacia sus tareas políticas y elevar su preparación ideológica, a fin de fortalecer su conciencia sobre la responsabilidad histórica que les corresponde en las transformaciones que requiere la sociedad igualitaria. Se esforzará por encauzar a los sectores y a sus organizaciones hacia la realización de objetivos comunes; apoyará solidariamente sus luchas reivindicatorias cuando lo soliciten expresamente y sea un medio

(40) Documentos Básicos. (Declaración de Principios, Programa de Acción y Estatutos). Partido Revolucionario Institucional. México, 1986. p.p. 45-50.

para fortalecer la alianza de las fuerzas fundamentales del Partido; coordinará su participación en las acciones que sirvan

de apoyo a los gobiernos nacionalistas y revolucionarios; promoverá sus mejores miembros a cargos de elección popular y de la Administración Pública, valorando su convicción ideológica, militancia y trabajo partidista. (artículo 22 de los Estatutos del Partido).

Los Sectores del Partido, deberán crear Comités de Acción Política y Orientación ideológica en cada una de sus organizaciones y, en general, en cada unidad socio-económica donde sus miembros desarrollen regularmente sus actividades específicas.

A través de estos Comités, los sectores procurarán profundizar y ampliar la acción partidista en los centros que constituyen la unidad básica económica y social de sus organizaciones; y coordinar esa acción con la que el partido realiza a través de sus órganos, conforme a la reglamentación que se expida. (artículo 23 de los estatutos del partido).

En la actualidad, las organizaciones que forman los sectores del Partido Revolucionario Institucional son: por el Sector Agrario, la Confederación Nacional Campesina (CNC); por el Sector Obrero, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), y por el Sector Popular, la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP).

Con la declaración de principios, programa de acción y estatutos, referentes a las organizaciones que integran los sectores del Partido Revolucionario Institucional, se demuestran los grandes cambios y avances inimaginables que tuvieron los sindicatos obreros, máxime que el P.R.I., es el partido que ostenta el poder en nuestro País.

Se ha dicho que la cláusula de exclusión no es aplicable, a los trabajadores que dejen de acatar resoluciones de carácter político; toda vez, que los sindicatos se han integrado para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores, en su calidad de sujetos del contrato de trabajo; pero nunca en su carácter de ciudadanos de la República, que tienen el derecho inalienable e imprescriptible de intervenir en las cuestiones políticas, de acuerdo con su voluntad y sin más limitación que la que su propia voluntad les imponga. Y que los sindicatos no están facultados por sus Estatutos ni por la Ley, para aplicar la exclusión por causas políticas o político-

electorales, siempre que las posturas de sus agremiados no rompan con los principios de los propios sindicatos.

Sin embargo, en la actualidad con la proliferación de líderes obreros corruptos, sabemos que la cláusula de exclusión es aplicada a trabajadores que se oponen a sus intereses personales, o bien que manifiestan su inconformidad por su actuar, contrario a los ideales del sindicalismo. Asimismo, la cláusula de exclusión es aplicada a los trabajadores que se oponen abiertamente al sistema político mexicano; y peor aún, que en contubernio con los patrones, aplican la exclusión a trabajadores que se manifiestan en defensa de sus intereses, contrarios a los del patrón; o bien a trabajadores a quienes se quiere despedir sin el pago de las prestaciones que le corresponden.

Exclusión, que en la mayoría de los casos disfrazan, argumentando, que se motivó en defensa de la soberanía y de la integridad del régimen interior y de los principios del sindicato. Y si consideramos que realmente son muy pocos los casos de trabajadores afectados los que llegan a demandar ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, según sea su competencia, ya que la mayoría de los trabajadores excluidos son amenazados en su persona, bienes o familiares, bien por los propios líderes corruptos, bien por el patrón. Configurándose verdaderos despidos injustificados, amén de la gran cantidad de garantías constitucionales violadas; de las cuales haremos referencia en el capítulo correspondiente.

CAPITULO III

EL SINDICALISMO Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEGISLACION ME- XICANA.

III.1 EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.

El 14 de septiembre de 1916, se convocó a un Congreso Constituyente, el cual inició sus labores en Querétaro, el 21 de noviembre del mismo año.

El 10 de diciembre, se recibió el proyecto de Don Venustiano Carranza y el Congreso empezó a tomar una orientación más definida cuando planteó la necesidad de reformar y adicionar otros principios al Código Supremo.

Al discutirse el artículo 50, el Diputado obrero Héctor Victoria y después el periodista Froylán C. Manjarrez lograron que se elaborara el título 6o de la nueva Constitución, que es el artículo 123, habiéndose nacido así el Derecho del Trabajo que regularía la prestación de servicios, lo mismo que la organización de quienes los ejecuten y que crearía las autoridades destinadas a aplicar las normas y a prescribir los procedimientos que asegurasen la eficacia de los derechos otorgados por la ley. La Carta del 17, al constitucionalizar las exigencias obreras, señaló nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos. En ella quedó expresamente reconocido el derecho de obreros y empresarios para asociarse; el derecho de huelga para los obreros y la licitud de las huelgas cuando éstas tuvieron como objetivo el de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

De la comparación entre las ideas que se manejaron en el constituyente y las que desde 1906 se habían plasmado en el Programa del Partido Liberal, puede evidenciarse la gran influencia que en este capítulo tuvieron los principios magonistas. A lo anterior, habría que agregar que muchos de los diputados que lucharon y se esforzaron por sacar adelante el artículo 123 habían sido magonistas, conocían el programa y fundamentalmente, habiéndose apropiado sus ideas porque, siendo trabajadores y resistiendo en carne propia los embates del régimen porfiriano, entendían la justeza de los principios y la necesidad de que se estableciesen no como leyes secundarias sino en la Constitución, pues ésta era la única forma de asegurar la protección real y efectiva de los derechos que a los trabajadores correspondían.

Con este artículo, culminaban las luchas de

mejoramiento de los trabajadores que se habían iniciado desde tiempo de la colonia; y hacia otra época, en la que no bastaba el establecimiento de los principios, sino la realización de ellos, así como la explotación de otros que completaran y reforzaran su posición, en la vida económica y social.

A partir de entonces, habría que luchar contra las acciones contrarrevolucionarias y contra aquellos que por intereses propios, por oscurantismo o por simple posición de clase, intentarían a toda costa oponerse a que cambiase de pronto, un sistema que tendía a proteger sus intereses. Es decir, un capital que había sido, durante mucho tiempo, el amo de los trabajadores y unas autoridades que siempre habían considerado al margen de la Ley toda actividad del proletariado, no iban a permitir ese cambio.

Así lo comprendieron los trabajadores quienes, de inmediato, empezaron a concebir que sólo a través de la lucha mediante una organización que ahora se les reconocía plenamente, podrían no solamente oponerse a esos intereses, sino a luchar por cambiar la ancestral actividad negativa del capital.

El artículo 123 constitucional.- contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

En su primer párrafo, establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo; sus bases son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral; y son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Las normas que integran el apartado A y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los siguientes grupos:

1).-Normas tutelares del trabajo individual o sean reglas directas sobre la prestación del servicio.- Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pago en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2).- Normas tutelares de las mujeres y los menores.- Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.

3).- Normas tutelares de derechos colectivos.- Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

4).- Normas sobre Previsión Social.- como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5).- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.

El artículo 123, tiene íntima relación con el artículo 50., que establece la libertad del trabajo; asimismo, que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; con el 30., que en su fracción II fija normas protectoras de la educación de los obreros; con el 27, referente al derecho de propiedad y a la cuestión agraria; con el 28, relativo a la intervención del Estado en la producción y circulación de los bienes; con el 73, fracción X, que faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123; con el 107, fracción II, que señala que, en materia de amparo, podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales; con el 11 transitorio que dispuso que, en tanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislaran sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por la Ley fundamental en esas materias se pondrían en vigor en toda la República; y por último, con el 13 transitorio, que extinguió las deudas que hubieren contraído los trabajadores con los patrones, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de la Constitución.

El artículo 123, ha sido objeto de un número considerable de reformas encaminadas a satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores y a resolver con más eficacia los problemas obrero-patronales.

El antecedente inmediato del artículo 123, en el proyecto de bases sobre trabajo, presentado en la sesión del Congreso Constituyente de 1916, celebrada el 28 de diciembre del mismo año, por el Diputado José Natividad Macías, en nombre de Venustiano Carranza. El propio proyecto surgió con motivo de la división del artículo 5o.

La Constitución Mexicana fué la primera en elevar a la categoría de norma fundamental, el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

Entre los antecedentes históricos del artículo 123, podemos citar los siguientes:

1).- Los artículos 32 y 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, dado en el Palacio Nacional de México el 15 de Mayo de 1856, relativo a que nadie puede obligar sus servicios sino temporalmente y para una empresa determinada; asimismo que los menores de 14 años no pueden prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos la autoridad política.

2).- La comunicación de José María Lafragua a los Gobiernos de los Estados con las que le remite el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de fecha 20 de mayo de 1856, en el que se proclama la abolición de la esclavitud y se establecen bases para el servicio personal.

3).- El artículo 32 de la Constitución Política de la República Mexicana de 5 de febrero de 1857, que manifiesta que se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de arte y oficios.

4).- El artículo 6o. y el reglamento del decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera de 5 de septiembre de 1865.

5).- El decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedidas por Máximiliano, el primero de noviembre de 1865.

6).- Los puntos 21 al 23 del Programa del Partido Liberal Mexicano, fechado en la Ciudad de San Luis Missouri, E.U.A., el primero de julio de 1906; que propone como reformas

constitucionales establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo; reglamentación al servicio doméstico, adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo; prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años; obligar a los dueños de las empresas a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades, así como a pagar indemnización por accidentes del trabajo, hacer obligatorio el descanso semanal, etc.

7).- El laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala de fecha 4 de Enero de 1907, en el que se establece el sistema de dar a cada trabajador una libreta, con las contraseñas necesarias para su autenticidad, en la cual se anotaban los datos que se consideraran necesarios respecto a la buena conducta, laboridad y aptitudes del operario. Obligaba por medio de dicho laudo a los obreros a no promover huelga, ya que establece que cuando los mismos tuvieran alguna reclamación o solicitud que hacer, se presentara formalmente por escrito que firmarán ellos, al Administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de 15 días.

8).- El punto 34 de la Empacadora, suscrito por Pascual Orozco Jr., de fecha 25 de marzo de 1912, en el que se implantan medidas para anulter la situación de la clase obrera, tales como la supresión de la tiendas de raya, que los jornales serán pagados en efectivo, etc.

9).- El artículo 20. de las adiciones al Plan de Guadalupe introducidas por Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1944, en el que se menciona que se expedirán y pondrán en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, para mejorar la condición del peón rural; del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias.

10).- El Decreto de Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, del primero de Agosto de 1916, se manifiesta que la suspensión del trabajo se convierte en medio ilícito desde el momento en que se emplea no sólo para servir de presión sobre el industrial sino para perjudicar a la sociedad; que la conducta del sindicato obrero es antipatriótica y criminal y como medidas toma la pena de muerte a los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos.

11).- Finalmente, El mensaje y proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, fechados en la Ciudad de Querétaro el primero de diciembre de 1916.

El artículo 5o. del citado Proyecto expresaba textualmente: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los del jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

"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 del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse.

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que se renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles"(41)

(41) Derechos del Pueblo Mexicano, (México a través de sus Constituciones). Tomo VIII. Antecedentes y Evolución de los Artículos 107 al 133 Constitucionales. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, México, 1967. p.p. 614-622.

Presentación y debate del artículo 123 constitucional en el Congreso Constituyente de 1916.- Como hemos manifestado anteriormente, el artículo 123 constitucional, tiene como antecedente inmediato el artículo 5o. del Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza. El dictámen sobre el citado artículo, se leyó en la 10a. Sesión celebrada por el Congreso Constituyente el 12 de diciembre de 1916. Este dictámen se discutió en las sesiones 23a., 24a. y 25a., celebradas respectivamente, los días 26, 27 y 28, del mismo mes y año.

El resultado de dichas discusiones, y toda vez que no había un criterio unánime, ya que algunos Diputados opinaban que el artículo 5o. era insuficiente para llenar las necesidades que se perseguían; otros que era incompleto; algunos propusieron que se adicionara y finalmente, otros diputados propusieron que se quitaran todas las adiciones que se hubieran puesto allí y las que propusieron otros diputados y se pusieran en capítulo aparte.

Por lo que resultaba, que la Asamblea tenía que decidir, si se agregaban al artículo 5o. todas las cuestiones que no le puso la Comisión y que habían propuesto varios diputados; o bien, que se hiciera por todo esto un capítulo especial. Y como cualquiera de las dos soluciones significaba reformar el dictámen de la Comisión, y para hacerlo se necesitaba primeramente el dictámen, ya sea agregando a él las adiciones que se quiere, o ya sea formando un capítulo nuevo con ellas, porque de cualquiera de las dos maneras era un dictámen nuevo. Por lo que la Comisión ratifica su dictámen.

En la 40a. Sesión Ordinaria, celebrada la tarde del sábado 13 de enero de 1917, se dió lectura a un proyecto de bases sobre legislación del trabajo, elaborado por varios diputados. Proyecto que contenía reformas al artículo 5o. de la Carta Magna de 1857, y unas bases constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República.

Dicho proyecto, fué elaborado, siguiendo el plan trazado por el diputado Pastor Rouaix, en unión del Lic. José I. Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que consideró la importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del País, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital,

a fin de armonizar en cuanto sea posible, por la arbitraria distribución, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.

La Comisión redactora del proyecto, consideró que era preciso legislar sobre la materia del trabajo y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial.

Igualmente, consideró, que 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 distribución más equitativa. Asimismo que uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores, cuando los patronos no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

Asimismo, la Comisión manifestó que, no tenían la pretensión de que su proyecto fuera un trabajo acabado y mucho menos que aliviara por completo los penosos males que afligen a nuestro País, el que, teniendo grandes recursos naturales para prometerse un porvenir envidiable de bienestar y prosperidad, ha tropezado con obstáculos en su desenvolvimiento económico y esta perdiendo una riqueza considerable con la emigración creciente de los trabajadores a la vecina República, entre otras causas, por la carencia de una saludable legislación sobre el trabajo. (42)

Después de discutido el proyecto presentado por los Diputados Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, E.B. Calderón. Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre. En la 57a. Sesión Ordinaria celebrada el 23 de Enero de 1917, se dió lectura al dictámen sobre el capítulo del trabajo; en el cual se dijo que: "examinado y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la comisión, nos parece que aquél reúne en síntesis las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas antes mencionadas..." (43)

(42) Ibidem. p.p. 623-625.

(43) Ibidem. p.p. 626-628.

Solamente se hicieron algunas modificaciones y adiciones, entre las cuales podemos mencionar las siguientes: que la sección respectiva lleve por título "Del Trabajo y de la Previsión Social", ya que a uno y a otro se refieren las disposiciones que comprende. Que el primer artículo, deben imponer al Congreso y a las Legislaturas, la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos cuerpos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas.

Que es justa la prohibición de labores insalubres o peligrosas a las mujeres y niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unos y otros.

Que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios.

La prohibición para la venta de bebidas embriagantes y del establecimiento de casas de juego al azár en los centros obreros, etc.

Por lo que una vez formada la legislación fundamental del trabajo, el artículo 5o. deberá quedar como aparece en el proyecto, suprimiendo solamente el último párrafo, que viene a ser una redundancia.

La legislación fundamental del trabajo, osea el artículo 123 constitucional, quedó aprobado el 23 de Enero de 1917.

Con lo anterior, queda demostrado que la inclusión del artículo 123, a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que rige las relaciones obrero-patronales, y que contiene el reconocimiento de las asociaciones profesionales; fué de frente, toda vez que en el Congreso Constituyente de 1917, no hubo mayores objeciones para la citada inclusión, ya que dicho reconocimiento venia gestandose desde años atrás, con la lucha incesante de los trabajadores explotados y marginados, para el reconocimiento de sus legítimos derechos.

La fracción XVI del artículo 123, manifiesta textualmente que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etcétera.

En cuanto a la Cláusula de Exclusión, este Ordenamiento Constitucional, no hace ninguna referencia, toda vez

que la misma, se fué gestando después que las Asociaciones Sindicales, fueron reconocidas legalmente y éstas la fueron incluyendo en la mayoría de los Contratos Colectivos que celebraban, hasta lograr que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la reglamentará imponiéndola como una obligación para el patrón.

A partir de la fecha de su promulgación, el artículo 123 Constitucional, ha sufrido un número considerable de reformas, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

La reforma hecha a los artículos 73 Fracción X, preámbulo del 123 y fracción XXIX del mismo artículo; para dar facultades al Congreso de la Unión para expedir las leyes de trabajo y reglamentaria del artículo 123 constitucional. Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929. (44)

Reforma a la fracción XVIII, del artículo 123 constitucional, en la cual se manifiesta que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación y la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno". (45) Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1938.

La inclusión del apartado B), al artículo 123 constitucional, referente a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales. Reforma publicada el 5 de diciembre de 1960, en el Diario Oficial de la Federación.

Reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXXI del inciso A), del Artículo 123, mismas que quedaron como aparecen en nuestro texto vigente. Reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962.

(44) Ibidem. p.p. 657-673.

(45) Ibidem. p.p. 674-691.

III.2 PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL.

Revisados cuidadosamente el espíritu y la letra del artículo 123 constitucional, puede entenderse que el propósito del legislador constituyente fué revestir, con normas de derecho, una situación que el movimiento obrero mexicano había venido creando extra-ley, para proteger a las clases proletarias del país, contra el abuso de los fuertes económica y políticamente, buscando, además, que ese movimiento obrero se convirtiese en factor decisivo y eficaz del desenvolvimiento y la elevación de la economía nacional. El movimiento obrero, se había convertido de una aspiración abstracta de protesta contra la opresión económica, en un factor de nuestra economía cuya importancia era ya tomada en cuenta en todas las esferas administrativas y legislativas, como fuerza coordinadora de equilibrio social y como factor determinante de la estabilidad y la paz, en la República.

La condición se iba cumpliendo y el trabajo organizado era ya un factor económico de primera categoría. El legislador constituyente había logrado su ideal, y sólo faltaba la ley del trabajo que, ahondando en los detalles e interpretando el momento por el que atravesaba la Nación, reglamentara las actividades del capital y trabajo, fijándole leyes jurídicas, precisas, claras, terminantes, libres de toda presión, saneadas de toda confusión, a fin de que las fuentes económicas de riqueza social pudiesen rendir los frutos que la Revolución había ofrecido al pueblo mexicano por sus largos años de sacrificio sin igual.

Desde que se inauguró la era de los gobiernos revolucionarios, se realizaron diversos intentos para expedir una Ley del Trabajo inspirada en las bases que, para esta materia, establece el artículo 123 constitucional y, sin embargo, pasaron 14 años sin que las Cámaras del Congreso de la Unión hubiesen dado cima a tan importante obra legislativa.

Durante todo ese tiempo, se hizo proverbial en las Campañas de carácter político incluir en los Programas Electorales, la contundente promesa de reglamentar, en caso de triunfo, el artículo 123; pero estas promesas, tan sugestivas y brillantes, se vinieron posponiendo para dar paso a otras cuestiones legislativas de diversos intereses. Por lo tanto, en un período de 14 años, no pudo aplicarse íntegramente el artículo 123, por falta de reglamentación.

A pesar de esta falta de reglamentación, desde

1917 se promulgó la primera Ley que establecía, de acuerdo con el artículo constitucional, la forma en que debían integrarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que poco a poco, fueron estableciéndose en las entidades federativas. Sin embargo, la falta de reglamentación hizo que la correspondiente al Distrito Federal conociese de asuntos locales y federales, aún cuando, precisamente, empezó a dictar laudos que fueron elementos conforme a los cuales fué formándose nuestro derecho laboral y cuyas tesis serían aprovechadas más tarde, al ser elaborada la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que podemos decir, que mientras no hubo legislación adecuada para resolver los problemas del trabajo, no se pudo dar cumplimiento a las promesas de la Revolución, pues si bien se iban resolviendo problemas, no se hacía bajo un procedimiento metódico que obedeciera a reglas fijas, sino a la costumbre y a las prácticas que se adoptaban; que resultaron de gran eficacia, pues constituyeron el derecho obrero consuetudinario en que se inspiró el legislador, para adoptar procedimientos, formas y doctrinas.

Aunque en su origen, tuvieron que enfrentarse a distintos conflictos siendo el principal la oposición patronal que negó a esas Juntas el carácter de Tribunal, además de la fuerza legal necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

La polémica que produjo este punto, fué grande e incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los años de 1918 a 1924, resolvió que las Juntas carecían de "imperium", que no eran tribunales y que sus fallos no revestían el carácter de sentencias definitivas, ni constituían actos de autoridad judicial.

En 1924, la Suprema Corte de Justicia, varió completamente el criterio y resolvió que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos Tribunales.

Fueron tales los proyectos de Ley del Trabajo que en una o en otra forma se presentaron, para su estudio y aprobación, ante el Congreso de la Unión, tales como el aprobado por la Cámara de Diputados y enviado al Senado de la República el 9 de noviembre de 1925; el formulado por la Secretaría de Gobernación en 1928 y, el formulado por el Ejecutivo Federal en Julio de 1929, cuyo texto fué enviado al Congreso de la Unión, habiéndose comenzado este órgano del poder legislativo a discutirlo en su período ordinario de sesiones, sin determinar su aprobación.

Todos estos proyectos no alcanzaron la categoría de Ley por diversas causas, pero principalmente porque adolecían de defectos técnicos y teóricos muy serios. Entre las fallas que podemos citar, se encuentran: oscuridad en la terminología jurídica; abuso del tecnicismo que hacía inaccesible la ley a la mentalidad obrera; muy numeroso su articulado, haciendo difícil el acceso a la Ley por parte de los trabajadores; excesiva confusión en las definiciones; engorrosa y tardía tramitación de procedimientos para resolver los problemas entre obreros y patrones.

No obstante, el Proyecto de Código Federal del Trabajo del Lic. Emilio Portes Gil, fué un buen trabajo, pues intervinieron en su elaboración técnicos en Derecho Laboral como los Licenciados Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Inárritu.

Dicha Comisión nombrada por el Lic. Emilio Portes Gil, entonces Presidente de la República Mexicana, para la elaboración del Proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo al anteproyecto examinando con amplitud en convención magna y solemne por representantes del Capital y del Trabajo, mexicanos y extranjeros de toda la República; quienes manifestaron por primera vez en México y con absoluta libertad, sus puntos de vista, críticos y constructivos, sus anhelos y sus esperanzas.

En la exposición de motivos que hizo el Lic. Emilio Portes Gil, al H. Congreso de la Unión, sobre el Proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, reafirma que el Legislador Constituyente al redactar el artículo 123, consideró como esencial en sus conceptos para el desarrollo armónico de la familia mexicana y estimando además que era de extraordinaria urgencia el que normas jurídicas rigieran las relaciones del trabajo y del capital, ordenó en su artículo 11 transitorio que las bases que el establecía se pusieran en vigor en toda la República desde luego, e impuso al Legislador común la obligación precisa de expedir en breve plazo las leyes reglamentarias del trabajo, cuyos postulados fueron fijados por él.

Asimismo, manifiesta que cada día es más urgente y más palpable la necesidad de una Ley de Trabajo Nacional, que defina de una vez por todas los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, así como el papel y funcionamiento coordinador del Estado.

En cuanto al Código, nos dice que éste es un organismo legal, que todo en ello tiene relación y cada uno de

los puntos o temas vive en función de los demás y su objetivo es establecer normas jurídicas que rijan las relaciones obrero-patronales y del Estado como ente coordinador, y fijar las condiciones en que el trabajo debe realizarse.

Como consecuencia de la federalización de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Código regirá en toda la República.

Al referirse al Contrato de trabajo, manifiesta que éste será: individual, de equipo, colectivo o contrato ley. Afirma que si el trabajo del hombre crea produciendo, el contrato de trabajo, es un contrato de colaboración o asociación del trabajador con el patrón. Define al contrato de trabajo como "todo convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada por el convenio o por el uso".(46) En este sentido el trabajador tiene derecho al reparto de utilidades, a indemnización por accidentes y enfermedades profesionales: una serie, en fin, de limitaciones a la voluntad impuestas por el Estado y otras que imponen la fuerza sindical, encaminadas únicamente a obtener un equilibrio entre los intereses del patrón y del trabajador que haga posible el concepto contrato de colaboración.

Define al Contrato de equipo, como el celebrado por un sindicato de trabajadores por virtud del cual éste se obliga a prestar por medio de miembros, determinado trabajo. El sindicato contrata la obra, él asume la responsabilidad de ella, él presta el servicio por medio de sus miembros, él los elige y él les paga. En este sentido se prohíbe al sindicato tomar por comisión o utilidad parte del salario que recibe, el que deberá ser íntegramente entregado a los trabajadores de equipo, puesto que no es ni puede ser una función del sindicato la de lucrar.

En este tipo de contrato no compete al patrón, la facultad de elegir a sus trabajadores que han de prestar el servicio convenido, dicha facultad compete al propio sindicato. Podría decirse, entonces que dicha facultad podría entenderse como cláusula de admisión.

(46) Proyecto de Código Federal del Trabajo, que envió el Lic. Emilio Portes Gil, al H. Congreso de la Unión. México, 1929. p.p. 2-18.

Considera que el Contrato Colectivo, es el punto más importante del Código del Trabajo; no sólo por los inmensos servicios prestados a la clase trabajadora, ya como arma de unión de los trabajadores en la lucha radical, ya como eficaz instrumento para lograr la defensa de los intereses de ellos y un mejor entendimiento con el capital, sino porque es la única forma de contratación del trabajo que preveé las dificultades y evita los conflictos. Lo define como: "El convenio que se celebra entre uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo".(47) Al respecto expone que en toda empresa donde hubiere un sindicato, el patrón esta obligado a celebrar un contrato colectivo, y su contenido será el que estipulen las partes o el Estado por medio de sus órganos de trabajo en caso de controversia, dando a los trabajadores agremiados en el sindicato que lo celebra el derecho de ser preferidos en el trabajo. Estipulandose en este sentido la cláusula de admisión en los contratos colectivos.

Finalmente, cuando el contrato colectivo hubiere sido celebrado por las dos terceras partes de trabajadores y patronos de determinada rama de la industria, en una región indicada, y su contenido se considere conveniente para los trabajadores, puede el Estado a moción de los interesados, declararlo obligatorio para los demás patronos y trabajadores en la misma rama de la industria y en la región determinada. A esto lo llama contrato-ley.

En relación a las Asociaciones y a los Sindicatos, expone que al conferir la Constitución General de la República a los patronos y a los trabajadores el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el Código reglamenta ese mandamiento constitucional reservando el nombre de sindicato para la asociación profesional que tenga por objeto exclusivo el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes a esa profesión. Considera a la asociación como al género y al sindicato como la especie.

Habla de dos clases de sindicatos: el Gremial, formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, y el industrial, formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, similares o conexas, y que contribuyan a la preparación, elaboración o explotación de un mismo producto. Considera que la función sindical, es desempeñada siempre mejor por el sindicato industrial.

(47) Ibidem. pág. 20.

Prohíbe a los sindicatos mezclarse en asuntos religiosos y políticos, ejercer la profesión de comerciantes, ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le nieguen trabajo, a no ser que lo hagan en defensa legítima de los intereses de su profesión.

Consideramos, que esta disposición a contrario sensu, podría interpretarse que le da facultades al sindicato de obligar al patrón a que despida a un empleado o a negarle el trabajo, cuando considere que lo hace en defensa de los intereses de la profesión; por lo que deducimos que desde la exposición de motivos que hace el Lic. Emilio Portes Gil al Congreso de la Unión contempla ya la llamada cláusula de exclusión en sus dos aspectos de admisión y de exclusión.

Manifiesta que los miembros de un sindicato, podrán separarse de él en el momento en que lo deseen, librándose de toda obligación para el futuro, pero sin desligarse del pasado, no pudiendo exigir la devolución de sus cuotas gremiales.

Sin hablar propiamente de la cláusula de exclusión, Consideramos que los artículos 57 y 61 del citado proyecto, la contemplan en su aspecto de admisión, al manifestar que el personal que deberá prestar el servicio, será hecha exclusivamente por el sindicato; asimismo que el patrón no podrá despedir a trabajadores aunque ameriten despido, sólo podrá solicitar al sindicato la substitución de dichos trabajadores. Asimismo, la fracción III, del artículo 139, establece la obligación del patrón de preferir a los trabajadores sindicados, agremiados en el sindicato que hubiere celebrado el contrato colectivo; la fracción XXV del mismo artículo obliga al patrón para el caso de reajuste de personal, llevarlo a cabo entre los trabajadores no sindicados.

El artículo 295, establece los requisitos que deberán contener los estatutos de los sindicatos, y la fracción VII del mismo artículo, manifiesta que deberán expresarse los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Y el artículo 297 establece que las correcciones disciplinarias serán: el extrañamiento; el aumento de las cuotas por tiempo determinado y que no exceda en los sindicatos de trabajadores del importe de un día de salario al mes; la suspensión de derechos y la expulsión. (48)

(48) Ibidem. pág. 22.

Desde este punto de vista, los artículos 295 y 297 del Proyecto de Portes Gil, dan facultades a los sindicatos para que puedan establecer en sus estatutos cuales serán las correcciones disciplinarias entre sus miembros, y entre otras, se encuentra la expulsión de los mismos. Por lo que podemos concluir, que sin darle el nombre, el citado Proyecto contempló también la cláusula de exclusión por separación; pero únicamente se refería a la separación del sindicato y no estableció la obligación del patrón de separar al trabajador de su empleo, cuando éste renunciara o fuera expulsado del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; por el contrario la fracción III del artículo 301, establece la prohibición a los sindicatos de ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le niegue el trabajo, a no ser que obra en defensa de los intereses profesionales que representa. Aunque bien es cierto, que haciendo una interpretación a contrario sensu de la última parte de la citada fracción, puede decirse que el sindicato sí podrá ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o a negarle el trabajo cuando considere que obra en defensa de los intereses que representa.

Entendiéndose por lo tanto, que el Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, elaborado por el Ejecutivo Federal en 1929, Lic. Emilio Portes Gil, sin darle el nombre de "cláusula de exclusión", la contempló en sus dos aspectos de "admisión" y de "expulsión".

El proyecto de Código no se expidió, terminado el debate se archivo, y dos años después, se exhumó de los archivos, para que sirviese de modelo en la discusión del proyecto que envió al Congreso el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Algunos dicen que fueron criterios políticos los que impidieron su expedición; otros, que daba demasiados derechos a los trabajadores, desequilibrando la armonía que con el capital exigía el País en esos momentos; y otros más, que fueron la deficiencias técnicas las que impidieron su aprobación.

Sin embargo puede decirse, que el Proyecto Portes Gil, marcó el inicio, del proceso de la elaboración de la Ley; determinó los métodos que debían seguirse al permitir que participaran en su composición todos los entes afectados. De todos modos, desde un principio, quedó planteada la gran dificultad que había para armonizar, a pesar de lo que se dijera, los intereses de trabajadores y patrones. (49)

(49) GONZALEZ PRIETO, Alejandro. Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo. "Peseña Hemerográfica". Instituto de Estudios de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, s.f. pág. 59.

III.3 PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

Este Proyecto fué elaborado por órdenes y con intervención del Lic. Aarón Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, durante el régimen presidencial del Ing. Pascual Ortiz Rubio.

Debido a que la reforma constitucional de 1929, había suprimido a las legislaturas de los Estados, la facultad de dictar sus códigos, leyes y decretos en materia de trabajo, se provocaron innumerables trastornos a las organizaciones obreras, así como al factor capital por lo que se comentaba la necesidad de la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que a principios de 1931, la Secretaría de Industria informó a la prensa capitalina su deseo de intentar una vez más la expedición del Código.

La crisis económica por la que atravesaba el País, había traído consigo el recrudecimiento de los conflictos entre el capital y el trabajo, a un grado tal, que según las versiones de la época, no había en esos momentos centro alguno de actividades industriales, donde obreros y patrones no se hallaran empeñados en una enconada lucha, en defensa de intereses y derechos que, desde sus particulares puntos de vista, eran sagrados e inviolables.

Los patrones, que de una y otra manera se habían opuesto a la promulgación, llegaban a la conclusión de que éste era lo más deseable. Ante el peligro de la posibilidad de un brote de violencia había que fijar las obligaciones y derechos de los factores de la producción; por lo que la expedición de la Ley del Trabajo se convertía en un mandato inaplazable.

El 27 de febrero de 1931, la Secretaría de Industria anuncia que, de acuerdo con la última estadística, hay establecidas 72,000 fábricas en el País que dan trabajo a tres millones de obreros con capital en conjunto de 600,000 millones.

Para este año la necesidad de la Ley era urgente, y la inquietud entre los obreros, sus sindicatos y los propios patrones era grande. Fué entonces cuando se formó una comisión bajo la dirección del Lic. Aarón Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, encargado de presentar ese proyecto. Formaron

esa comisión distinguidos abogados, quienes se apegaron más a la política, a los precedentes de la Juntas, a los derechos conquistados por los obreros en los distintos contratos colectivos de trabajo, a los principios aceptados por las leyes locales y a las observaciones hechas por trabajadores y por patrones.

Una vez terminado el proyecto, el Sr. Ing. Pascual Ortiz Rubio, antes de mandarlos a las Cámaras, quiso discutirlo ampliamente en presencia de los encargados de las distintas Secretarías, tratando de reconocer las distintas opiniones de todos y cada uno de ellos.

El proyecto original fué reformado en algunos puntos, de acuerdo con los planteamientos, determinando si se ajustaba a los derechos que a los trabajadores otorgaba el artículo 123 y si respondía a la posición equilibradora que el interés de la Nación exigía.

Una vez sancionado por el Presidente de la República, se mandaron ejemplares del mismo a la Cámara de Diputados y a la Prensa, con el objeto de que se le diera la más amplia difusión para que las agrupaciones patronales y obreras, como directamente interesadas, opinaran sobre el mismo. Así fué como los obreros expusieron los puntos principales que, en relación a sus derechos, debían defenderse: los contratos colectivos, la legitimidad de las huelgas y el reparto de utilidades. Los puntos que más combatieron los industriales fueron los que se referían a los contratos colectivos pidiendo que éstos fueran individuales, en atención a que se debía proteger la habilidad de los trabajadores. Argumento de debatieron los obreros en el sentido de que, para los sindicatos todos los agremiados eran igualmente competentes y que ese punto de vista no era más que el medio a través del cual, los patrones querían terminar con el sindicato. Asimismo los obreros defendían, el derecho de huelga porque la consideraban su arma más fuerte, para protestar por los abusos de los patrones.

Los cambios de impresiones mencionados fueron resumidos el 16 de abril, formándose una comisión, para que se encargara de concretar en puntos resolutivos, las discusiones habidas. Estos cambios de impresiones fueron positivos porque el resultado fué que los artículos a discusión fueron modificados. De igual forma, se procuró tomar en cuenta las observaciones que habían hecho al proyecto formulado por la administración del Lic. Emilio Portes Gil.

El 11 de julio de 1931, la prensa publicó la exposición de motivos de Código federal del Trabajo, en la cual se decía que se reconocían los derechos de los trabajadores y que

este reconocimiento se tuvo muy en cuenta al modificar o ampliar en buena parte, los contenidos del proyecto original. Asimismo se dijo en la exposición de motivos, que era necesario colocar a los trabajadores en condiciones de poder reclamar sus derechos, por lo que había que introducir en la Ley, preceptos que fortalecieran las organizaciones sindicales y que estimularan su desarrollo. Se indicaba que era una obligación del patrón celebrar contrato colectivo con cualquier sindicato, aunque éste no controlara a la mayoría de obreros de la negociación, pero que era natural que, si en una misma empresa existían varios sindicatos, el contrato colectivo debía celebrarse con aquél que contara con el mayor número de agremiados. (50)

Las comisiones fueron aprobando artículo por artículo, y para el 4 de Agosto terminaba la Cámara de Diputados de discutir el proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Una vez aprobada se hizo el reconocimiento de que no era fruto particular de ninguna persona, sino el fruto de una labor que, desde hacía años venía realizando la Revolución en favor de las clases trabajadoras; el resultado de la experiencia, de la práctica del derecho consuetudinario obrero, y de la cristalización de los anhelos del pueblo.

El 18 de Agosto de 1931, el Senado recibió el texto y lo aprobó en forma casi unánime, pues sólo recibió un voto en contra. El 13 de Agosto, la envía al Ejecutivo para su promulgación. El 18, se pública en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, entrando en vigor ese mismo día.

Su promulgación puso fin a una jornada de política nacional que se inició a raíz de la vigencia de la Constitución. La controversia a que dió margen creó una verdadera conmoción en todo el ámbito nacional, formándose grupos, surgiendo doctrinas y alcanzando banderas, que, en el conjunto de nuestras múltiples diferencias de partido, de contrapartidos, de personalismo, de ambiciones y de luchas materiales, fueron elementos de suma importancia para ubicar su contenido ideológico que quedaron al final a encauzar la tarea de normalización, de mutuo entendimiento que el País requería y exigía en esos momentos. Todo ello había servido además, para que se diera un paso de gran trascendencia, ya que las discusiones mismas y las posiciones de los opositores sirvieron para establecer con claridad que, sobre ellos, debería prevalecer el interés de la Nación.

(50) Proyecto de Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Edición Oficial. México, 1931. p.p. IX a XII y XXXVII a XXXIX.

La Ley por sí misma se fué imponiendo, cuando los propios trabajadores empezaron a recibir y a entender sus beneficios. Las Juntas decidieron que los derechos del obrero eran irrenunciables. se iniciaron inspecciones en las fábricas y talleres, a fin de conocer el estado en que se encontraban, para obligar a los patrones a acondicionar los lugares en donde trabajaban; se fué logrando la reposición de los obreros separados y que se les pagaran salarios que habían sido devengados, cuando tenían dificultad de cobro. Poco a poco los obreros, al resentir sus servicios, entendieron que con deficiencias y todo, esa ley era, después de la Constitución, el verdadero instrumento para hacer justicia social.

Al elevarse a norma legal, la cláusula de exclusión, los sindicatos consideraron que por medio de ella podían conservar la unión y la disciplina sindicales, ya que según ellos, sin ella hubiera sido fácil soliviantar la disgregación de los sindicatos, por quienes quisieran restar fuerza a la organización sindicalista.

Hasta la fecha, la cláusula de exclusión ha sido aplicada incesantemente por los sindicatos mexicanos, en un principio quizá como un medio de atracción y de las intenciones de disolución y subversión; pero actualmente es aplicada como arma de control y represión entre sus agremiados.

A partir de entonces, la ley quedaría sujeta a un especial proceso de reformas y adiciones que buscaron siempre corregir los defectos y organizar los trámites y ponerla más acorde con los tiempos modernos; sin embargo, desde su expedición, quedó señalado su carácter evolutivo cuando se expresó, incluso por la Suprema Corte de Justicia, que la Ley de Trabajo sólo expresaba el mínimo de derechos de que los trabajadores mexicanos debían disfrutar.

El rápido desarrollo del sindicalismo, correlativo al incremento industrial; el avance de las reformas contractuales; el surgimiento de nuevas situaciones jurídicas que no fueron previstas o fueron parcial o imperfectamente consideradas en la ley, o que fueron producto de convenciones, de relaciones contractuales, o de la jurisprudencia y aún de la costumbre, precipitaron la evolución del derecho del Trabajo, adelantándose así la Ley codificada, a la que a su vez fué incorporando los nuevos principios, hasta que las transformaciones operadas en la vida nacional exigieron un nuevo ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes.

III.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como ya dijimos anteriormente, la Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de Agosto de 1931 en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigencia ese mismo día, fué el resultado de una incesante y prolongada jornada de trabajo y discusiones sobre el Proyecto de Ley Federal del Trabajo elaborado por órdenes y con intervención del Lic. Aarón Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en el período presidencial del Ing. Pascual Ortiz Rubio. Proyecto elaborado por Eduardo Suárez Aquiles Cruz, Cayetano Ruíz García y Octaviano Mendoza Ganzález, ilustres y distinguidos abogados, que tomaron como base el Proyecto Portes Gil.

Una vez aprobado y sancionado por el Ejecutivo Federal previa reunión y discusión que llevó a cabo con sus Secretarios de Estado; el proyecto de Ley Federal del Trabajo inició un largo período de discusiones ante la Cámara de Diputados escuchándose y tomándose en cuenta las opiniones de los factores de la producción, y después de profundos debates con argumentos en pro y en contra de los patrones, de los líderes sindicales y de los representantes del Estado, se logró la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo en México.

En 1931, México era un País en proceso de consolidación de las instituciones emanadas de la Revolución de 1910. Habían transcurrido poco más de 20 años de ese movimiento reivindicador, y la Nación no obstante los efectos de la crisis económica mundial que repercutía en nuestro desarrollo económico, estaba llegando a un grado de madurez y conciencia civil que constituyó el apoyo básico para consolidar los logros alcanzados.

Se evidenciaron claros ejemplos por mejorar las condiciones de las clases trabajadoras del País, y regular con más eficacia las relaciones laborales, cuya correcta reglamentación constituía un pre-requisito para fomentar el desarrollo social de México.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se manifiesta que se tomaron en cuenta para su elaboración las disposiciones de las leyes de los Estados, relamentarias del artículo 123 de la constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, buscando sólo la coordinación de todos esos elementos de nuestro derecho obrero. Se establece que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdic-

ción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. En este aspecto el Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, con lo que a cada uno de los participantes en la producción les corresponde, lo que antes quedaba encomendada a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

Asimismo, que la reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los reconocidos en la Ley del trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable.

Por otro lado, la Ley en su exposición de motivos, manifiesta que, con su expedición no se pretende haber resuelto con las normas propuestas, todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contentado todos los intereses. Ya que en toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es a dar la solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo demás, se debe tener presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les pueda dar satisfacción. (51)

En cuanto a los temas que nos interesan, la Ley Federal del Trabajo de 1931, los define en los siguientes términos:

El artículo 42, define al Contrato Colectivo de Trabajo, como todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

De la definición anterior, se desprende que sólo los sindicatos de trabajadores, y no cualquier agrupación obrera,

(51) Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Luis Muñoz. Ediciones Lex. México, 1948. p.p. 18-20.

pueden ser sujetos del contrato colectivo, y así como el patrón puede ser sujeto único y plúrimo, los trabajadores solamente plúrimos.

El artículo 43, dice que: "Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo...". (52)

De lo anterior deducimos que, se impone al patrón la obligación de celebrar el contrato colectivo, con el sindicato respectivo, aún cuando sea uno sólo el trabajador.

"La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato". (artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo).

La primera parte de este artículo, se refiere a la cláusula de exclusión en su aspecto de admisión.

En esta época la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que la cláusula de exclusión era la defensa de los trabajadores frente al patrón, y al mismo tiempo lograr la suspensión de los conflictos intergremiales por medio del desarrollo de la organización sindical.

La fracción I del artículo 111, establece como obligación de los patronos, preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita.

(52) Ibidem. pág. 26.

Con la aplicación de la cláusula de exclusión, la libertad del patrón queda limitada por la Ley, para la elección de su personal; en este sentido, cuando le impone como obligación la de preferir al trabajador sindicalizado del que no lo este; dicha aplicación, existe cuando puedan ocupar un sólo puesto y tengan igual aptitud.

El artículo 232 de la Ley, define al Sindicato como la Asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El artículo 233 clasifica a los Sindicatos en :

I.- Sindicatos Gremiales.- aquellos formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- Sindicatos de Empresa.- aquellos formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten servicio en una misma empresa.

III.- Sindicatos Industriales.- aquellos formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas industriales, y

IV.-Sindicatos de Oficios Varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sean menos de veinte.

En el artículo 234, se reconoce a los patronos y a los trabajadores la facultad de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consagró la cláusula de exclusión, al manifestar que: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

Este artículo ya establecía el derecho de los sindicatos de pedir a los patronos, separar de su empleo sin el

pago de ninguna prestación a los trabajadores que renunciaran o fueran expulsados del mismo. Derecho del sindicato, que venía a significar una obligación para el patrón aceptarla y cumplirla, sin tener facultades para investigar, toda vez que, según las organizaciones sindicales, si el patrón intervenía en dicha medida, estaría violando su autonomía.

El artículo 246, manifiesta en su fracción VI, que los sindicatos deberán expresar, las condiciones de admisión de miembros; y en la fracción VII, los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Asimismo, que los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Por lo tanto, podemos concluir que el artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, igualmente daba facultad a los Sindicatos para establecer en sus estatutos los motivos y procedimientos de expulsión y las medidas disciplinarias de sus miembros; estableciendo como única limitación para la citada expulsión la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Finalmente, en cuanto a los temas que nos interesan, el artículo 249, que establecía las prohibiciones a los sindicatos, entre las cuales destacan: intervenir en asuntos religiosos, ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

Este artículo establecía la prohibición a los sindicatos para ejercer violencia sobre los trabajadores libres para que se sindicalicen; pero al admitir el establecimiento de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, en los que se establecía la obligación de los patrones para admitir exclusivamente a trabajadores que fueran sindicalizados, de alguna forma obligaba a los trabajadores a sindicalizarse para obtener empleo.

Con la aparición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron apareciendo algunos defectos, de manera que cada año se anunciaba como inminente una reforma sustancial, pero el asunto por sí era tan espinoso que, ante la perspectiva probable de desquiciar a los interesados se aplazaba una y otra vez la renovación.

Las Cámaras, sin embargo, recibían innumerables iniciativas, a fin de reformar la Ley Federal del Trabajo. Cada

III.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 9 de diciembre de 1968, el Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos, se reconoce que la Ley Federal del Trabajo de 1931, cumplió brillante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores. Pero que nuestra realidad social y económica, es muy distinta a la que contempló el Legislador en 1931, ya que en ese año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que en la actualidad el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una nueva problemática que exige una legislación que, al igual que su antecesora, contribuya un poco más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la economía. (53)

Manifiesta, asimismo, que al redactarse el proyecto, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del País, se les comparó y se les extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Aunque el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se considera que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de la empresa o ramas industriales puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

Manifiesta el proyecto, en relación a las Asociaciones Profesionales, que respeta íntegramente los principios consignados en la Constitución y en la Ley Federal del

(53) Declaración de Principios de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos a la H. Cámara de Diputados. p.p. 18-20.

trabajo de 1931: los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; los sindicatos, a su vez, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular sus programas de acción.

La reglamentación del contrato colectivo, se conserva en sus aspectos fundamentales igual que en la Ley de 1931.

En relación a la cláusula de exclusión, manifiesta que se modificó la disposición de la Ley de 31, que se refiere a la cláusula de admisión, a fin de evitar una maniobra que en ocasiones se ha utilizado en contra de los sindicatos: se dispone que la cláusula surtirá efecto para todos los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados.

El proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo, fué sometido a distintas comisiones de la Cámara de Diputados entre las cuales se integró una Comisión para escuchar en audiencia interna a las organizaciones de trabajadores, de patrones y a los interesados en los estudios de la disciplina jurídica del derecho del trabajo para que expusieran sus puntos de vista sobre la iniciativa de referencia, tanto en lo general como respecto a los capítulos que por la índole de sus actividades, acentuara el interés específico de sus representados. Asimismo, se recibieron por escrito estudios y opiniones de organizaciones de trabajadores, de patrones y de estudiosos de la materia.

Lo que permitió a los Señores legisladores apreciar las observaciones, enriqueciendo el acervo que como material de trabajo se preparó para el exámen de la iniciativa. Y después de realizar algunas modificaciones terminológicas en algunos artículos del Proyecto, y de reformar específicamente algunos de sus preceptos, las comisiones sometieron a la Honorable Asamblea el Proyecto de Decreto de la Ley Federal del Trabajo; la que fué aprobada y promulgada entrando en vigor el primero de mayo de 1970. (54)

(54) Dictámen con Proyecto de Decreto de Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 1969. p.p. I-III.

Las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación a las instituciones a comento, realmente tuvieron muy poca trascendencia en la Nueva Ley Federal del Trabajo, tal y como veremos a continuación:

El artículo 356, de la Nueva Ley Federal del trabajo, define al Sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Como hemos manifestado anteriormente, la organización de los trabajadores en sindicatos es conveniente no sólo para los propios obreros sino también y muy particularmente para las empresas ya que entre otras cosas siempre será preferible tratar los problemas que se presenten con un grupo de representantes de los trabajadores que con todos los obreros.

El artículo 358, manifiesta que: "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".

Lo cual significa, según este precepto, que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es "eterno" y puede separarse del mismo cuando lo desee. Si bien es cierto que en teoría se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que viene a significar la pérdida de su empleo, sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Igualmente que la Ley de 31, la de 1970 clasifica a los sindicatos en: Gremiales, de Empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios Varios.

La fracción VII del artículo 371, establece que los estatutos de los sindicatos contendrán los 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 ofrezcan al afectado.

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

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

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Cabe hacer mención que la Ley Vigente, amplía los requisitos para que la organización sindical puede expulsar a alguno de sus miembros; ya que la Ley de 31, únicamente mencionaba en su artículo 246 fracción VII, que para tal efecto se necesitaba de la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Pensamos que a pesar de que la Ley vigente, haya establecido un procedimiento para la expulsión de miembros de un sindicato, éste no es suficiente, toda vez que en primer lugar en la práctica resulta imposible para un sindicato nacional como el petrolero, o el de los electricistas, reunir el quórum a que se refiere este artículo para que proceda la expulsión, y además debe ser decretada por las dos terceras partes del total de sus miembros del sindicato; y en segundo lugar, este artículo sigue dejando al arbitrio de las organizaciones sindicales, establecer en sus estatutos cuales serán las causas de expulsión, su procedimiento e incluso la forma en que el trabajador afectado podrá defenderse; otorgándole al sindicato la facultad de ser juez y parte, ya que por un lado acusa, y por el otro juzga, y finalmente condena a la expulsión del miembro afectado; sin la intervención de autoridad competente que conozca si efectivamente

procede o no la expulsión del trabajador.

El artículo 378, establece como prohibiciones a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos, y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La Ley anterior, establecía además como prohibición a los sindicatos intervenir en cuestiones políticas; prohibición que quedó abolida mucho antes de la promulgación de la Ley vigente, cuando el sector obrero pasó a ser parte del partido político en el poder.

En los mismos términos que la Ley de 31, la nueva ley establece, que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, debiendo registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (artículos 381 y 384).

En cuanto al contrato colectivo de trabajo, consideramos que no hubo grandes inovaciones, toda vez que el artículo 386 de la Ley vigente lo define como 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 la cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Misma definición que aparecía en la Ley de 31 en su artículo 42.

El artículo 395 de la Ley vigente, que habla de la cláusula de exclusión, y abarca las dos disposiciones que contenían los artículos 49 y 236 de la Ley de 1931.

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

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

En este sentido podemos decir, que, la incursión

de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, es una facultad para las organizaciones sindicales, pero resulta una obligación para el patrón aceptarla. En la práctica -

la mayoría, o por no decir todos, los contratos colectivos de trabajo que se firman la incluyen, toda vez que significa para las organizaciones sindicales, una de sus armas más poderosas para la consolidación de las mismas.

Tomando como base, el principio general de que las obligaciones que emanan del contrato colectivo de trabajo, son todas de carácter negativo, las partes en el contrato, patrones, obreros y asociaciones profesionales, están obligados a no contravenir sus términos.

De acuerdo con ese enunciado general, la cláusula de exclusión obligaría a patrones, sindicatos de patrones, trabajadores y sindicatos de trabajadores a no contravenir las estipulaciones por virtud de las cuales se instituye la condición de ser sindicalizado, para ingresar a una empresa o grupos de empresas, y para permanecer en ellas como trabajador.

En otros términos, podemos decir que una vez pactada por el sindicato y por el patrón e incluida la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo, se derivan ciertas obligaciones para cada una de las partes, de las cuales hablaremos a continuación:

Las obligaciones del patrón son claras, consisten en abstenerse de admitir en la empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato y además de despedir a aquéllos trabajadores que dejen de pertenecer a él.

Las obligaciones del sindicato, son también claras, consisten en proponer personas que sean miembros del mismo para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación en la empresa, sean unas y otras de carácter temporal o definitivo.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores podemos decir, que en primer lugar deben de mantenerse adheridos al sindicato y en segundo lugar, deben de cumplir con las disposiciones de los estatutos y principalmente aquellos cuya violación entraña o puede entrañar la aplicación de la pena máxima, o sea la expulsión.

A este respecto podemos decir, que la persona que

se adhiera a un sindicato o que lo constituye, no por ello queda obligada a mantenerse asociado indefinidamente (esto de acuerdo a lo que estatuyen nuestras leyes); sin embargo consideramos que la cláusula de exclusión, tiene por objeto, destruir el sistema liberal de la ley; puesto que obliga al individuo a mantenerse adherido al sindicato al que pertenece, con la amenaza de que si renuncia o es expulsado, automáticamente pierde su empleo sin ninguna responsabilidad para el patron.

Cometiéndose verdaderas violaciones a garantías individuales consagradas en nuestra constitución. Por lo que proponemos, que los artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan el tema que nos interesa, sean reformados, quitándoles a las organizaciones sindicales la facultad de establecer ellas mismas las causas de expulsión de sus miembros; así como la facultad de la que gozan actualmente, de establecer el procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión que los convierte en juez y parte; y establecer en cambio un verdadero procedimiento para la aplicación de la cláusula de exclusión, en donde impere la justicia y la equidad para las partes. (propuesta de la que hablaremos con mayor amplitud en el siguiente capítulo).

CAPITULO IV

JURISPRUDENCIA Y CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

IV.1 JURISPRUDENCIA.

El establecimiento de la Jurisprudencia en nuestro trabajo, es con el objeto de acreditar como, a través de las experiencias prácticas de los obreros, nuestro más alto Tribunal fué transformando sus criterios.

Después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptaba como único requisito de procedencia para la aplicación de la cláusula de exclusión a miembros de un sindicato, la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros. No daba ingerencia al patrón de cerciorarse de la legalidad del acuerdo, pues consideraba que éste no debía entrometerse en la organización interna del sindicato.

Poco después, la Jurisprudencia aceptaba que para que procediera la aplicación de la cláusula de exclusión, deberían de cumplirse con los requisitos establecidos por la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establecía la obligación de las organizaciones sindicales de establecer en sus estatutos, los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros, y ya daba oportunidad al patrón de cerciorarse si el trabajador excluido, realmente era miembro o no del sindicato excluyente.

Poco a poco, nuestro más alto tribunal, fué entendiendo que con la aplicación de la cláusula de exclusión, se cometían verdaderos despidos injustificados, por que lo obligaba ya a las organizaciones sindicales, a seguir al pie de la letra el procedimiento de aplicación, dándole la oportunidad al trabajador afectado de defenderse; lo que vino a provocar que la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, estableciera un procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión más completo que el que establecía la Ley de 1931.

Aunque el procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión que establece la nueva Ley Federal del Trabajo, no es suficiente para garantizar la correcta aplicación de la cláusula, consideramos fué un gran avance para quitarles en cierta medida, la soberanía que tenían las organizaciones sindicales en la aplicación de la cláusula de exclusión, y al

mismo tiempo la facultad que tenían para obligar a los patrones a despedir de sus empleos a los trabajadores excluidos, sin que éstos pudieran cerciorarse de la legalidad del acuerdo. Toda vez, que en la actualidad, los patrones tienen facultades para cerciorarse si se han cumplido al pie de la letra con los requisitos que establece la propia Ley, para la expulsión de miembros. Obviamente se trata de requisitos de forma, y puede el patrón negarse a cumplir la solicitud de del sindicato de despedir al miembro excluido, en tanto no se acrediten dichos requisitos.

A continuación transcribimos algunas jurisprudencia que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que consideramos, confirman lo antes dicho:

CLAUSULA DE EXCLUSION.- El patrón no esta obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomada por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

Precede/Referenc

Quinta Epoca:
TOMO LXI, Pág. 1187 A.D. 7594/38 GARCIA ANTONIO
G. Unanimidad de 4 votos.
Tomo LXIV, pág. 1593 A.D. 7015/39 OLGUIN EDUARDO.
Unanimidad de 4 votos.
Tomo LXV, pág. 2575 A.D. 2827/40 COLGATE
PALMOLIVE PEET. Unanimidad de 4 votos.
Tomo LXXV, pág. 6545 A.D. 7077/42 AGUIRRE LUIS.
Unanimidad de 5 votos.
Tomo LXXVI, Pág. 5964 A.D. 682/43 CORDELERIA DE
SAN JUAN. Unanimidad de 4 votos.

IRRESPONSABILIDAD DEL PATRONO EN LA APLICACION DE ELLA.- Si un patrón despide a determinados trabajadores porque así lo demanda el Sindicato titular del contrato colectivo y en cumplimiento de la cláusula contenida en el mismo, el hecho de que el sindicato no demuestre que obró legaimente al expulsar a los trabajadores, no puede implicar responsabilidad para el patrón, pues no estando éste obligado a cerciorarse de la legitimidad del acuerdo de expulsión tomada por el sindicato, puesto que aquello equivaldría a que aquel tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo que sería contrario a la Ley, no puede estimarse que incurra en responsabilidad porque haya sido ilegal la expulsión de los trabajadores, toda vez que este hecho no puede serle imputable.

dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulte legal, deba 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 quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

Quinta Epoca.

Tomo LXXX, pág. 684. A.D. 3551/55. SEBASTIAN MARTINEZ GARCIA Y Coags. 5 Votos.

Sexta Epoca. Quinta Parte: Vol. VII, pág. 18. A.D. 2390/55. SINDICATO DE TRABAJADORES EN GENERAL DE CEMENTO VERACRUZ, S.A. Unanimidad de 4 Votos.

Vol. XII, pág. 87. A.D. 448/56. AGUSTIN RENTERERIA. Unanimidad de 4 Votos.

Vol. LX, pág. 20. A.D. 7981/60. DOLORES ALONSO ORTIZ. Unanimidad de 4 votos..

Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1975 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte Cuarta Sala Pág. 34.

LOS PATRONES DEBEN CERCIORARSE DE QUE LOS TRABAJADORES EXCLUIDOS SON MIEMBROS DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO.- Se refiere el último de los agravios a la violación de los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del trabajo, en relación con el contrato colectivo, puesto que habiendo separado a los trabajadores Victoria Marión y socios, a petición del Sindicato el cual se fundó en la cláusula de exclusión pactada, como consecuencia de haber dejado de ser miembros suyos los repetidos trabajadores, no debió la Junta de hacer responsable a la Empresa de un acto que, en todo caso sería imputable al Sindicato, ya que si cuando se solicita por un sindicato la separación de determinados trabajadores tuviera necesidad el patrón de comprobar previamente la justificación de la solicitud, se haría nugatoria la cláusula de exclusión. El concepto de violación no se encuentra justificado en efecto, las cláusulas de exclusión han sido admitidas como lícitas por los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo y si bien es cierto que constituyen un derecho de los sindicatos, ya que su finalidad consiste en fortalecerlos contribuyendo a la unidad de la clase trabajadora, también lo es que la cláusula de exclusión a que se refiere el segundo de los preceptos, sólo puede ser aplicada a los trabajadores expulsados de un sindicato o que renuncien a pertenecer a él, de tal manera que resulta elemental, cuando se trata de aplicar esta cláusula, que el trabajador efectad hubiere sido expulsado del mismo, atento lo expuesto, e independientemente de que los patrones están obligados a separar a los trabajadores a petición del sindicato, para decretar esta

separación necesitan cerciorarse de si el trabajador era miembro del sindicato, ya que de otra manera se daría lugar a separaciones completamente arbitrarias, puesto que bastaría la solicitud del sindicato para que los trabajadores libres fueran, realmente, separados de la negociación, con violación del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. No quiere decir lo anterior que el patrono pueda cerciorarse de si la expulsión de un trabajador del sindicato fué justificada y si el procedimiento seguido por el mismo sindicato fué correcto, sino tan sólo que, según se dice, se cerciore de si efectivamente se trataba de un miembro del sindicato. Y esta conclusión es tan más lógica, cuanto que, por regla general, tiene los patronos medios de saber si los trabajadores cuya separación se solicita eran o no miembros del sindicato, tanto por los datos que deben obrar en la Junta de Conciliación y Arbitraje, como por los descuentos de las cuotas sindicales y, además, por las circunstancias de que, al celebrarse el contrato colectivo, tuvo necesidad el patrón de saber que trabajadores formaban el sindicato contratante. Expuesto lo anterior, resulta que la aplicación del artículo 236 y de la cláusula respectiva del contrato colectivo fué enteramente arbitraria y que, en esa virtud, si es responsable el patrono, ya que sin motivo alguno y sin que pudieran aplicarse los preceptos citados, despidió a los trabajadores a que se hace referencia en el laudo de la Junta.

Amparo 3043/36/1a. SUCN. DE ALBERTO SANCHEZ DE LA VEGA. 15 de Octubre de 1936.

LOS PATRONOS DEBEN CERCIORARSE DE QUE SE CUMPLIERON LOS REQUISITOS DE FORMA. - Si bien es cierto que los patronos no tienen derecho a inmiscuirse en el régimen interior de los sindicatos, si están obligados, cuando se trate de la aplicación de la cláusula de exclusión en perjuicio de alguno de sus obreros a cerciorarse de que dicha sanción fué dictada llenándose los requisitos de forma establecidos por la Ley y el contrato colectivo de trabajo, de tal manera que cuando la citada cláusula se aplica en forma ilegal, debe el patrón cubrir al trabajador separado los salarios que hubiere dejado de percibir por esa causa hasta el momento de su reinstalación.

Amparo 1441 DE 1938. Sección 1a. Sindicato Unico de Empleados de Comercio, Industria, Banca, etc, del Estado de Veracruz. 28 de Julio de 1928.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. - 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

expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es 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.

Precede/Referenc

Quinta Epoca:

TOMO LXXI, pág. 1068 A.D. 3235/41. SANDOVAL
TOMAS. Unanimidad de 4 votos.
TOMO LXXIII, pág. 4712 A.D. 8551/41. GARZA
CAVAZON MAXIMO. 5 Votos.
TOMO LXXIII, pág. 5809 A.D. 1585/42. AQUINO
SALVADOR. Unanimidad de 4 Votos.
TOMO LXXIII, pág. 5228 A.D. 3975/42. LOZANO
DELFINO Y Coags. Unanimidad de 4 Votos.
TOMO LXXIV, pág. 878 A.D. 6008/42. SOTO PEDRO.
5 Votos.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.- Si para separar al trabajador la empresa se concretó a obsequiar la solicitud del sindicato, es evidente que dicha separación no fué por voluntad propia de aquélla sino en cumplimiento del contrato colectivo de trabajo correspondiente. De ahí que si llegara a estimarse incorrecta la exclusión del trabajador del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, y por lo mismo la ruptura de la relación laboral, la única consecuencia de tal hecho, respecto de la empresa, es que reinstale en su puesto al trabajador excluido, pero no a que le cubra los salarios caídos.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Precede/Referenc

Amparo Directo 299/88. MARMOL Y TRAVERTINO, S.A. DE C.V. Y GRANITOS NATURALES, S.A. 4 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: GUSTAVO CALVILLO RANGEL. Secretario: JORGE ALBERTO GONZALEZ ALVAREZ.

DESPIDO IMPUTABLE AL SINDICATO, POR INDEBIDA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION. EN QUE DEBE CONSISTIR LA CONDENA.- Si en el juicio laboral queda plenamente demostrado que

el patrón despidió al trabajador porque se lo solicitó el sindicato y éste, como codemandado, acepta esta imputación, argumentando que fué en virtud de que el trabajador no cumplió sus obligaciones ante él, pero no precisa las razones y circunstancias motivo de esa determinación, ni en que consistieron dichas obligaciones, e igualmente omite exhibir el contrato colectivo de trabajo y reglamento, que demuestren la existencia de la cláusula de exclusión, con fundamento en el artículo 157 de la Ley Federal de Trabajo, aplicado por analogía, resulta correcto condenar a dicho sindicato al pago del importe de tres meses de salario en vía de indemnización y por daños y perjuicios al de los salarios caídos.

Tercer Tribunal colegiado del Sexto Circuito.

Precede/Referenc

Amparo Directo 46/88. AMANDO RODRIGUEZ NAJERA. 28 de abril de 1988. Unanimidad de Votos, Ponente: GILBERTO CHAVEZ PRIEGO. Secretario: SALVADOR G. GONZALEZ AGUILAR.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION , PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA APLICACION DE LA. TERMINO.- En el título Décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regule expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del sindicato titular de un contrato Ley o contrato colectivo de trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida en el contrato colectivo o en el contrato Ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley de la materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del administrador del contrato ley, para que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa, esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tiene los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que de comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncian al sindicato, se computa a

partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Precede/referenc

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vols. 145-150 pág. 19. A.D. 1739/80. JOSE LUIS GARCIA ROSALES Y OTROS. 5 VOTOS.

Vols. 163-168, pág. 13. A.D. 1465/82. SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA. 5 Votos.

Tesis relacionada con Jurisprudencia 33/85.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA.- Si se trata de aplicar a un trabajador la cláusula de exclusión, deben comprobarse las siguientes condiciones: que el trabajador a quien se pretende desocupar, pertenece al sindicato reclamante; que de conformidad con las prevenciones del contrato respectivo, si haga uso correctamente de la cláusula de exclusión, y que el trabajador afectado haya sido emplazado y notificado legalmente, para concurrir al juicio instaurado por el sindicato actor, a fin de darle la debida oportunidad de que exprese lo que a sus derechos convenga y aporte ante las autoridades del trabajo, las pruebas correspondientes, y si no se llenan tales requisitos, es evidente que se violan las garantías individuales contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

Precede/Referenc

Quinta Epoca:

Tomo LVII, pág. 657. ARAIZA IGNACIO.

Tesis Relacionada.

Tesis Relacionada con Jurisprudencia 33/85.

IV.2 EL DERECHO DE ASOCIACION FRENTE A LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La Constitución Mexicana de 1857, involucró en su artículo noveno los derechos de reunión y de asociación, al disponer que, "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". (55)

En 1917, el Constituyente de Querétaro recogió la misma fórmula: "no se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Y en el artículo 123 fracción XVI, se especifica que: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc."

Tal parece de acuerdo a este precepto, que los Sindicatos y las Asociaciones profesionales, son instituciones distintas, pero en realidad tanto la doctrina como la legislación y la jurisprudencia, usan indistintamente dichos términos como sinónimos para referirse a las organizaciones obreras.

Ahora bien, en cuanto al derecho de Asociación y el Derecho de Sindicalización, consideramos que ambos derechos son totalmente distintos, por las razones que a continuación exponemos:

El Sindicato obrero, nace con la formación del proletariado y con sus grandes luchas frente a la burguesía; obligando al Estado a reconocer su personalidad jurídica, constituyéndose en un instrumento de lucha de la clase trabajadora con caracteres propios, con fines específicos, y con tácticas autónomas de acción; en una palabra, con una naturaleza general distinta a cualquier otra forma de agrupación.

Sociológicamente, la Asociación es una categoría o agrupación en la que predomina una voluntad más o menos libre. Es la simple voluntad individual espontánea la que concurre a determinar el funcionamiento de asociaciones deportivas, culturales o religiosas, etc. La pertenencia del sindicato es el resultado de una condición económica, de fuerza social obligante,

(55) Constitución Federal de Los Estados Unidos Mexicanos de 1857. Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo II. Historia Constitucional 1847-1917. pág. 310.

y no puede ser miembro de un sindicato quien voluntaria y libremente quiera organizarse con otros, o afiliarse a él sino aquéllas personas que están en las categorías profesionales correspondientes.

El derecho de asociación corresponde a los habitantes de un País, legalmente capaces; es un derecho con garantía individual. El derecho de sindicalización sólo se reconoce a trabajadores, patrones y a veces a profesionales; es decir, a categorías económicas. La mayor edad, que esta en la base del ejercicio del derecho de asociación, no se requiere en el derecho de sindicalización, porque un menor que sea trabajador (desde los 14 años) puede pertenecer a un sindicato, lo que reconoce el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El Derecho de Asociación comprende los más diversos fines; sólo se exige que el fin sea lícito; puede ser cultural, deportivo, científico, artístico, etc. Los fines del sindicato son limitados; conciernen casi siempre a la actividad profesional, y sólo por extensión se admiten fines conexos, como los de educación, de fomento cooperativo, etc.

El Derecho de Asociación esta regido por el derecho común; y el derecho de Sindicalización es una institución del Derecho del Trabajo, reglamentado específica y peculiarmente. En general, los actos de la asociación sólo repercuten sobre sus miembros, o sobre los terceros que entran en ella en relación. Hay actos sindicales que obligan o comprenden a trabajadores que no pertenecen al sindicato, como ocurre con el contrato colectivo que se aplica a trabajadores no sindicalizados en la empresa.

A este respecto el Dr. Mario de la Cueva, nos dice: "El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice, con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones para los miembros de su misma clase social, esto es, los trabajadores pueden únicamente coaligarse con los trabajadores y los patrones con los patrones. O lo que es igual, el derecho de asociación profesional no es derecho del hombre, o sea, de cualquier persona, sino únicamente de quien es trabajador o patrono. El derecho de asociación protegido por el artículo noveno es un derecho general; el derecho de asociación profesional es particular". "El simple derecho de asociación contenido en el artículo noveno produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la institución por los principios del derecho común. El artículo 123 agrega al artículo un haz de datos que no comprende el noveno y que hacen a la asociación profesional un agrupamiento permanente de hombres especial, o lo que es igual, es únicamente a virtud del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las características

que le hemos atribuido: derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores". (56)

Juan García Abellán, considera que: "ni el carácter immanente del sindicato, ni los específicos fines que le son atribuibles -aún admitiendo diversidad de doctrina al respecto-, ni la naturaleza de las peculiares relaciones que, en su seno, unen a miembros entre sí, ni tampoco las que vincula a la entidad sindical con terceras personas, por supuesto, con el estado, autorizan una fácil atribución de similitud a la libertad sindical respecto a la libertad de asociación. Ambas son diversas e inenlazables, porque las entidades de las que una y otra se predicán son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política como por su estructura jurídica. Y aún ha de añadirse que tal independencia no se deriva sólo de esa especificación formal aludida, sino de la profunda raigambre institucional del sindicato, que lo sitúa sociológicamente, como fenómeno necesario entre los aconteceres humanos". (57)

De lo anterior, cabe hacer mención, que si bien, el Maestro Mario de la Cueva, considera a ambos derechos distintos, también manifiesta que existe una relación entre ellos toda vez que el derecho de asociación "es un derecho general"; y el derecho de sindicalización "es particular", criterio lindante con el de que se trata de una relación de genero y especie. (58); criterio que no comparte Juan García Abellán, toda vez que como acabamos de ver, este autor considera a ambos derechos totalmente diversos e inenlazables.

Por nuestra parte, compartimos el criterio del Maestro Mario de la Cueva, al considerar a ambos derechos distintos pero relacionados entre ellos, toda vez que no podemos negar que efectivamente primero se reconoció el derecho de asociación en general y posteriormente se reconoció el derecho de sindicalización.

El maestro Juan Estrella Campos, nos dice que el derecho de asociación que consagra el artículo noveno constitucional, puede agrupar momentáneamente a personas de diferente categoría social o profesional; puede ser pública o privada y ninguna autoridad debe atacarla o ejercer sobre ella

(56) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II ob.cit. p.p. 324, 325 y 357.

(57) GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Estudio Sindical. ob. cit. p.p. 82-83.

(58) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob.cit. pág. 20.

coacción; en cambio la garantía de asociación profesional, consagrada en el artículo 123 fracción XVI, de nuestra Carta Magna, sólo pueden ejercerla los que tengan la calidad de obreros y empresarios.

Considera que ambos derechos coinciden en cuanto a que ambos son derechos, garantías de carácter público, consagradas por nuestra Constitución federal y se diferencian, según este autor, porque una, hablando concretamente de nuestra legislación constitucional, tienen su ascendencia en el individualismo proconizado por la Revolución Francesa en el último tercio del siglo XVIII; en cambio el derecho de asociación profesional advinó y se desarrolló a fines del siglo XIX.

Manifiesta, asimismo, que el derecho de asociación, es una garantía que consagró como tal el constituyente de 1857, y el derecho de sindicalización en el constituyente de 1917. (59)

En síntesis, podemos decir que, son fundamentales los caracteres diversos que afectan al derecho de asociación y al derecho de sindicalización. desde el punto de vista histórico, sociológico y jurídico se trata de derechos distintos; por lo que preferimos la denominación de derecho de sindicalización, en lugar de la del derecho de asociación profesional, que tiende a confundirse con el derecho de asociación.

Por otro lado, también se ha cuestionado si el derecho de asociación protege una garantía individual, o bien, se trata de una garantía social.

El Doctor Mario de la Cueva, nos dice que la asociación profesional nació por la tremenda injusticia que produjo el Capilatismo Liberal: el hombre era nada en ese régimen y carecía de derechos, pues tenía una obligación, rendir al máximo de esfuerzos por el mínimo de salario. De ahí nació la necesidad de la unión; pero no era una unión simple de ciudadanos, sino de los hombres que vendían su trabajo: el hombre aislado no podía luchar contra el patrono, la unión en cambio, igualaba las fuerzas; y fueron estas uniones, por el peligro que habrían de representar en el futuro para el capitalismo, las que quisó prohibir el Consejo Chapalier. "Podría, pues, afirmarse que la primera finalidad de la asociación profesional fué conseguir el equilibrio de las fuerzas

(59) ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de derecho del trabajo. s.e. México, 1973. p.p. 52-54.

sociales y económicas, igualando al trabajo con el capital, y este objetivo es lo que da a la asociación profesional su carácter de garantía social.(60)

El mismo De la Cueva, considera que el artículo noveno corresponde a las garantías individuales, en tanto que el artículo 123 forma parte de las garantías sociales. (61).

Entendiéndose que el artículo noveno consagra el derecho general de asociación, y el artículo 123 en su fracción XVI, consagra el derecho de trabajadores o de empresarios de coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

A este respecto, es importante hacer una breve referencia, sin entrar en detalle, toda vez que será tema de estudio del siguiente inciso, del concepto libertad de afiliación sindical, que significa la libertad reconocida al trabajador para afiliarse o no (incluso para renunciar) a un organismo sindical. Esto es, que el derecho de asociación profesional o derecho de sindicalización como lo hemos llamado, además de ser una facultad individualista, constituye un acto colectivo, del grupo, que da origen al organismo; es un acto constitutivo; por su lado la libertad de afiliación sindical se concreta con una conducta individual, en una potestad jurídica para cuya producción no se requiere directamente la unión con otro u otros individuos, sino la decisión personal, aislada, del trabajador o del patrono. Es un acto de adhesión, o de independencia positiva o negativa.

Cuando un trabajador ingresa al sindicato ya fundado, sólo ejerce la libre adhesión, y con anterioridad, otros trabajadores habían ejercido el derecho de organización sindical, hay un caso en que puede decirse que las dos instituciones se confunden porque al constituirse el sindicato, los organizadores están ejerciendo el derecho de sindicalización, pero, a la vez, automáticamente quedan afiliados al mismo.

Por lo que, desde nuestro punto de vista, consideramos que el artículo noveno de la Constitución, que consagra la garantía del individuo de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, así como la fracción XVI del artículo 123 del mismo ordenamiento, que consagra la garantía de los trabajadores y empresarios de coaligarse en defensa de sus intereses; son garantías individuales, toda vez

(60) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. pág. 309.

(61) ibidem. pág. 320.

que en ambos casos es determinante la voluntad del individuo decidir si desea o no asociarse con otros individuos para la realización de un fin, nadie podrá obligarlo a tomar una u otra decisión. Podríamos decir, que la garantía social entraría en protección de la asociación profesional, pero una vez que ésta se encuentra totalmente constituida; en donde va a imperar el interés general sobre el individual.

En cuanto a la libertad de afiliación sindical, también consideramos, que se trata de una garantía individual, toda vez que de igual forma es determinante la voluntad del individuo, para decidir si ingresa o no a una organización sindical, o bien en el supuesto de que pertenezca a una, poder renunciar libremente a ella; sin que nadie de acuerdo a la propia Constitución General, pueda obligarlo a hacer lo contrario.

Por ser aspectos de necesaria vinculación, tanto el derecho de sindicalización (derecho de asociación profesional), como la libertad de afiliación sindical, y para no caer en obvias repeticiones; la problemática que se presenta entre el derecho de sindicalización y la cláusula de exclusión, se tratará en forma conjunta en la problemática que plantea el principio de libertad de afiliación sindical y la cláusula de exclusión.

IV.3 LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL FRENTE A LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Evidentemente, la libertad sindical consiste para cada persona, en la facultad de afiliarse a un sindicato, y al sindicato de su elección si existen varios; la facultad de no afiliarse; y por último, la facultad de renunciar al sindicato.

De la Cueva, nos dice, que la doctrina extranjera divide el derecho individual de asociación profesional en tres aspectos: a) La libertad positiva de asociación profesional, o sea, la facultad de ingresar a un sindicato; b) La libertad negativa de asociación profesional, o sea, la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional; c) la libertad de segregarse del grupo al que hubiere ingresado. (62)

La libertad positiva del derecho de asociación.- para existir, debe ser, ante todo, un derecho frente al Estado, o lo que es igual, el Estado no podría estorbar la libre formación de los sindicatos. Otro tanto debe decirse para la libertad negativa de asociación profesional; el Estado no podrá obligar a los hombres a que se sindicalicen o en otros términos, la sindicalización obligatoria está en pugna con la libertad negativa de asociación profesional. Y finalmente, el estado no obligará a los trabajadores a permanecer en los sindicatos a que hubieran ingresado. (63)

Al respecto Humberto Ricord, nos dice que el derecho constitucional de sindicalización es sólo de índole positiva. No existe el supuesto "derecho negativo", porque se trata de una abstención simple, como cuando un individuo no quiere el derecho de expresar sus ideas, y en este caso ningún jurista diría que hay aquí un "derecho negativo de la libre opinión"; no hay "derecho negativo de expresión del pensamiento" o "derecho a no expresar opinión". (64)

La mayor parte de las leyes del trabajo, además de concebir formalmente el derecho de sindicalización como una facultad individualista, adscrita a la persona, derivan la consecuencia relativa al grado de libertad del individuo, para afiliarse a un sindicato, o para renunciar al mismo.

(62) *Ibidem.* pág. 359.

(63) *Idem.*

(64) RICORD, Humberto. "La Clausula de Exclusion en sus relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical". Revista del Trabajo No. 3. Julio, Agosto y Septiembre de 1970. pág. 39.

La sistematización de la doctrina francesa acerca de la libertades sindicales.- ofrece una base teórica para un ulterior desenvolvimiento del concepto ético de libertad, además de ofrecer un seguro método, didáctico para la exposición de la materia, que es de la más alta relevancia.

La clasificación de las libertades en favor del grupo, del individuo y de ambos delante del Estado, en el siguiente orden:

En relación al individuo:

- a) Libertad de adherirse a un sindicato;
- b) Libertad de no afiliarse a un sindicato;
- c) Libertad de exonerarse de un sindicato;

En relación al grupo profesional:

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

En relación al Estado:

a) Independencia del sindicato en relación al estado;

b) El conflicto entre la autoridad del Estado y la acción sindical;

c) Integración de los sindicatos en el Estado. (65)

Una vez constituido legalmente el sindicato, la ley, en la mayoría de los países, proclama la libertad, en el trabajador o en el patrón, de afiliarse o no al sindicato, y aún le permite renunciar al mismo.

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo vigente contiene disposiciones relativas con esas libertades:

El artículo 358, manifiesta textualmente: "A nadie se le 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 que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Asimismo, el artículo 133 del mismo ordenamiento, manifiesta que: "Queda prohibido a los patronos: IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o que voten por determinada candidatura".

(65) GOMES, Orlando. et.al. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979. pág. 669.

Por otro lado, la legislación laboral mexicana, tradicionalmente se ha presentado en foros nacionales e internacionales con una naturaleza pro-obrerista. Ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el gobierno mexicano se ha comprometido a incorporar, mediante el procedimiento de ratificación, las principales normas emanadas de ella, destacando al respecto la referida a la libertad sindical y protección al derecho de sindicación (convenio No. 87), de tal forma que el estado aparece, formalmente como el principal interesado en que la libre organización de clase obrera se garantice plenamente.

El artículo 11 del convenio No. 87, firmado por nuestro País en 1948, con la Organización Internacional del Trabajo OIT, dispone que: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho sindical". (66)

Cuando las Leyes del Trabajo, declaran que no es legítimo obligar a una persona a formar parte de un sindicato; o a no formar parte de él, no hacen otra cosa que consagrar el régimen de libre afiliación sindical, que comprende las siguientes facultades: a) el trabajador o el patrono pueden afiliarse voluntariamente al sindicato (libertad positiva); b) pueden renunciar al mismo voluntariamente (libertad de separarse). Esta libertad de afiliación sindical es un aspecto de lo que algunos denominan la democracia sindical.

Al respecto podemos decir, que son numerosos los países en que la Ley garantiza, directa o indirectamente, el derecho de no adherirse a una organización sindical y veda el ejercicio de toda coacción para obligar a cualquier persona a afiliarse a un sindicato o a darle su respaldo.

En otros países, la legislación admite los denominados sistemas de "seguridad sindical", de alcance muy diverso. Tales sistemas que tienen por consecuencia hacer obligatoria la afiliación o el pago de cuotas al sindicato, pueden revestir diferentes formas. Con la llamada cláusula de sindicación obligatoria, el empleador sólo puede contratar a trabajadores afiliados al sindicato, los cuales deben continuar afiliados para conservar su empleo ("separación por exclusión").

(66) ERSTLING, Jay A. El Derecho de Sindicación. "Estudio de las disposiciones que regulan el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas". O.I.T. Ginebra, 1978. pág. 84.

En el régimen denominado de consolidación sindical, el empleador puede contratar a los trabajadores de su elección, pero estos están obligados a sindicarse dentro de cierto plazo. Otras cláusulas, sin hacer de la afiliación una condición para emplearse o continuar empleado, obligan a todos los trabajadores, afiliados o no, a pagar al sindicato cuotas o contribuciones.

Por último, con arreglo al principio de trato preferente, el empleador conviene en dar preferencia a los trabajadores sindicados, siempre que satisfagan ciertos requisitos o sin esta condición, en la contratación y para otros efectos.

Todos estos sistemas tienen por finalidad robustecer la posición de los sindicatos permitiéndoles implantarse mejor entre los trabajadores, confiriéndoles mayor peso ante los empleadores, y asimismo procurar que todos los asalariados que obtienen beneficios de las actividades de los sindicatos les aporten una contribución equitativa. (67)

Así, la libertad del individuo de no afiliarse a un sindicato se encuentra, hoy, cercenada en varios países: unos por inspiración del propio régimen dictatorial; otros en los cuales existe la independencia del sindicato en fase del Estado y se adopta el pluri-sindicalismo, por inspiración de seguridad económica y social. Las cláusulas o procesos que más restringen la libertad del individuos en el extranjero son:

- a) La closed shop, empresa cerrada;
- b) La unión shop, empresa sindicalizada;
- c) La mise á l'index, colocar en el índice.

La closed shop.- es la cláusula de adopción más antigua, que se incluía en una convención colectiva. desde el siglo pasado, y constituye, hoy, una aspiración de las organizaciones sindicales inglesas y americanas. Representa, el máximo de garantías para el sindicato al cual transfiere el monopolio del empleo. Todos los empleados de la empresa deben ser miembros del sindicato en el momento de la admisión y permanecer afiliados por todo el tiempo en que durará el contrato de Trabajo.

(67) Iden.

La unión shop.- no llega a monopolizar para el sindicato los empleos vacantes en una empresa, toda vez que solamente después de la admisión en ésta, y dentro del plazo razonable (15 ó 30 días) es el individuo obligado a sindicalizarse. Se ampara con ella la libre elección de los empleados por el empleador. Mas por otro lado, cercena la libertad del individuo de no sindicalizarse.

La mise á l'index.- es un procedimiento propio del derecho costumbrista francés. Se trata de un proceso de acción directa del sindicato, tanto de empleado cuanto de empleador, más usado por aquél que por éste. Lo que distingue este procedimiento en relación a los anteriores, es el hecho de que puede golpear tanto la libertad del individuo a no formar parte del sindicato, así como la libertad de afiliarse al mismo, esto es, según los aspectos negativos y positivos. Funciona del siguiente modo: un sindicato de empleados coloca en el índice a un determinado empleado no sindicalizado. Para forzar a su sindicalización prohíbe a la empresa a admitirle o si ya es admitido, la intimida para despedirlo. Para ejercer mayor coacción sobre este empleado el método puede hacerse acompañar de un boicot secundario, esto es, el sindicato apela para que los asociados a fin de que no mantengan relaciones sociales, camaradería, confraternidad, etc. con el empleado señalado. Como se ve, el método visa a obligar al no sindicalizado a la sindicalización, restringe su libertad de no sindicarse.

Puede ser adoptado, también, por el empleador. Un empleador o un sindicato de empleadores coloca en el índice a un empleado por causa de sus actividades sindicales. En este caso, para que la coacción se ejerza los empleadores hacen circular listas -dichas listas negras- conteniendo los nombres de los empleados indeseables. Estos pierden los empleos por el hecho de ser sindicalizados.

Ocurre entonces lo contrario: una restricción a la libertad de adherirse a un sindicato. La Ley de 1950, prescribió que las cláusulas relativas a la admisión y al despido contenidas en una convención colectiva no pueden lograr la libre decisión de afiliarse a un sindicato por los trabajadores.

Así, en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia, el principio de libertad individual, tiende, en Francia, a prevalecer, cada vez más, sobre el de la libertad del grupo profesional. (68)

(68) GOMES, Orlando. Curso de Derecho del Trabajo. Tomomo II. ob.cit. p.p. 701-74.

Al referirse a la libertad positiva y negativa de la asociación profesional, el Dr. Mario de la Cueva, nos dice que si bien el Estado deja en libertad a los hombres y no optará medida alguna, pero ahora, son los hombres y los poderes sociales los que ejercen presión sobre los trabajadores. Particularmente los sindicatos obreros tienen la exigencia de que los trabajadores ingresen a su seno y permanezcan en ellos o se abstengan de pertenecer a asociaciones contrarias; y esta actitud es conforme a las tendencias sindicales que buscan el dominio sobre las masas para la realización de sus fines.

Asimismo, que la presión sobre los trabajadores ha revestido dos formas principales en la historia: a) En los orígenes del movimiento obrero se utilizó la acción directa: violencia, amenazas, boicot, etc., fueron algunos de los procedimientos que se emplearon. Pronto se dieron cuenta los sindicatos de trabajadores de que el procedimiento era ineficaz, porque resistían los trabajadores, porque otras centrales obreras los apoyaban, o los empresarios, y porque esos actos caían casi siempre bajo la sanción del derecho penal; b) Se hizo entonces a un lado la acción directa y se buscaron procedimientos indirectos: la asociación profesional exigió de los empresarios que no utilizaran sino a trabajadores sindicados y que separaran a quienes no tuvieran ese carácter; o pactó preferencias para los mismos sindicados, mejores salarios, mayores descansos y vacaciones, preferencias para ascensos, etc. Los obreros libres no debían encontrar ocupación, porque les estaban cerradas las empresas: sería un boicot legalizado en los contratos colectivos de trabajo. Surgiendo así un segundo problema: la posición del trabajador frente a la asociación profesional o bien, entraron en conflicto la libertad individual de asociación profesional y las prestaciones de los grupos sociales. Cabría entonces cuestionarse si nuestra constitución garantiza las libertades positiva y negativa de asociación profesional, de tal manera que el Estado no puede ni impedir ni obligar a los trabajadores que formen o dejen de ingresar a los sindicatos; y, si estas libertades existen contra el estado, como asegura el cuerpo político a los trabajadores el libre ejercicio de esos derechos, en forma que los ataques o maniobras procedentes de los poderes sociales - asociaciones profesionales, en particular- son ilícitos.

A este respecto, continúa De la Cueva, que al establecerse en el artículo 123 fracción XVI de nuestra Constitución que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc."; la frase tendrán derecho, demuestra que el Constituyente aceptó la tesis de que la asociación profesional es un derecho de los hombres y no una obligación; luego no es posible obligar a nadie a formar parte o a permanecer en una asociación profesional; por lo que la sindicación no puede ser impuesta en México, porque el Estado no

lo puede todo: sus facultades son limitadas y expresas y no existe disposición que le autorice a agremiar a los hombres.

Por otro lado, nos dice que la asociación profesional tampoco podría pretender un derecho para obligar a los trabajadores para que ingresarán a su seno o permanecieran dentro de él; y, aunque se ha aceptado que la asociación profesional tiene realidad social y que funciona en un plano de autonomía, de donde se deriva que el derecho estatutario que la crea, es legítimo, siempre y cuando no contraiga el orden jurídico positivo, pero no puede aceptarse la tesis de que la asociación profesional pueda imponer obligaciones a quienes no forman parte de ella, ni tampoco puede obligar a los hombres para que ingresen a su seno; y si no existe la obligación de ingresar a las asociaciones profesionales, quiere decir que el estado garantiza que a nadie se le obligue sin su consentimiento.

Por lo que concluye, manifestando que, jurídicamente no pueden limitarse las libertades positiva y negativa de asociación profesional; la sindicación es un derecho y no un deber. Pero según se ha indicado, existe una segunda dimensión en el problema: la asociación profesional tiene la pretensión de imponer a los trabajadores para que ingresen y permanezcan en su seno; y lo hace por dos procedimientos: la acción directa -amenazas, violencias, etc.- o por procedimientos legales -legalización del boicót-, problemática de la llamada cláusula de exclusión.(69)

De acuerdo a lo anterior, según las Leyes y los Convenios Internacionales, el trabajador y el patrón gozan de la libertad de afiliación sindical en sus varias formas.

No obstante, el movimiento obrero se ha pronunciado casi uniformemente, en el tiempo y en el espacio, en contra de esta libertad. El sindicalismo inglés, a mediados del siglo XIX; el sindicalismo francés, sobre todo a principios de este siglo; y el sindicalismo norteamericano, también desde la mitad del siglo pasado, han luchado por obligar a los patronos para que sólo reciban la mano de obra sindicalizada.

Como se ha manifestado anteriormente, en México, el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical, son un derecho y, no un deber. Jurídicamente nadie puede ser obligado a ingresar, a no formar parte o a permanecer en la asociación profesional.

Todo acto de amenaza o violencia para forzar la voluntad de los trabajadores esta prohibida y puede dar origen a una acción penal. Pero como hemos señalado, existe un procedimiento más inteligente y eficaz, para obligar a los trabajadores a que ingresen o permanezcan en los sindicatos: son pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo que cierran todo ingreso a los trabajadores libres, o que obligan a los empresarios a separar a los obreros que renuncien o sean expulsados de las asociaciones profesionales o que imponen a los patrones el deber de otorgar preferencia, mejores salarios, vacaciones pagadas, etc., a los obreros sindicados.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 358, manifiesta que: "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".

Y a pesar de esta disposición, nuestra Legislación Laboral, admite la legitimidad de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, que cierran las puertas de las empresas a quienes no son sindicados, o que decretan la separación del trabajo de quien dimite o sea expulsado de la asociación profesional, o que otorgan preferencias a los obreros sindicados. Dicha disposición, es conocida en nuestro país como cláusula de exclusión.

Ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931, existían las disposiciones respectivas (arts. 49 y 236); la Ley de 1970 en su artículo 395, reitera la inconstitución de este modo: "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

"Podrán también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

(69) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II ob.cit. p.p. 364-366.

En la primera parte de esta norma, se configura la llamada cláusula de exclusión para ingreso; y en la segunda, la cláusula de exclusión para despido.

El artículo 413 del mismo ordenamiento, manifiesta que: "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".

Los tratadistas mexicanos también mencionan como un caso de cláusula de exclusión o de preferencia, lo que dispone el artículo 251, para los trabajadores ferrocarrileros, en los términos siguientes: "Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personas o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

Denotando, con los anteriores preceptos que existe una contradicción en la Ley Federal del Trabajo, al respecto el maestro Mario de la Cueva, refiriéndose a la Ley de 1931, nos dice que, si bien nuestra Ley contiene precesos contradictorios, la responsabilidad no corresponde a los autores del proyecto, si no a las Cámaras que introdujeron las reformas, toda vez, que las presiones de los sindicatos obreros mexicanos obligaron a insertar en la Ley de 1931, la cláusula de exclusión en su doble aspecto: para ingreso y para despido; y que las peticiones sindicales también incluyeron la supresión del párrafo sobre que: "A nadie se puede obligar a formar parte de él". "Y lo extraordinario de nuestra Ley, es que subsistió este párrafo y el precepto que prohíbe cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de asociación profesional". (70)

La contradicción subsiste en la nueva Ley Federal del Trabajo, en el mismo plano, porque el artículo 358, sobre la libertad de afiliación sindical, repite las normas de los artículos 234 y 235 de la Ley anterior; y el artículo 395 (cláusula de exclusión) reúne con ciertas alteraciones el contenido de los artículos 49 y 236, de la Ley de 1931.

Pero dicha legitimidad de la cláusula de exclusión se discute, pues se afirma que tiene como finalidad restringir la

(70) Ibidem. p.p. 375 y 379.

libertad de asociación que garantiza el artículo 123 constitucional; son una maniobra de los poderes sociales para impedir el libre ejercicio de un derecho consignado en la Constitución.

Se sostiene que la cláusula de exclusión es contraria a los principios esenciales del hombre, porque ataca las libertades del trabajo y asociación y además son contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional y, en especial, con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros.

En este sentido, podemos concluir, que la cláusula de exclusión, contradice los principios de libertad de trabajo, de asociación y libertad sindical, toda vez, que la misma cierra las puertas de las empresas y se despida del trabajo, o sea, se sanciona duramente a quien no quiere continuar en la asociación o al que es expulsado de ella.

En este aspecto, podemos decir que, el derecho colectivo de trabajo, que tiende a proteger a los trabajadores, no debe permitir medida alguna que viole o restrinja los derechos del trabajador. Y si bien es cierto, que el ordenamiento jurídico debe proteger a los grupos sociales (organizaciones sindicales), también es cierto, que debe hacerlo pero nunca en perjuicio de los particulares; la libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales. Los derechos que no puede desconocer el Estado deben respetarse también por los particulares. Aunque bien es cierto, que los trabajadores lucharon por conseguir la libertad de asociación profesional frente al Estado y los empresarios, pero la lucha no perseguía la renuncia de la libertad en favor de los grupos sociales.

Por otro lado, se ha argumentado por las propias organizaciones sindicales, que la cláusula de exclusión es utilizada por ellas, para la defensa de los grupos frente al patrón; pero consideramos que dicha defensa no debe hacerse en perjuicio de las libertades humanas.

IV.4 CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

En cuanto a que si la cláusula de exclusión, es constitucional o inconstitucional, la doctrina mexicana se encuentra dividida en sus concepciones, algunos autores la favorecen, pero otros la objetan, especialmente en su aspecto de despido.

Mario Pavón Flores nos dice, que: "inicialmente los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sidical Unitaria de México, se opusieron con tenacidad a la cláusula, considerándola como un arma de dos filos para la clase obrera; temían que la misma se aplicara, no a traidores y patronales, sino a militantes que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero".(71)

A la vista del Derecho consignado en el artículo 123, apartado "A", fracción XVI, y además, a la luz de las disposiciones, reglamentarias que fueron los artículos 234 y 235 de la Ley de 1931, cuyo texto en lo conducente, se repite en el artículo 358 de la Ley vigente, el que señala:

"A nadie se le 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".

A este respecto, El Dr. Mario de la Cueva, nos manifiesta que la cláusula de exclusión 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 a su tesis invoca los siguientes argumentos:

(71) PAVON FLORES, Mario. La cláusula de exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo, ob. c.t. p.p. 31-32.

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

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

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

4).- La cuestión fundamental consiste en la "evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional". "El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución". El derecho disciplinario de la Asociación Profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público".

5).- 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 como causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.

6).- 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. Para De la Cueva, dicha condición será nula, por contraria al artículo 5o. de la Constitución ("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 irrenunciable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso"), y la fracción XVI del artículo 123 de la constitución por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional. Además concluye que la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 constitucional, decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros.(72)

Cabe hacer mención, que el Maestro Mario de la Cueva, considera legítima a la cláusula de exclusión de ingreso (tal es la terminología que usa), toda vez que esta tiene como finalidad, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez la defensa de sus intereses de la comunidad obrera. Manifiesta que la cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono. Asimismo argumenta, que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben tal negativa. (73)

En sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículos 49 y 236), Trueba Urbina y Trueba Barrera, decían, que: "la consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros, sindicalizados constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo".(Comentario al artículo 49). "La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del sindicalismo: porque mediante la aplicación de esta sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo, es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical." (comentario al artículo 236).(74)

(72) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II ob.cit. p.p. 385-389.

(73) Ibidem. 389-392.

(74) TRUEBA URBINA, Alberto; y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Porrúa, S.A. 64a. Edición. México, 1969. p.p. 36 y 123.

En sus comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Doctor Baltasar Cavazos Flores y el Lic. Francisco Breña Garduño, refiriéndose al artículo 358 de la Ley, manifiestan que éste precepto consagra la libertad sindical. Sin embargo, choca ostensiblemente con lo dispuesto en el artículo 395, que previene la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión al trabajador que renuncie al Sindicato al que pertenezca. Y con relación al artículo 395, manifiestan que "La primera parte del precepto se refiere a la llamada cláusula de admisión o ingreso. La segunda a la cláusula de exclusión, que sólo puede operar en dichos dos casos: cuando los trabajadores renuncian al sindicato o sean expulsados de él. Por lo que hace a la cláusula de exclusión se ha estimado que es inconstitucional, sobre todo cuando se aplica por renunciar al sindicato, ya que se vulnera el derecho de libertad sindical".(75)

El Lic. Ignacio Burgoa Origuela, se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, para ingreso, mediante la siguiente argumentación: "No existe contradicción entre la libertad de trabajo que pregona el artículo 4o. constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el primer caso, la libertad de trabajo como garantía individual que se traduce en un derecho para el gobernado el general de poder exigir que ni el Estado ni las autoridades le impidan dedicarse al oficio que más le agrade y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestándose por ende, en la obligación correlativa a cargo de la autoridad estatal y de sus órganos autoritarios. Por el contrario, en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al Estado y a sus autoridades, sino que el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador en una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga."(76)

J. Jesús Castorena, se inclina por la constitucionalidad de la cláusula diciendo que: "mientras perdure la concepción individualista de la profesión como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le - -

(75) CABAZOS FLORES, Baltasar y Francisco Breña Garduño. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Tomo I. Jus, S.A. México, 1970. p.p. 274 y 286.

(76) BURGOA ORIGUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México, 1968. pág. 248.

asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula la que le presta apoyo y fortaleza. Será además, por el juego de la cláusula de exclusión -concluye Castorena-, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicada, haya de conducir al sindicato único y obligatorio".(77)

Nestor de Buen Lozano, nos dice que : "La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI, del apartado "A" del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza social del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés de grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagró el derecho de sindicalización las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque al grupo -y la consecuencia pérdida del trabajo- no puedan ser consideradas como anticonstitucionales. Y esto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta indebida. Ambas situaciones implican la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo". (78)

Es importante señalar, que a pesar de que este autor, se inclina por afirmar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, manifiesta que ésta debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley; porque quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.(79)

Finalmente, Humberto Ricord, quien hace un estudio exhaustivo, sobre la cláusula de exclusión en sus relaciones con el Derecho de Sindicalización y Libertad de Afiliación Sindical, Monografía presentada en el Curso de Derecho Sindical del Doctorado de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.; concluyendo, que la cláusula de exclusión no es inconstitucional, que ninguna de sus dos modalidades infringe las fracciones XVI y XXII del artículo 123 de la Constitución, ni viola los artículos 40, 50 y 90 de ella, porque el sistema constitucional ni establece la libertad de afiliación sindical, ni define las causas justas de despido, regímenes que constan en la Ley Federal del Trabajo.

(77) CASTOREÑA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. ob. cit. pág. 258.

(78) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa, S.A. México, 1977

(79) Iden.

Asimismo, manifiesta que la cláusula de exclusión para despido tipifica un caso de rescisión legal del contrato o relación del trabajo, y constituye una causa justificada de despido, de carácter implícito, en el régimen legal de justa causa de rescisión. Finalmente, nos dice que la coexistencia de la cláusula de exclusión (artículo 395) y de la libertad de afiliación sindical (artículo 358) plantea un conflicto de preceptos legales, que se resuelve mediante la vigencia del artículo especial relativo a la cláusula de exclusión, a lado de la vigencia limitada de la aparente amplitud del artículo 358.

Para nosotros, la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, es inconstitucional; por las razones y argumentos que a continuación vamos a señalar:

La primera parte del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la cláusula de exclusión para ingreso, manifestando que: "En el Contrato Colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a miembros del sindicato contratante...".

A este respecto, se ha dicho que la misma, tiene como finalidad, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera, y que por el contrario no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada, y que su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono.

Pero consideramos, que esta cláusula tiene una doble consecuencia inevitable: restringe la libre contratación en el patrono, y limita la libertad de asociación del trabajador, porque lo constriñe a afiliarse, so pena de no hallar trabajo en la empresa o en las empresas obligadas por la cláusula. Esto es, ejemplificando la situación, si un grupo de empresas de determinada rama, ha celebrado con alguna organización sindical, contrato colectivo de trabajo, en el cual se incluya la cláusula de exclusión: un trabajador libre, que quiera permanecer al margen de cualquier tipo de organización sindical y que por su preparación profesional, tenga necesidad de ingresar a una de las empresas antes citadas, se ve obligado a ingresar a dichas organizaciones sindicales, porque de lo contrario no podrá obtener el empleo, al que esta capacitado. Por lo que consideramos que la libertad de afiliación sindical es incompatible con la cláusula de exclusión para ingreso.

Y no se diga de la cláusula de exclusión por separación, consagrada en la segunda parte del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que manifiesta que : "Podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Que no solamente viola flagrantemente la garantía consagrada en la fracción XVI, del artículo 123 apartado "A", de nuestra Constitución, sino que además viola otros conceptos constitucionales, de los cuales nos vamos a referir a continuación:

Artículo 10. que manifiesta que: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

La cláusula de exclusión, restringe y suspende las garantías consagradas para el trabajador, tales como el derecho de libertad de trabajo, derecho de libertad de asociación profesional, en su aspecto positivo (facultad de ingresar a un sindicato), negativo (facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional) y la libertad de segregarse del grupo al que hubiere ingresado, etc.

Artículo 50. que señala que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

La cláusula de exclusión, restringe al trabajador libre que quiera permanecer al margen de toda organización sindical, la posibilidad de ingreso a una empresa que le acomode, porque si ésta, ha convenido con alguna organización sindical la cláusula de exclusión, no podrá utilizar los servicios del trabajador aunque reúna los requisitos y sea apto para desempeñar la actividad requerida.

Queremos dejar claro, que, la violación de derechos, no estriba en la simple negativa del patrón de negarle el empleo, toda vez, que efectivamente no existe ninguna vía para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres. Consideramos pues, que la simple negativa en caso de inexistencia no viola nada, pero cuando media la cláusula de exclusión no es la voluntad incondicionada del patrón la que actúa, sino el cumplimiento de la obligación contractual. Esto es, el patrón se encuentra jurídicamente obligado a negar el trabajo. Lo que viene a dar por resultado, que se restringe la posibilidad para un

trabajador libre de encontrar un empleo.

En el caso contrario, cuando un trabajador sindicalizado, quiera renunciar a seguir perteneciendo a la organización sindical, o bien sea expulsado de la misma; la consecuencia inmediata es la pérdida de su empleo, lo cual viene a significar una restricción a la libertad de poderse dedicar al trabajo que más le acomode siendo lícito.

Artículo 9o. señala que: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...".

Como hemos manifestado, el derecho que consagra el artículo 9o constitucional, es distinto al derecho que consagra la fracción XVI del artículo 123 del mismo ordenamiento, toda vez, que el primer precepto consagra el derecho de asociación en general y su única limitación es que su objeto sea lícito, puede ser regulado, incluso por el derecho común; y, el segundo precepto consagra el derecho de asociación profesional; o sea la facultad de formar sindicatos o asociaciones profesionales, etc. ó bien la facultad que tiene un trabajador de ingresar a un sindicato, de mantenerse al margen del mismo, o bien, la facultad de poder renunciar al mismo, si se encuentra adherido.

Si bien, ambos derechos no son iguales, tienen relación, toda vez, que como lo hemos manifestado, por un lado, el derecho general de asociación es el género y el derecho de asociación profesional es la especie; y por el otro, primero se reconoció el derecho general de asociación y luego el derecho de asociación profesional. Consideramos que la cláusula de exclusión de igual forma viola el artículo 9o. Constitucional, al manifestar que el patrón se obliga a admitir exclusivamente como trabajadores a miembros del sindicato contratante, y asimismo, que el mismo se obliga a despedir a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del Sindicato, se esta coartando su derecho de asociación.

Artículo 13.- "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados en la ley...".

La fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que en los estatutos de los sindicatos contendrán los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. La misma fracción establece un procedimiento

que deberá observarse para los casos de expulsión; en el inciso c) de la citada fracción expresa que el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

Esta disposición es violatoria, del artículo 13 constitucional, toda vez que les otorga a las asociaciones profesionales, fuero para conocer de la expulsión de sus miembros; erigiéndolas en verdaderos tribunales, amén, de que les da la calidad de "juez y parte", en el citado procedimiento, ya que dichas asociaciones, van a decidir cuando, como y porque procede la expulsión de un miembro, la van a demandar, a juzgar y a decretar. Pretendiéndolo justificar dicha medida con la supuesta oportunidad que dan al trabajador afectado de "defenderse" y aportar "pruebas"; pero dicha defensa debe ser de acuerdo a las disposiciones contenidas en los estatutos de la propia organización, que obviamente será de acuerdo a sus intereses. Dejando al trabajador afectado, en completo estado de indefensión.

Artículo 14.- establece en el segundo párrafo que: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de las propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

En el caso que nos ocupa, cuando le es aplicada la cláusula de exclusión a un trabajador y automáticamente es separado de la organización sindical a que pertenecía, y despedido de su empleo sin ninguna responsabilidad para el patrón; se le esta privando de sus derechos (derechos de asociación, libertad sindical, indemnización constitucional, prestaciones de ley, etc.); sin habérsela seguido juicio ante los tribunales previamente establecidos, que en este caso serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales o Federales, según sea el caso. Por lo que consideramos, se viola flagrantemente el segundo párrafo del artículo 14 constitucional.

Artículo 17.- "...Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho...".

Con la aplicación de la cláusula de exclusión, la Asociación profesional, se esta haciendo justicia por sí misma, toda vez, que si efectivamente el trabajador afectado hubiese cometido alguna conducta que pusiera en peligro la organización,

ésta se ha hecho justicia sancionándolo con la respectiva expulsión; sin tomar en cuenta que los tribunales están expeditos para administrar justicia.

La fracción XVI del artículo 123, manifiesta que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc."

En este sentido, la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, viola flagrantemente este precepto, toda vez que la misma restringe el derecho de asociación profesional y de libertad de afiliación sindical, tanto positiva, que es la facultad del trabajador de ingresar a una organización sindical; como la negativa, que es la facultad de mantenerse al margen de toda asociación profesional, y la libertad de poderse separar de la asociación profesional a la que ubiere ingresado. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece en primer lugar, que en el contrato colectivo de trabajo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, restringiendo la posibilidad de ingreso a cualquier trabajador libre, obligándolo, en cierta medida a que ingrese a su seno para que pueda obtener el empleo.

Por otro lado, cuando el mismo precepto establece que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante; se viola de igual forma, el derecho de asociación profesional y de libertad de afiliación sindical, que le da al trabajador la posibilidad de separarse de la organización, pero si lo hace, dicha decisión trae aparejada la pérdida de su empleo; y para el caso de que sea expulsado por la propia organización, es sancionado doblemente, ya que primero es obligado a salir de la asociación profesional de la que era miembro, y segundo, es obligado a abandonar su empleo sin ninguna prestación de Ley; lo que en la mayoría de los casos, constituye verdaderos despidos injustificados.

La fracción XXII del artículo 123.- "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o Sindicato, o por haber formado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."

Consideramos, pues, que el patrón no puede despedir a un obrero sin causa justificada; y no puede considerarse causa justificada la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional (la facultad de poder renunciar al sindicato a que se ubiere adherido), se encuentra

garantizada en la propia Constitución; por lo que la aplicación de la cláusula de exclusión viola flagrantemente la fracción XXII del artículo 123; máxime que el trabajador excluido, no recibe ninguna prestación de Ley, por su separación en el empleo.

Finalmente, la fracción XXVII del artículo 123, expresa que: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato: h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Entendiendo este precepto, y como la cláusula de exclusión, implica la renuncia de derechos particulares en favor de la asociación profesional; podríamos decir, entonces que, su inclusión en el contrato colectivo, puede ser declarada nula, no obligando a los contratantes a cumplirla.

Por otro lado, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaría del artículo 123 constitucional, manifiesta textualmente que: "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".

Artículo que consideramos, es totalmente contradictorio con el artículo 395 del mismo ordenamiento, que contiene la cláusula de exclusión, ya analizada y discutida en párrafos anteriores.

Es, por todas las razones y argumentos que hemos vertido, que nos declaramos partidarios de la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos.

Pero sabemos, que la supresión de la misma en nuestra legislación traería aparejados serios problemas de desmembramiento de las Asociaciones Profesionales, provocadas por los empresarios, quienes nunca se han declarado partidarios de

las mismas. Y por ser éstas, la conquista por la que lucharon miles de obreros durante muchos años, quienes tuvieron que enfrentar crueles y sangrientas luchas en contra de empresarios y del propio Estado, quienes se oponían tenazmente a su formación y legalización. Y por ser quizá el único medio a través del cual se pueden conseguir mejoras para los trabajadores, hacemos la siguiente:

PROPUESTA :

A fin de que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, no se encuentre en contradicción con las garantías consagradas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; proponemos:

Que la fracción VII del artículo 371, de la Ley Federal del Trabajo, que manifiesta que los estatutos de los sindicatos contendrán los motivos y procedimientos de expulsión; y que establece al mismo tiempo un procedimiento para los casos de expulsión, procedimiento interno, que se lleva a cabo de acuerdo a los intereses de la propia asociación; sea derogada y en su lugar, se manifieste que los estatutos contendrán las medidas disciplinarias entre sus agremiados, sin llegar a la pena máxima, que será la expulsión de los mismos.

Adicionar el artículo con otra fracción, o en su caso crear uno nuevo, que exprese, que para los casos de expulsión de miembros del sindicato, las autoridades competentes para decretarla, serán la Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales o federales, según sea el caso (Juntas locales, si se trata de sindicatos locales y Junta Federal, si se trata de sindicatos nacionales); siempre y cuando, el trabajador realice o cometa actos, que verdaderamente pongan en peligro la estabilidad y/o buen funcionamiento de la organización sindical; dichas causas deberán establecerse expresamente en artículo especial por la propia Ley Federal del Trabajo. Y mediante juicio respectivo. Esto es, que cuando el sindicato se entere que alguno de sus miembros, ha incurrido en actos que pongan en peligro la estabilidad y/o buen funcionamiento de la organización; obviamente que dichos actos, sean contemplados como tales por la Ley; dentro del término de 30 días, demandará ante las respectivas Juntas, la expulsión del miembro, aportando todos los elementos tendientes a probar que efectivamente el trabajador ha incurrido en las faltas que se le imputan.

La Junta deberá emplazar al trabajador corriéndole traslado y señalando fecha para la celebración de la audiencia

respectiva, a fin de que el trabajador tenga oportunidad de defenderse y de aportar todos los elementos probatorios a su alcance relativos a su defensa.

Después de analizar los elementos probatorios aportados por ambas partes y de agotado el procedimiento, la Junta dictará laudo correspondiente. Si éste es favorable a los intereses del trabajador, deberá permanecer dentro de la organización sindical y de la Empresa a la cual presta sus servicios con la categoría y derechos que gozaba, hasta antes de ser demandado por el Sindicato. Si el laudo es favorable a las peticiones del Sindicato, entonces el trabajador dejará de ser miembro del Sindicato, y por ende podrá el patrón separarlo de su empleo a solicitud del sindicato; siempre y cuando dicha separación vaya aparejada del pago correspondiente, a que por Ley el trabajador tiene derecho. Toda vez, que consideramos, que en primer lugar, la relación que guarda el trabajador con la Asociación Profesional, es distinta a la relación que guarda con la Empresa a la cual presta sus servicios, y en segundo lugar, el trabajador responsable de los actos que se le imputan ya ha sido sancionado con la expulsión de la organización sindical; es doblemente sancionado con la separación de su empleo. Justo es, entonces que si dicho trabajador, se ha esmerado por mucho tiempo en cumplir con su trabajo, sea indemnizado en las prestaciones que de acuerdo con la Ley tenga derecho.

En los casos de extrema urgencia, podrá el Sindicato solicitar a la Junta, decrete la separación provisional del trabajador tanto de la Organización y/o de la Empresa según sea el caso, hasta en tanto no se resuelva el fondo del problema.

Consideramos, que esta medida, acabaría con la gran cantidad de injusticias que en la actualidad cometen algunos líderes corruptos, que traicionando los ideales de quienes representan, utilizan a las organizaciones sindicales como trampolines para alcanzar fines propios.

Dar al trabajador la oportunidad de ser oído y vencido en juicio, es obrar con Justicia y Equidad, principios esenciales del Derecho.

C O N C L U S I O N E S .

1.- El reconocimiento legal de las Asociaciones Profesionales por parte del Estado, fué la conquista por la que lucharon los obreros de todo el mundo en todos los tiempos, teniéndolo que atravesar por crueles y sangrientas luchas en contra de empresarios y del propio Estado, quienes se oponían tenazmente a la formación de cualquier tipo de Asociación.

2.- En una economía como la nuestra, la Asociación Profesional realmente democrática, viene a equilibrar los factores de la producción, toda vez que libera al trabajador del dominio del capital, procurando a la vez la estabilidad de la empresa, y también asegura al trabajador su permanencia en la misma.

3.- La finalidad fundamental de la Asociación Profesional es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores o bien de los patronos de una misma profesión, oficio o especialidad.

4.- La Asociación Profesional reglamentada en nuestra Legislación mexicana, constituye el medio legal de lucha de los trabajadores contra los patronos.

5.- Obtenida la legitimación de las Asociaciones Profesionales, se necesitaba de un instrumento en el cual se establecieran las condiciones colectivas de trabajo, el que recibió el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo; en virtud de la influencia de las doctrinas civilistas de la época, este instrumento vino a ser una verdadera Ley entre los trabajadores y patronos, a los que imponía derechos y obligaciones, que hacían posible el cumplimiento de las condiciones de trabajo en él.

6.- Debido a las características propias que tiene, y que lo hacen diferente del Contrato Civil, el Contrato Colectivo no encontró una explicación satisfactoria; por lo que se pensó en la necesidad de regirlo por medio de leyes que lo reglamentarian en forma especial, atribuyéndole una naturaleza propia, independiente y absolutamente distinta de otras figuras pertenecientes a otras ramas del Derecho existentes en esa época.

7.- Tanto en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como el artículo 386 de la de 1970, la parte medular la constituye el elemento esencial del contrato, que es el objetivo para que se realiza consistente en "El establecimiento de las condiciones de trabajo".

8.- Los caracteres esenciales del Contrato Colectivo son: que puede celebrarse únicamente por uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos; su celebración es obligatoria para el empresario; debe respetar los principios del orden público, tales como la capacidad de los sujetos, la existencia de sus voluntades, ausencia de vicios de ésta y la licitud en el objeto; deberá celebrarse por escrito y depositarse un ejemplar en la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje; con excepción de los trabajadores de confianza, la aplicación del Contrato se extiende a todos los trabajadores de la empresa, sean o no miembros del Sindicato Contratante.

9.- En cuanto al contenido del Contrato Colectivo, el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece como condiciones imprescindibles además de la identificación de las partes con nombre, domicilio, empresas y establecimientos que comprendan, la duración, o la expresión de ser por tiempo indeterminado, o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; las bases para la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo a la propia Ley, y las demás estipulaciones que convengan a las partes. Asimismo el artículo 395 del Ordenamiento citado, establece que en el Contrato Colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante; así como la obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Este artículo consagra la cláusula de exclusión en sus dos aspectos de admisión y de separación.

10.- En cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión, la Ley es muy ambigua, la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo previene que en los estatutos de los sindicatos, deben consignarse los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias entre sus miembros; establece un procedimiento de expulsión, dejando al arbitrio de las organizaciones sindicales decidir cuando, como, porque y a quien debe aplicarse la cláusula de exclusión, dotándolas además de un fuero que no les corresponde, al

permitirles ser "juez" y "parte" en el citado procedimiento, ya que por un lado demandan la expulsión de un miembro, y por el otro, la juzgan y la decretan.

11.- El patrón no es responsable por la legítima o ilegítima aplicación de la cláusula de exclusión, tiene la obligación de separar de su empleo al trabajador excluido a solicitud del sindicato, con la única facultad de verificar si el trabajador excluido es realmente miembro del sindicato contratante. Sin embargo en la mayoría de los casos, en que el trabajador demanda, el patrón es condenado a reinstalar al trabajador o bien a pagar su indemnización correspondiente; cuestión que consideramos injusta, toda vez que el único responsable por la indebida aplicación de la cláusula de exclusión es el Sindicato que la decreta.

12.- La responsabilidad del Estado, en cuanto a la indebida aplicación de la cláusula de exclusión, se deriva esencialmente por permitir a las Asociaciones Profesionales, establecer los motivos y el procedimiento para la expulsión de miembros. Máxime que esta expulsión, trae aparejada la separación del empleo sin responsabilidad para el patrón.

13.- Tanto la legislación como la Jurisprudencia, sostienen que la cláusula de exclusión no es aplicable a los trabajadores que dejen de acatar resoluciones de carácter político o político-electoral; ya que la finalidad del sindicato es el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores, en su calidad de sujetos del Contrato de Trabajo; pero nunca en su carácter de ciudadanos de la República. Sin embargo sabemos que con la integración del sector obrero al Partido que ostenta el poder en nuestro País, y con la proliferación de líderes obreros corruptos que traicionando los ideales de quienes representan, aplican la cláusula de exclusión a trabajadores que bien se oponen a sus intereses personales, o que se manifiestan en contra del sistema político mexicano; en otros casos, en contubernio con el patrón, aplican la exclusión, para no cumplir con las prestaciones a que por Ley el trabajador tiene derecho.

14.- El establecimiento de la cláusula de exclusión, en nuestra legislación, ya se vislumbraba desde el Proyecto de Código Federal del Trabajo, conocido como "Proyecto Porte-Gil", que sin darle el nombre, ya restringía al patrón para aceptar a trabajadores libres, y asimismo su obligación para separar de su empleo a los trabajadores que dejaran de pertenecer

al Sindicato contratante; siendo su principal argumento, que después de la promulgación del artículo 123 constitucional, donde se reconoce legalmente a las Asociaciones Profesionales, éstas empezaron a celebrar contratos colectivos, en los que se pactaban dichas condiciones. Cuestiones que fueron tomadas en cuenta por el Proyecto de Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que después de sufrir algunas modificaciones se promulgó como Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su artículo 49, establecía la obligación del patrón a no admitir, como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados; asimismo en su artículo 236 expresaba el derecho de los sindicatos de trabajadores de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato. Expresiones que con algunos cambios de redacción consagró la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 395.

15.- La fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que en los estatutos de los sindicatos, deberán expresarse los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias entre sus miembros, estableciendo como única limitación para la citada expulsión, la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros; lo que vino a provocar que se llevaran a cabo gran cantidad de expulsiones de miembros que no se sometían a los caprichos de líderes corruptos. Situaciones que levantaron un gran revuelo entre la clase obrera del País y que aunado al cambio de criterio al respecto de nuestro más alto Tribunal (Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación), provocaron que la Ley Federal del Trabajo de 1970, estableciera en su artículo 371 fracción VII, un procedimiento para la expulsión de miembros de un sindicato, en donde se le daba ya la oportunidad al trabajador afectado de ser oído en defensa y de aportar pruebas; dicho procedimiento de defensa debe estar previamente establecido en los estatutos del sindicato.

16.- Aunque bien es cierto, que el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, superó en gran medida el artículo 246 de la Ley de 31, no es suficiente ya que sigue dejando al arbitrio de las Organizaciones Sindicales, decidir cuando, como, porque y a quien debe aplicarse la cláusula de exclusión, toda vez que el procedimiento del que habla el interno y la "defensa" del trabajador afectado, debe estar previamente establecida en los estatutos de la organización sindical y que obviamente va a ser de acuerdo a sus propios intereses.

17.- El derecho consagrado en el artículo 9o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es

distinto al derecho que consagra la fracción XVI del artículo 123 del mismo ordenamiento, toda vez que el primer precepto consagra el derecho de la asociación en general y su única limitación es que su objeto sea lícito, puede ser regulado incluso por el derecho común; y, el segundo precepto consagra el derecho de asociación profesional, o sea el derecho de trabajadores y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, siendo éste reglamentado específicamente y peculiarmente por el Derecho de Trabajo. Si bien, desde el punto de vista histórico, sociológico y jurídico se trata de derechos distintos, existe también relación entre ellos, relación que podemos denominar de género y especie.

18.- Nuestra Legislación Laboral Mexicana, es contradictoria, toda vez que por un lado, se ha pronunciado en favor del derecho de asociación y de la libertad sindical, entendida ésta, como la facultad que tiene la persona de afiliarse, y al sindicato de su elección si existen varios, la facultad de no afiliarse; y por último la facultad de renunciar al Sindicato al que ubiere ingresado. Tradicionalmente se ha presentado en foros nacionales e internacionales con una naturaleza pro-obrerista. Ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha comprometido a través del convenio No. 87 a tomar las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho sindical. Asimismo el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la libertad para formar y pertenecer a un sindicato, manifestando que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, y que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición anterior, se tendrá por no puesta. Pero por otro lado, admite y legitima en su artículo 395, la cláusula de exclusión, totalmente contradictoria y nugatoria al derecho de asociación y a la libertad de afiliación sindical. Consideramos que ante dicha contradicción de preceptos, y de acuerdo a los Principios Generales del Derecho, debe imperar la norma que establezca más privilegios al trabajador.

19.- Tanto el derecho de asociación en general, como el derecho de asociación profesional y la libertad de afiliación sindical son garantías individuales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la voluntad del individuo para decidir si desea o no asociarse es determinante y nadie podrá obligarlo a tomar una u otra decisión. Podemos decir entonces que una vez que la organización sindical se encuentra totalmente constituida, será una garantía social la que va a entrar en protección de la misma, aceptando en este caso que impera el interés general sobre el particular.

20.- En cuanto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, la doctrina se encuentra dividida, ya que la cláusula ha sido objeto de enconadas e innumerables discusiones, algunos autores la consideran constitucional, otros la consideran inconstitucional y finalmente, otra parte de la doctrina la considera constitucional únicamente en su aspecto de admisión e inconstitucional en su aspecto de separación. Para nosotros la cláusula de exclusión es inconstitucional en sus dos aspectos, ya que no solamente viola flagrantemente la garantía consagrada en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que se refiere al derecho de asociación profesional y a la libertad sindical, sino que también viola las garantías individuales consagradas en los artículos de nuestra Constitución General de la República tales como: el artículo 10., que manifiesta que en los estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece; el artículo 50., que establece la libertad de trabajo; el artículo 90., que consagra el derecho general de asociación; el artículo 130., que señala que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales, y que ninguna persona o corporación tendrá fuero; el segundo párrafo del artículo 140., que establece que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de las propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; el artículo 170., que señala que ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho; la fracción XVI del artículo 123, que establece el derecho de asociación profesional y la libertad de afiliación sindical; la fracción XXII del mismo precepto, que señala que el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o a un Sindicato, o por haber formado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, en este sentido no podemos considerar como causa justificada la petición que haga el Sindicato, toda vez que éstos no pueden violar la constitución creando causas justificadas de despido.

21.- Consideramos que la solución a la grave problemática planteada por la cláusula de exclusión, no es la supresión de la misma en nuestra legislación del trabajo, pues ello traería aparejados grandes problemas tales como el desmembramiento de las Asociaciones Profesionales, provocadas por los empresarios que nunca se han declarado partidarios de las mismas; y por ser las Asociaciones Profesionales quizá el único medio a través de cual se pueden conseguir mejoras para los trabajadores, proponemos, que la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, sea derogada quitándoles la facultad a las

Asociaciones Profesionales de decidir cuando, como, porque y a quien debe aplicarse la exclusión, y que sea la propia Ley la que establezca cuales serán los motivos por los cuales operará la exclusión de miembros, motivos que deberán poner en peligro la estabilidad y/o buen funcionamiento de las Asociaciones Profesionales; las autoridades competentes para conocer de la expulsión serán las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, las cuales después de seguir en todos sus trámites y agotado el procedimiento dictarán el laudo correspondiente, el cual, si es favorable para el trabajador, éste deberá seguir siendo miembro del sindicato y conservar su empleo con la categoría y derechos que tenía hasta antes de ser demandado por el Sindicato. Si el laudo es favorable a las peticiones del Sindicato, entonces el trabajador dejará de ser miembro del mismo, y por ende podrá el patrón separarlo de su empleo a solicitud del Sindicato, siempre y cuando dicha separación vaya aparejada del pago correspondiente de las prestaciones a que por Ley el trabajador tenga derecho, tales como la indemnización constitucional (ya que dicha separación a solicitud del sindicato, no es causa justificada de despido), prima de antigüedad, vacaciones, aguinaldo, etc.; lo anterior porque consideramos que la relación que guarda el trabajador con la Asociación Profesional es totalmente distinta a la relación que guarda con la empresa a la cual presta sus servicios.

22.- Consideramos que dar oportunidad al trabajador de ser oído y vencido en juicio, acabaría con la gran cantidad de injusticias que se cometen en la actualidad, por la indebida aplicación de la cláusula de exclusión y además se estaría actuando con justicia y equidad, principios fundamentales de nuestro Derecho.

BIBLIOGRAFIA

- 1).- ANDERSON, Perry. El Modo de Producción Escalvista, en de la Prehistoria a la Historia. Tercera Edición. Quinto Sol. México, 1986.
- 2).- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1973.
- 3).- ARCOS, Juan. El Sindicalismo en América Latina. Grijalvo. México. 1965.
- 4).- BENHAM, Hirtz. Los Sindicatos en los Estados Unidos. México, 1972.
- 5).- BURGOA ORIGUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa, S. A. Quinta Edición, México, 1968.
- 6).- CABAZOS FLORES, Baltasar y Francisco Breña Garduño. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Tomo I. Jus, S.A. México, 1970.
- 7).- CABAZOS, FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Editorial Jus, S.A. México, 1975.
- 8).- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959.
- 9).- CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México. Era, S.A. México, 1981.
- 10).- CARRILLO AZPEITIA, Rafael. Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero. México, 1981.

11).- CASTORENA, J. Jesús. Procesos de Derecho Obrero. s.e. México, s.f.

12).- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda Edición. s.e. México, 1949.

13).- COLLINET, Michel. 100 años de marxismo y Clase Obrera. Buenos Aires, 1965.

14).- DE BUEN LOZANO, Héctor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición Porrúa, S.A. México, 1981.

15).- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Porrúa, S.A. México, 1967.

16).- ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de Derecho del Trabajo. s.e. México, 1973.

17).- ERSTLING, Jay. A. El Derecho de Sindicación. "Estudio de las disposiciones que regulan el Derecho de los Trabajadores de constituir las Organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas". Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1978.

18).- FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1976.

19).- GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Editorial, Aguilar. Madrid, 1961.

20).- GOMES, Orlando, et. al. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979.

21).- GONZALEZ PRIETO, Alejandro. Proceso Formativo de la

Ley Federal del Trabajo de 1931. "Reseña Hemerográfica".
Instituto de Estudios de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y
Previsión Social. México. s.f.

22).- HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento
Obrero. Segunda Edición. Editores Unidos, S.A. México, 1980.

23).- PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión en los
Contratos Colectivos de Trabajo. Ediciones Fidel. México, 1944.

24).- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo.
Cuarta Edición. Editorial Techos. Madrid, 1955.

25).- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley
Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Porrúa, S.A. 64a.
Edición. México, 1969.

26).- RUTH CLARK, Marjorie. La Organización Obrera en
México. Ediciones Era, S.A. México, 1979.

27).- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de derecho Sindical y
del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México,
1987.

28).- SAYEG HELU, Jorge. La Huelga de Cananea y Río Blanco.
Patronato del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la
Revolución Mexicana. México, 1980.

LEGISLACION.

1).- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada y jurada por el Congreso General Constituyente el día cinco de febrero de 1857. Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo II. Historia Constitucional 1847-1917. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. México, 1967.

2).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Andrade, México, 1990.

3).- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Luis Muñoz, Ediciones Lex. México, 1948.

4).- Ley Federal del Trabajo. Editorial Fiscal y Laboral, México, 1989.

R E V I S T A S .

1).- RICORD, Humberto E. "La Cláusula de Exclusión en sus relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical". Revista Mexicana del Trabajo No. 3. Julio, Agosto y Septiembre de 1970, p.p. 25-65.

2).- "La Huelga de Cananea". (Cuadernos de Educación Obrera. Historia del Movimiento Obrero No. 13). Secretaría de Educación de la Confederación de Trabajadores de México. México, 1985.

F U E N T E S .

1).- Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo VIII. Antecedentes y Evolución de los artículos 107 al 136 constitucionales. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. México, 1967.

2).- Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que envió el Lic. Emilio Portes, al H. Congreso de la Unión. Edición Oficial. México, 1929.

3).- Proyecto de Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Edición Oficial. México, 1931.

4).- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos a la H. Cámara de Diputados. Edición Oficial, México, 1969.

5).- Dictámen con Proyecto de Decreto de Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Edición Oficial. México, 1969.

6).- Documentos Básicos. (Declaración de Principios, Programa de Acción y Estatutos). Partido Revolucionario Institucional. México, 1986.

7).- Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y sus Asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas. México, 1986-1988.