

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO



**ANÁLISIS DE LA CLÁUSULA DE
EXCLUSIÓN EN EL DERECHO
LABORAL.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
SARA GABRIELA GUTIÉRREZ GONZÁLEZ**

**DIRIGIDA POR:
LIC. JORGE GARCÍA RAMÍREZ**

SANTIAGO DE QUERÉTARO, QRO. 1998.

No. Adq. H 59511

No. Título

Clas. D348.6

9984a

ARMONIA CACIOPOLINA



ARMONIA CACIOPOLINA
ARMONIA CACIOPOLINA

SECRET

ARMONIA CACIOPOLINA
ARMONIA CACIOPOLINA

ARMONIA CACIOPOLINA

ARMONIA CACIOPOLINA
ARMONIA CACIOPOLINA

ARMONIA CACIOPOLINA

ARMONIA CACIOPOLINA
ARMONIA CACIOPOLINA

ARMONIA CACIOPOLINA
ARMONIA CACIOPOLINA

BIBLIOTECA CENTRAL UAQ

"ROBERTO RUIZ OBREGON"

INDICE CAPITULAR

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

I. FORMACION HISTORICA DEL SINDICALISMO.

1.1 Origen del movimiento obrero

La antigüedad clásica

Grecia

Roma

El sistema Corporativo Medieval

1.2 Movimiento obrero en Europa en el siglo XIX

El periodo Liberal

La consolidación del sindicato

1.3 Movimiento obrero en México.

La casa del Obrero Mundial

Confederación Regional Obrera Mexicana

Confederación de Trabajadores de México.

CAPITULO II

2 APARICIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN EN LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES.

2.1 El derecho de Asociación Profesional

Concepto

Fundamento constitucional

Asociación General y Asociación Profesional

2.2 El derecho de Sindicación

Concepto de Sindicato

Libertad Sindical

Libertad Sindical frente al Estado

Libertad Sindical frente a la empresa

2.3 Libertad de afiliación sindical

Diferencia entre Derecho a la Sindicación

Y libertad de afiliación sindical

2.4 La cláusula de exclusión.

Concepto

Referencia Histórica de la Cláusula de Exclusión

Clasificación de la Cláusula de Exclusión

Ejemplo de la Cláusula de Exclusión

CAPITULO III

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 Referencia del problema

3.2 La doctrina Mexicana

3.3 La Jurisprudencia Mexicana

3.4 Justificación de la Cláusula de Exclusión

3.5 Legitimidad de la Cláusula de Exclusión

Propuesta.

CONCLUSIONES

NOTAS.

INTRODUCCION

El derecho, en su concreción como norma jurídica, es un fenómeno eminentemente social, porque concurre a integrar la compleja urdidumbre de toda sociedad humana, en la que se entrelazan realidades económicas, políticas, artísticas, jurídicas, tecnológicas, etc., productos y manifestaciones de la existencia colectiva. Pero hay unas ramas del Derecho que están más próximas a la actividad social que otras esferas jurídicas, a veces porque engloban en un mayor número de miembros de la sociedad, o porque su actuación es de frecuencia más reiterada. Entre estas ramas de mayor vigencia social, se encuentra el **Derecho Laboral**, debido a la extensión del trabajo asalariado en las sociedades actuales, que tienden progresivamente a la industrialización.

Destaca así la importancia vital del Derecho del Trabajo, cabe añadir que determinados aspectos del mismo sobresalen en ocasiones, por ministerio de las circunstancias. El hecho de que la Ley Federal Mexicana del Trabajo, vigente desde el 10 de mayo de 1970, reproduzca las normas que en la legislación anterior garantizaban la libertad de pertenecer o no a un sindicato, al lado de las disposiciones relativas a las cláusulas de exclusión sindical (coexistencia que suele reputarse como contradictoria), propicia el interés del jurista hacia tal cuestión, ya que la subsistencia de esas instituciones hace oportuna y necesaria la revisión de su problemática. Sin limitarse al régimen de libertad sindical, respecto de la cláusula de exclusión, ya que estas situaciones se vinculan al derecho general de sindicalización, sobre todo en cuanto a los fundamentos de este derecho, porque esas situaciones vienen a depender originariamente de la existencia del sindicato. Sin éste, como es obvio, no hay posibilidad de pertenencia sindical, ni tampoco aplicación de la cláusula de exclusión. Y si se dirige principalmente el interés al derecho de

sindicalización obrera, haciendo a un lado la mayor parte de las veces el de organización patronal, ello obedece, sobre todo, a que las cláusulas de exclusión sindical sólo tienen eficiencia en favor de los organismos sindicales de trabajadores.

Distinguiéndose en el presente trabajo lo que es la Libertad de Asociación en General y el derecho de fundar u organizar sindicatos, de la libertad que tiene el trabajador para afiliarse o para renunciar, a un organismo obrero.

En la Doctrina Mexicana, Mario de la Cueva distingue, con base en la legislación respectiva, entre cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación, utilizando la denominación genérica de cláusula de exclusión. Baltazar Cavazos Flores emplea las designaciones distintivas de cláusulas de admisión o ingreso y de cláusulas de exclusión porque a su juicio tratándose de la cláusula de exclusión de ingreso y de la separación, "gramáticamente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación.

Por mi parte, empleare la fórmula genérica de cláusula de exclusión; y para referirme a las dos modalidades que adopta la legislación mexicana, utilizare las expresiones cláusula de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión por separación

La Ley Federal Mexicana del Trabajo, en una de las numerosas leyes que aceptan la cláusula de exclusión. Ya existían las disposiciones respectivas, en la Ley de 1931 en sus artículos 49 y 236 y la de 1970 la reitera en su artículo 395 que a la letra dice :ARTICULO 395.- En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera 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 a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de una cláusula de exclusión.

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

En los Contratos Colectivos que celebran los sindicatos mexicanos se ha generalizado la cláusula de exclusión, sin embargo éstas han sido atacadas de inconstitucionales por algunos autores que sostienen que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre por que atacan las libertades de trabajo y asociación y que además son contrarias al sistema de libre afiliación sindical. Por otra parte también se ha establecido que la cláusula de exclusión es una defensa de los grupos contra los empresarios, y una garantía de existencia del propio sindicato tratando de fortalecer así las uniones de trabajadores sin ser el propósito de dichas cláusulas el de restringir la libertad de trabajo ni la de obligar a los trabajadores a sindicalizarse.

Por tal situación es que Pretendo hacer del presente trabajo un análisis de la cláusula de exclusión contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo para determinar a mi propio criterio si ésta es o no constitucional, proporcionando con ello que el estudiante de la licenciatura en Derecho, tenga una perspectiva más específica en el análisis y criterio de la cláusula de exclusión.

CAPITULO I

FORMACIÓN HISTÓRICA DEL SINDICATO

1.1 .- ORIGEN DEL MOVIMIENTO OBRERO

La organización sindical aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; Aunque, como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones mas antiguas.

De esta suerte, ha pretendido encontrarse algún antecedente de la sindicación moderna en los clanes prehistóricos, atendiendo a las características de su vida comunitaria; situación poco probable si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase, y ni siquiera de una agrupación profesional, entre los hombres primitivos.

De la misma forma, se ha creído vislumbrar algún embrión de las asociaciones sindicales en las agrupaciones de la India de la antigüedad (grupos de agricultores, pastores, navegantes y artesanos, llamados *sereni*) y en los organismos corporativos del pueblo judío, durante los tiempos del rey Salomón.'

a) LA ANTIGÜEDAD CLASICA

En el mundo antiguo clásico. el trabajo organizado era fundamentalmente servil, sin embargo, también era frecuente el desempeño de la industria familiar y la agrupación de los artesanos en colegio. Fue común, en esta época, la convicción de que el trabajo material denigra, resultando, en consecuencia, una labor reservada para los hombres sin libertad. El modo de producción esclavista fijo la invención decisiva de el mundo grecorromano y la razón última de sus realizaciones, como también de su eclipse.

b) GRECIA

La organización industrial en Grecia revestía dos modalidades principales trabajo servil y la coalición de artesanos. Por exigencias de la vida en aquel tiempo, se toleraron dos tipos de coalición artesanal: las estairías. De carácter político, y las eranías, de naturaleza asistencial y mutualista

El prejuicio de la antigüedad contra la dignidad y la importancia del trabajo, no escapa ni a las mentes más preclaras. no siendo extraño que Platón o Aristóteles manifiesten su repudio hacia las actividades materiales. Se menciona una Ley de Solón que consagraba la libertad de los colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar sus estatutos, sin incurrir, por tal efecto, en violaciones a las leyes del Estado. También se alude a una autorización particular para las congregaciones de nautas o barqueros, que se ha considerado como la primera referencia legal a la categoría profesional."

c) ROMA

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

En el texto de las *XII Tablas*, 150 años A.C. se autorizó la existencia de los colegios gremiales a los cuales se concede el derecho para regirse por sí mismos.

En opinión de Plutarco, los *collegia* romanos fueron creados durante el reinado de Numa Pompilio: pero, según Florus, aquéllos surgieron en el año 241 A.C., durante el Imperio de Servio Tulio, destacando, 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 (similares a los *sodalitates sacre* y los *collegia* de artífices y oficios) instituciones profesionales que llegaron a tener una fuerza política notable, lo que ocasionaría su persecución por el Estado.

Al ser considerados como perniciosos para la vida política, se vetó la existencia de aquellos colegios. mediante salvoconducto promulgado el año 64 A.C. No obstante ello y pese a las restricciones impuestas en el año 67 A.C. y las sucesivas decretadas por César Augusto, y en general a las incluidas en la legislación del Imperio, las corporaciones se multiplicaron, llegando a sobrepasar el ciento. Así, integraron una fuerza social considerable, que el Estado ya no estuvo en condiciones de ignorar.

Típica es la organización profesional de la época de Diocleciano, que vinculaba obligatoriamente, tanto a los operarios como a sus familiares, al

ejercicio de la actividad gremial. De esta situación, Paul Pic desprende que la organización social del Bajo Imperio tiene por carácter distintivo la servidumbre de la profesión.

En lo concerniente al régimen legal de estos organismos, su formación dependía de una autorización oficial, la que una vez concedida, no necesitaba renovarse; la revocación, por el contrario, podía ser operada en cualquier tiempo. Para la perfección jurídica de su organización y actividades, precisaban de la existencia de los estatutos.

La supresión de estas congregaciones requería también la sanción del Estado, por lo que al efecto resultaba irrelevante el acuerdo simple de los miembros

Para Domenico Napoletano los collegia opificum de Roma, inspiran así sea indirectamente, la formación de las corporaciones medievales, aparecidas bajo diversas denominaciones: *guildas* en los países germánicos, *ansias* en Flandes. cuerpos de oficios en Francia y corporaciones de artes y oficios en Italia.

d) *EL SISTEMA CORPORATIVO MEDIEVAL*

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 la de los patronos.

Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del Imperio romano, las agrupaciones corporativas se forman en torno a las ciudades, y su desarrollo se vincula firmemente a la historia de las villas y aldeas

medievales, surgen aquéllas, como consecuencia de la llamada revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

Desde la época de Carlo Magno se había pensado en la reorganización de los antiguos colegios de artesanos, pero dentro de un marco diverso, en consonancia con la evolución de los centros urbanos. 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 fue la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Su organización suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

- a) Maestro, trabajador libre, generalmente artesano y que era el propietario del Centro de trabajo.
- b) Compañeros u oficiales, trabajadores; asalariados, al servicio y bajo el mando del maestro,
- c) Aprendices del oficio, no remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.

Como consecuencia del carácter patriarcal de los talleres, los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplío, similar al del *Pater familias*.

Asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, amén de procurar su instrucción general. Contaban, al efecto, con un poder disciplinario sobre sus discípulos. Correlativamente, tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza.

Los compañeros se veían constreñidos a contratarse y laborar, so pena de ser sancionados por vagancia. Su compromiso de servir *en* el taller

era muy riguroso: se les prohibía abandonar el empleo sin previo aviso, se les impedía ingresar a otros talleres e inclusive era factible hacerlos retornar y cumplir su compromiso, mediante el uso de la fuerza.

Bajo el severo control de las corporaciones, podían aspirar al rango de maestros hasta después de haber cumplido un, frecuentemente largo, periodo de compañerismo, presentar una obra maestra, aprobar un examen de capacidad ante un jurado de maestros y observar la formalidad del juramento.

Dentro de la organización que nos ocupa, el aprendiz no sólo se encontraba en una relación de subordinación con el maestro, sino que ingresaba como un miembro más de su familia. La duración del periodo de enseñanza variaba entre tres y doce años, según la profesión; pero en línea general, la promoción al puesto de oficiales dependía del dictamen de las corporaciones.

El mundo del trabajo, en los talleres, es principalmente artesanal. Las relaciones entre empleadores y empleados presentan un carácter personal y la actividad comunitaria refleja entre unos y otros formas de vida idénticas. Quizá por esta razón ha llegado a pensarse que la corporación vino a agrupar tanto a los trabajadores libres como a los subordinados que prestaban sus servicios por cuenta ajena, en tanto que laboraban para los primeros.

En realidad, la corporación es la asociación de los diferentes talleres dedicados a una misma profesión.

La corporación es la asociación de artesanos de un mismo oficio, residentes en una misma villa, investida de un monopolio riguroso de fabricación y venta, resultante de la homologación de sus estatutos y

reglamentos, tanto de parte de la municipalidad como de la autoridad real o señorial.

Se trata de organizaciones con carácter preponderantemente patronal (asociaciones de maestros) asumen una posición subordinada, la corporación o gremio jamás represento una agrupación de tipo mixto. Por su origen, propósito y realización la organización corporativa fue la asociación de los maestros.

Los distintos elementos del sistema gremial vivieron unidos, frecuentemente, por un vínculo religioso. Por la admiración y el respeto que inspiraba la brillante artesanía de los maestros y por la identidad de intereses, que hacía de la comunidad una institución económica, sólidamente constituida.

Particularmente, en sus inicios, la corporación ofreció a sus agremiados diferentes beneficios: les significó una familia profesional que pudo proporcionarles seguridad material y espiritual; protegió a los compañeros en las épocas de crisis y los preservó de la desocupación y el desempleo propició la instrucción técnica, garantizando al mismo tiempo mercancía buena y legítima para el consumidor; salvaguardó, en suma, la industria misma, preservándola de la ruina total, durante las guerras que continuamente asolaron la Edad Media.

Se ha afirmado, sin embargo, que el sistema de protección para los asalariados existió en función de los fines de la corporación. Así, la prohibición del trabajo nocturno es aplicable frente a la dificultad de vigilar, en ese turno, los posibles excesos de la producción. El deber del descanso en días festivos derivaba del cumplimiento de los fines religiosos de estas organizaciones. Finalmente, la exigencia de cubrir salarios mínimos para los operarios contrastaba con la obligación de pagar salarios máximos.

Un complejo de disposiciones típicas reglamentó la realización del trabajo por oficios: las ordenanzas gremiales. Las formas estatutarias regularon no tan sólo la constitución de las corporaciones y las relaciones entre los agremiados y la propia corporación, si no también las relaciones económicas profesionales entre los operarios asociados. La agrupación corporativa tuvo un carácter local, por lo que no puede pensarse que hubiese constituido una organización nacional del trabajo.

Con su rigidez legal y su hermetismo, las corporaciones limitaron 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 de oficiales mejor conocidas como *compagnonnages*.

Estas organizaciones jugaron un papel determinante en la contratación de mano de obra, a grado tal que, con el tiempo, resultaron un auténtico monopolio de empleo. Objeto de persecución, en un principio, las agrupaciones de oficiales se desarrollaron pausada pero paulatinamente, en el anonimato, a través de múltiples acciones clandestinas.

Dentro de las aportaciones del régimen corporativo al surgimiento del derecho del trabajo y principalmente al del derecho sindical, deben citarse estas congregaciones que son, incuestionablemente, el germen del moderno sindicato.

Tras una larga vigencia de cerca de cinco siglos, varias razones inciden para iniciar el declive de las corporaciones: 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.

Así también, debe citarse la injerencia progresiva del poder real, mediante el otorgamiento de patentes de maestro, fuera del régimen corporativo, como reacción frente a las aspiraciones políticas manifestadas por aquellas organizaciones. De esta suerte, se forman las manufacturas reales, creadas en Lyon. en 1466, por Luis XI, y que fueron manejadas por trabajadores libres.

Los bancos, la contabilidad, las rutas comerciales, las ferias y las ligas son ya una estructura comercial formada, y todo ello es consecuencia de una burguesía que adquiere conciencia progresiva de sus intereses, los que anticipa antagónicos, de la estructura feudal.

La industria a domicilio constituye en Europa occidental la principal forma de producción que sustituye a la agrícola durante los siglos XVI, XVII Y XVIII. Sin embargo, a su lado aparece la manufactura como puente obligado hacia la fábrica moderna.

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

1.2 EL MOVIMIENTO OBRERO EN EUROPA EN EL SIGLO XIX

a) *EL PERIODO LIBERAL*

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 en algunos estados Italianos.

La aparición de diversos factores precipitaron la disolución de la organización gremial, los grandes descubrimientos geográficos y las apertura de nuevos mercados, la insuficiencia de la capacidad productiva de aquella, para el comercio local y exterior, el desplazamiento de sus métodos anacrónicos por la moderna producción industrial, el maquinismo, la facilidad para sustituir la mano de obra y la crisis del virtuosismo artesanal; la exigencia de enormes capitales para la instalación y funcionamiento del nuevo sistema, así como la crítica acerca de filósofos y economistas al monopolio profesional.

La afirmación de libertades de industria y de comercio no puede deslindarse de la crítica al régimen gremial, que suele considerarse como su negación. El origen de las corporaciones es consecuencia de una prolongada conspiración de los maestros artesanos, para obtener una condición de prepotencia y privilegio, por encima de los intereses generales.

Las corporaciones inglesas comenzaron a resquebrajarse con la desaparición del deber de adherirse a alguna de ellas, para desempeñar las diversas profesiones o artes, así como con la creación de industrias independientes, durante el reinado de Isabel I (1562). Dicho proceso se acentuó con la disolución de las corporaciones de los fabricantes del calzado, en el año de 1753 y en general ante la insuficiencia de dichos organismos, para colmar las exigencias de los asalariados.

Paralelamente la concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la inanición, la convivencia semianimal en tugurios insalubres y la incontrolada

explotación, gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales.

En principio estas organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada; pero progresivamente, se fueron consolidando hasta constituir un frente de reivindicación obrera, consistente y vigoroso.

Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las consecuencias de las guerras napoleónicas, se reprimió duramente la libertad sindical, mediante la promulgación de las Leyes de Asociación de 1799 y 1800 que prohibieron bajo penas muy severas la creación de todo tipo de asociaciones profesionales.

En Francia mediante el edicto de febrero de 1776. Turgot ordena la disolución de las corporaciones. Pese a la transitoria recuperación de estas últimas y la caída del propio ministro, con la vorágine del 89, la organización corporativa se suprime y con ella las agrupaciones de oficiales.

Inspirada en los derechos fundamentales del hombre, de corte individualista liberal, se promulgo la llamada legislación revolucionaria: decretos de 2 y 17 de marzo de 1791, sobre libertad de trabajo y decretos de 14 y 17 de junio del mismo año, conocidos como Ley Le Chapelier y que proscribieron las organizaciones de trabajadores en Francia.

Diversas instituciones represivas retardaron, aún más la evolución del movimiento sindical francés: la Ley 22 germinal del año XI (12 de abril de 1803) que comprendía un capítulo sobre el delito de coalición y el código Penal de 1810 que establecía la prohibición de constituir asociaciones con más de veinte personas. Este derecho individualista de la Revolución Francesa, rechaza toda acción colectiva de los trabajadores, ya sea en su forma temporal, la huelga, ya en su forma permanente, la organización

profesional, y la igualdad teórica que el legislador pretende establecer entre los obreros y patrones se transforma en ventaja exclusiva de éstos últimos.

Al igual que en Inglaterra, pese a la persecución de que fueron objeto, las agrupaciones sindicales francesas sobreviven en el clandestinaje y paulatinamente se robustecen. Las asociaciones de mutuo socorro únicas que fueron toleradas para los trabajadores, comenzaron a integrarse con obreros de la misma profesión y a modificar sus funciones de previsión y mutua beneficencia, por las de defensa de los intereses laborales colectivos.

Las asociaciones de *compagnons* se debilitaron a tal grado que por no representar ningún peligro para la estabilidad política de la comunidad, vuelven a ser permitidas. Por el contrario se prohíben las asociaciones de industriales y de comerciantes, ante el temor de que pudieran producir alteraciones y presión sobre los precios.

Las asociaciones de compañeros subsistieron dentro de las profesiones para las cuales fueron establecidas por el derecho corporativo, pero siempre divididas por sus conflictos internos, resultaron insuficientes para cubrir las nuevas exigencias de la acción obrera. Por ello, fue infructuoso el intento de Agricol Perdiguier por depurarlas de sus ritos desusados, de sus rivalidades y de sus excesos de violencia. A partir de 1840 las *compagnonnages* fueron sustituidas por las sociedades de socorro mutuo.

Durante el directorio y el Consulado continuaron presentándose numerosas y enérgicas reclamaciones, solicitando del primer cónsul el restablecimiento de las corporaciones. Las solicitudes emanadas tanto de los obreros como de pequeños empresarios, tuvieron una acogida favorable por Bonaparte, pese a la fuerte oposición de las cámaras de comercio de París, compuestas de acaudalados empresarios que habían monopolizado todas

las ventajas del régimen libertario, instaurado por la revolución. De esta suerte fueron creadas las llamadas corporaciones napoleónicas, análogas en ciertos aspectos a los collegia del Bajo Imperio Romano y a las corporaciones medievales.

Durante los años del primer imperio napoleónico, un haz de limitaciones legales acentuó la condición de inferioridad del proletariado sometiéndolo al poder de las empresas, mediante su aislamiento profesional y la prohibición de defender sus intereses en forma colectiva. No sin alguna contradicción con la política seguida, el Estado promueve la creación de asociaciones entre obreros y empresarios con objeto de aumentar la producción y evitar los conflictos laborales. Así se crearon diversas sociedades, entre las que sobresale la Sociedad de Prevención Social, fundada en Lieja en 1813, para fines de ayuda y pensiones para los obreros, la cual se financió con recursos otorgados en forma tripartita, por los asalariados, los patrones y el Estado.

Ante la represión constante y brutal de las insurrecciones, el movimiento obrero buscó su organización pacífica, mediante cooperativas de producción. Las primeras asociaciones obreras de este tipo aparecieron en Francia, entre los años de 1830 y 1840 y algunas de ellas alcanzaron notoriedad histórica. Entre los levantamientos más notables cabe mencionar las revueltas de Lyon de 1831 a 1834. En la industria de la seda, los obreros lograron obtener un contrato colectivo con el patronato que éste se negó a cumplir después de haberlo firmado, generando un muy grave conflicto. El Estado intervino en favor de las empresas y tras una lucha que duró más de cuatro días logró someter la rebelión.

Los obreros se revelan nuevamente en esta misma ciudad cuando las autoridades promulgan en abril de 1834 un decreto que prohíbe la creación de cualquier agrupamiento diferente a la mutualidad. Ya en la primera mitad

del siglo XIX quedo claro que el capitalismo no aportaba a los pueblos la libertad tan ansiada sino una forma de esclavitud.

En Estados Unidos de Norteamérica, la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo fue formada subrepticamente 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 “el daño inferido a uno interesa a todos”, la organización persiguió sustituir el sistema de trabajo asalariado por el de la sociedad cooperativa, objetivo que trataba de alcanzarse mediante la educación y un adecuado sistema normativo.

El movimiento obrero actúo, 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.

b) LA CONSOLIDACIÓN DEL SINDICATO.

El periodo de la ilegalidad y las asociaciones sindicales queda comprendido propiamente de la revolución Francesa al año de 1824 en que el parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores. El proceso no es uniforme en todos los países y en Francia por ejemplo, hubo que esperar hasta el año de 1864 para que se reconsiderara el derecho a coaligarse y hasta el año de 1884 para que se legalizara la existencia de los sindicatos .

Las repercusiones de la interacción entre el desarrollo de la gran industria y la afirmación del movimiento obrero, durante el siglo XIX determinaron el interés por la cuestión social, desde un punto de vista esencialmente humanitario y romántico. A partir de la segunda mitad de esa

centuria se inicia en rigor la integración de la legislación social moderna. Es a fines de ese siglo cuando comienza a desarrollarse firmemente la creación del derecho del trabajo y de las instituciones del derecho sindical.

En el año de 1834 bajo la guía de Roberto Owen se crea la Grand National Consolidated Trade Unión con el propósito de congregarse a los diversos sindicatos locales.

Con la sociedad obrera, arriba señalada surge un nuevo tipo de sindicalización orientado no a transformar el sistema sino a realizar dentro del marco vigente una política de elevación de las condiciones de trabajo sobre la base de una razonable discusión con las empresas y de una vigorosa agrupación obrera, en lo numérico y en lo económico. Este esfuerzo de consolidación culminaría con la creación del Congreso de la Unión de Sindicatos que desde 1868 ha venido funcionando como la organización coordinadora de las asociaciones sindicales.

El reconocimiento del derecho de coalición y la licitud de la huelga, consagrados en la Ley Francesa de 25 de mayo de 1864, inician el resquebrajamiento del sistema económico burgués organizado por la revolución.

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

Como una manifestación de libertad individual, 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 ¹

1.3 EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO

Durante el siglo XIX los primeros organismos formados, más bien que organizaciones obreras fueron mutualidades (asociaciones integradas para ayudarse con la formación de un fondo económico común). En vez de velar por los intereses generales de los trabajadores, se integran las asociaciones para ayuda personal, como fraternidades, que en su mayor parte estaban formadas por artesanos y trabajadores independientes (sastres, carpinteros, etc. En la capital se fundó la "Sociedad Política Fraternal" que buscaba la igualdad del trabajo y el capital, abolición de la pena de muerte, independencia municipal etc. Se establece también el Banco Social del Trabajo cuya finalidad era buscar trabajo a los desocupados, establecer talleres y hacer préstamos. Este tipo de sociedades se reprodujeron prolíficamente por la provincia.

Estas asociaciones se convirtieron pronto en blanco de la crítica de los obreros por su inoperancia para resolver las necesidades inmediatas de los trabajadores, presentándose proposiciones de formación de cajas de ahorro, empresas industriales y cooperativas. Uno de sus problemas mas graves fue la política. Aunque oficialmente se procuraba aislar de la política a los trabajadores se movilizaba a las asociaciones para apoyar al gobierno porfirista. ²

¹ Santos Azuela, "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo", UNAM, México. 1987. Pags 27 y ss..

² Cossio Villegas Daniel, Historia Moderna de México. El Porfiriato, Vida Social , De. Hermes, México 1957 pags. 344 y ss.

El gran "Círculo de Obreros de México" se funda en 1870. Los miembros del círculo no podían pertenecer a partidos políticos, aunque individualmente podían participar en las cuestiones públicas. Buscaba la instalación de talleres para dar trabajo al artesano, libertad electoral, exposiciones de artesanía, fijación del tipo de salario de acuerdo con las variaciones económicas. Para 1880 el "Círculo" desaparece. Su política era tan conciliadora que frente a la huelga recomendaba cordura y un uso moderado de ella.

La influencia de los organismos sindicales norteamericanos se manifiesta fundamentalmente en el movimiento ferrocarrilero. "Los caballeros del Trabajo" y la "Asociación Internacional de Trabajadores". De tendencia anarquista ésta y de tendencia mutualista la primera, son los ejemplos imitados por el obrero en México.

El "Congreso Obrero Permanente" reunido el 6 de marzo de 1876 fue el primer intento de formar un organismo sindical nacional. En su manifiesto señala las siguientes demandas: educación para los trabajadores, talleres para dar trabajo al artesano, garantías políticas y sociales, distribución del servicio nacional entre todas las clases del país y no sólo sobre la trabajadora, libertad de elegir los funcionarios públicos, procuradores del obrero para gestionar problemas, fijación del salario y exposiciones industriales. En 1880 se reunió el segundo "Congreso " pero no pudo integrarse el organismo nacional obrero.

El 4 de Julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano, en el que reinaba una gran desorientación política. Hablan de organizar a los "simpatizantes" con el socialismo, conquistar el poder "por la vía legal", aceptan el partido de la clase proletaria. En " La Revolución Social"

su periódico se señalan que no son enemigos del capital ni de la cooperación entre el capital y el trabajo, sino sólo de los “abusos que cometen con ese capital” el movimiento logro extenderse a casi todo el país.³

En Junio de 1906, los trabajadores mineros de Cananea se lanzan a la huelga exigiendo reducción de la jornada, aumento de jornal, buen trato, derechos de ascensos y participación de un 75% de trabajadores mexicanos⁴. El movimiento es reprimido ferozmente por Porfirio Díaz prohibiendo las huelgas . Siete meses más tarde los trabajadores de Orizaba llevaron a cabo un movimiento de mayores proporciones. Tanto en un caso como en el otro los Flores Magón tuvieron influencia. Entre esas dos Luchas aparece el día primero de julio de 1906, el programa del “Partido liberal Mexicano”. En lo que respecta al trabajo y al capital, el programa se limita a demandar reformas en el horario de trabajo, mayores salarios, prohibición del trabajo infantil , casas, abolición de deudas, pago en efectivo etc ⁵

a) LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL

A partir de la caída de Porfirio Díaz en mayo de 1911, el movimiento obrero organizado inicia un periodo de transición de las agrupaciones mutualistas y cooperativistas que predominan durante el siglo XIX a organizaciones sindicales más estructuradas en torno a principios políticos e ideológicos. El desarrollo capitalista durante el profirato, las experiencias

³ V. Alba, Las Ideas sociales contemporáneas en México, F.C.E. México , 1960, pags. 17 y ss.

⁴ M.J. Aguirre, Cananea, Garras del imperialismo en las entrañas de México 1958, Pags. 204 y 205

⁵ Iglesias Severo, Sindicalismo y socialismo en México. Ed. Grijalbo, México, 1970. Pags. 33, y 34

adquiridas en los primeros años de este siglo, de múltiples maneras unidas al proceso revolucionario, dan como resultado un proletariado en ascenso, aunque con la característica de ser heterogéneo e ideológicamente indefinido. Al principio de este periodo predominan las ideas anarquistas que se iban gestando desde mediados del siglo pasado. La "acción directa", el abstencionismo político y la organización sindical como centro de resistencia serán las bases del plan de acción del todavía incipiente movimiento obrero organizado.

Bajo estos planteamientos se constituye en el Distrito Federal la Confederación Tipográfica de México en el mes de mayo de 1911 (Posteriormente Confederación Nacional de Artes Gráficas) y cuya importancia radica en que de ella surgirán algunos de los líderes que integran el llamado grupo acción. También en el D.F., surge la Unión de Canteros del D.F., en el norte se organiza la Unión Minera Mexicana, en Veracruz, el Sindicato de Alijadores de Tampico y en Coahuila la Confederación del Trabajo. El surgimiento de estas organizaciones, entre otras, indica que existían ya las condiciones básicas para la organización del proletariado mexicano. Tan importante es este proceso que el Estado Mexicano, encabezado en ese momento por el presidente De la Barra anunció la posibilidad de crear un departamento nacional del trabajo, proyecto que cristaliza cuando Madero es Presidente del País, en diciembre de 1911. Este departamento contribuyó poco a la solución de los problemas laborales.

El 15 de Julio de 1912, se crea "la Casa del Obrero Mundial", primer intento importante de unificación obrera, gestándose en el interior de ella las raíces ideológicas del movimiento sindical mexicano. En sus comienzos, la Casa del Obrero Mundial logra presentar un frente de lucha que hace ver con temor su movilización. Madero había demostrado cierta incapacidad para establecer alianzas con los sectores que emergieron de la lucha revolucionaria. Emiliano Zapata no acepta sus proposiciones, acusándolo de

dejar “ en pie la mayoría de los poderes gubernativos y elementos corrompidos de opresión del gobierno dictatorial de Porfirio Díaz, y se levanta en armas con el Plan de Ayala. Los hermanos Flores Magón, a través del Partido Liberal Mexicano, exigen como programa mínimo el cumplimiento de los principios estipulados por ese partido en 1906, a lo que Madero considera excesivamente radical. Como resultado dan a conocer su oposición al gobierno constituido a través del manifiesto del 23 de septiembre de 1911, oposición en la que se conjugan las fracciones de Zapata y Flores Magón. A su vez, los sectores fieles al dictador derrocado y a su política no se dan por vencidos esperando el momento oportuno para presentar una contraofensiva.

Dentro de este contexto en Julio de 1912 la Casa del Obrero Mundial surgió como una organización que podía amenazar la ya de por sí precaria estabilidad del nuevo gobierno, al constituirse como una fuerza política organizada capaz de ejercer presión sobre las endeble instituciones políticas del momento. La Casa del Obrero Mundial es producto de un pequeño grupo convencido de que el país requería urgentemente cambios económicos y sociales profundos. En su constitución participaron extranjeros y mexicanos.

Madero clausura la Casa del Obrero Mundial, sus dirigentes nacionales son encarcelados y los extranjeros expulsados del país. La ruptura entre Madero y la Casa del Obrero Mundial queda definida principalmente porque los líderes obreros ponían énfasis en la huelga y el sabotaje, lo cual era intolerable y peligroso para el endeble gobierno Maderista. Madero pretende crear la Gran Liga Obrera en 1913, pero se encuentra con la oposición abierta de la Casa del Obrero Mundial.

El conflicto entre el gobierno de Madero y la Casa se ve interrumpido por el golpe de estado del general Victoriano Huerta, quién vuelve a poner en

práctica el mismo trato ejercido por Porfirio Díaz, en contra de los trabajadores. La Casa, con gran enjundia, se manifiesta en contra del golpe militar y en los actos conmemorativos del 1º de Mayo de 1913 repudia abiertamente a la dictadura huertista, además de exigir la jornada de ocho horas y el descanso dominical. Creyendo los dirigentes de la Casa que contaban con cierta capacidad de maniobra, convocan a una reunión que se efectuaría en uno de los teatros de la Ciudad de México, acto que se prohibió por el gobierno huertista. No obstante y en franco desafío a Huerta, la reunión tuvo lugar en Chapultepec, lo que provocó la ira del dictador, ordenando el arresto de los principales líderes además de obligarlos a pagar fuertes multas. Ante esta situación la casa se adhiere a los sectores de oposición entre los que figuraban los constitucionalistas, encabezados por Venustiano Carranza, los zapatistas y los villistas, pagando un alto precio por su arrojo, pues se hacen objeto de una fuerte represión y persecución por parte del gobierno dictatorial.

El 27 de Mayo de 1914, la Casa del Obrero Mundial es clausurada impidiéndose todas las actividades que venían realizando. Sus dirigentes nacionales son encarcelados y los extranjeros deportados. Algunos de sus miembros son fusilados bajo el cargo de conspiración. Sin embargo con el triunfo del constitucionalismo, la Casa reabre sus puertas. La relación que se empieza a entablar entre la Casa y el estado no es por ningún motivo fortuita. Por una parte, la movilización popular continuaba y por la otra de tener la fracción constitucionalista como objeto el triunfo político, era indispensable tener como base el apoyo popular. Contando con éste se tenían muchas posibilidades de triunfo.

Por estas razones se busca el apoyo de la Casa del Obrero Mundial, Obregón se acercó a los líderes de esta organización con el planteamiento. “Ustedes, gente de la clase obrera esperan todos los beneficios de la Revolución pero no hacen nada por ello. ¿Por qué no nos unimos?” A partir

de ese momento a fines de 1914, la Casa empezó a tener una participación directa en la lucha política al lado de los constitucionalistas.

El General Obregón cede a la Casa del Obrero una serie de locales y dona fuertes sumas de dinero en efectivo en particular a la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal. Esta situación hace exclamar al dirigente sindical Jacinto Huitrón “Ya tenemos por que pelear ya poseemos patria que defender, ahí esta la imprenta de la tribuna; el exconvento y templo de Santa Brígida y el Colegio josefino. ¡viva la revolución! .”

El carácter políticamente conservador de Carranza le hace ver con escepticismo el vínculo que se establecía entre los constitucionalistas y la Casa. Es Obregón quien con profunda visión política, le convence de la importancia de esa relación, la cual fue demostrada en eventos posteriores, al organizar el estado los batallones rojos.

Cuando los convencionalistas en el mes de diciembre de 1914 toman la ciudad de México, se muestran incapaces de ejercer el poder que han asumido. Por su parte el movimiento sindical se encuentra totalmente desarticulado del movimiento campesino. Comienza a descubrir la imposibilidad de mantener sus principios anarcosindicalistas de abstencionismo político, pero no posee ni una ideología sólida ni la fuerza necesaria para tomar como alternativa una alianza con el movimiento campesino o para asumir la dirección de dicho movimiento vinculándolo a sus intereses. Las clases populares carecían de una vanguardia política. A su vez no encuentran en los planes políticos agraristas ningún programa laboral que pueda motivarlos a buscar una alianza obrero-campesina.

A partir de ese momento el movimiento de masas inicia un proceso de repliegue del que ya no se levantará. Los convencionalistas abandonan la ciudad y los constitucionalistas regresan a México, después de que se

habían establecido en Veracruz. Este acontecimiento señala una redefinición en la política del programa constitucionalista. La experiencia había puesto de manifiesto las graves consecuencias que podían desprenderse de una movilización masiva como la que habían emprendido los campesinos. La nueva política a seguir debería tener en cuenta esta situación y desarrollar un programa que asegurara el apoyo y el control de los sectores campesinos y obreros. En el ala constitucionalista esta situación es comprendida con mayor claridad por Alvaro Obregón que por Carranza, quien no puede sacudirse de su formación política porfirista, manteniendo una posición conservadora. Que Carranza haya aceptado algunas medidas reformistas y de alianza con fracciones de los sectores populares fue más por la presión de los acontecimientos que por sus convicciones políticas. Así en diciembre de 1914 cuando la ciudad de México se encuentra en manos de los convencionalistas, transige ante la difícil situación aceptando legislar a favor de los trabajadores en materia laboral mediante un decreto en que se declaraba como objetivo la "Igualdad de todos los Mexicanos". Se dan a conocer una serie de derechos obreros, entre los que figuraban los dictados sobre salarios mínimos por Obregón para los estados de Michoacán, Guanajuato, Querétaro, e Hidalgo, que junto con los dictados por el general Cándido Aguilar para el estado de Veracruz constituyen una línea que se extiende de este a oeste, lo que permite suponer que se buscaba fortalecer una zona que desvinculara el norte del sur, las zonas geográficas más conflictivas del momento, esta política de establecer salarios mínimos también se hace presente en el estado de Sonora donde Plutarco Elías Calles, legisla sobre este punto.

Los frutos de esta nueva política son recogidos rápidamente por la casa, la que está dispuesta a definir nuevamente su credo anarquista, reiterando su no participación política, oponiéndose a la lucha armada y acusando a cada fracción como grupos que solo buscan el poder y persiguen fines personales. Sin embargo el proceso que ha seguido el nuevo programa

político ya ha madurado lo suficiente como para cambiar las opiniones del sector obrero, produciéndose un giro total en sus decisiones. Después de una serie de discusiones tendientes a definir la política que se adoptará se reúne un grupo de sesenta y seis dirigentes sindicales que aprueban firmar un acuerdo entre la Casa del Obrero Mundial y el gobierno constitucionalista. Mediante el mismo los obreros se comprometían a participar en la lucha armada a cambio de obtener una legislación laboral favorable y la garantía de organizar centrales obreras en aquellos estados controlados por el ejército constitucionalista.

El pacto establecido entre los líderes del constitucionalismo y un sector de los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial aparentemente beneficiaba a ambos. A la facción constitucionalista por la necesidad imperiosa del apoyo popular, apoyo que vendría a inclinar la balanza política, y al sector obrero por que a través del pacto se configuraba un camino hacia el bloque de poder.

El pacto sin embargo no fue aceptado unánimemente por la Casa una facción de ella presentó oposición argumentando pérdida de autonomía y por lo tanto una merma en su capacidad de maniobra en relación con el estado. No obstante dicha oposición no pudo evitar la constitución de los batallones rojos. El pacto fue firmado el 17 de febrero de 1915.

A cambio de la participación del movimiento obrero en el conflicto armado el gobierno constitucionalista se comprometía entre otras cosas a mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores, a atender las justas reclamaciones de los obreros así como las principales necesidades de subsistencia.

El cumplimiento del pacto da lugar a la organización de seis batallones "rojos". El primero estuvo formado por los obreros de la fábrica nacional de

municiones y combatió en la cruenta batalla que tuvo lugar en El Ebano en contra del general villista Tomás Urbina. El Segundo fue integrado por la federación de obreros y empleados de la compañía de Tranvías. Los batallones tercero y cuarto lucharon al lado de Obregón en la decisiva batalla de Celaya y estuvo compuesto por obreros de hilados y tejidos, ebanistas, canteros, pintores, sastres y conductores de carruajes de alquiler. Los batallones quinto y sexto destinados a la región de orizaba y Jalapa, lo constituyeron albañiles, tipógrafos, mecánicos y metalúrgicos y fueron utilizados principalmente para combatir las huestes zapatistas ubicadas en esa parte del país.

La participación de la Casa del Obrero Mundial, en el triunfo del constitucionalismo se refleja en una fuerte expansión numérica y geográfica, en cualquier territorio conquistado por los constitucionalistas se constituía una filial de la Casa, y en sus declaraciones sigue manteniendo los antiguos principios anarquistas, anunciando la organización de un congreso obrero con el fin de crear una Confederación General de Trabajadores que se incorporará a la Internacional: sostiene la difusión de la enseñanza racionalista para los obreros a través de escuelas y ateneos obreros y la consolidación de sindicatos fuertes que puedan defender los derechos de los trabajadores en una línea de abstencionismo político. Ante esta situación empieza a haber fracturas al interior de la Casa, pues una fracción busca acercarse y participar más en el Estado en tanto que otra buscaba preservar una autonomía relativa respecto al Estado así como el mantenimiento de los principios anarcosindicalistas, la conuinación de ambas tendencias parece ser la clave que explica el derrumbamiento de esta organización.

Ya que el conflicto amado en alguna forma se encontraba parcialmente resuelto, el gobierno constitucionalista decide sacudirse de la presión obrera. La posición del gobierno es dada a conocer por Pablo González cercano colaborador de Carranza.

Aclarada su posición el gobierno constitucionalista reprime abiertamente a los grupos obreros con el fin de controlar la situación. El 31 de enero de 1916 son licenciados los "Batallones rojos", la Casa del Obrero Mundial es desalojada de la sede que le había concedido el gobierno en el Palacio de los Azulejos y fue disuelta la Casa del Obrero Mundial.

El 5 de febrero de 1917, se aprueba la nueva Constitución. El artículo 123 de la misma señala los lineamientos del movimiento sindical, su ámbito de acción. Establecidos los derechos de los trabajadores en la Carta Magna, el movimiento sindical se encauza a actuar dentro de los marcos de la legalidad, exigiendo que se reconozcan y se cumplan sus derechos, contando siempre con el arbitraje del Estado. Desde ese momento una de las banderas de la lucha sindical será obtener la reglamentación del artículo 123.

Definidas las reglas del juego un grupo de líderes obreros las aceptan. Aprobada la Constitución, organizan el Partido Socialista Obrero para presentarse a elecciones con el objeto de obtener bancas en las cámaras de diputados y senadores, motivados por la necesidad de defender los derechos de los trabajadores. El Partido Socialista Obrero no logra obtener ningún triunfo en las elecciones de 1917 y se desintegra. El movimiento sindical intenta nuevamente la integración de una organización obrera. Esta vez la convocatoria es hecha por los Sindicatos de Tampico los que llevan a cabo un Congreso Obrero en ese puerto. El congreso resulta estéril, dejando pendiente la convocatoria para una nueva reunión. Estos fracasos agudizan más aún la crisis organizacional, ideológica y política que atraviesa el movimiento sindical. Esta situación es aprovechada por Carranza, utilizando a un cercano colaborador suyo, el gobernador del estado de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, quién convoca a un Congreso Obrero en Saltillo.

b) CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

El congreso de Saltillo realizado en mayo de 1918 constituye el punto de partida de una nueva etapa del desarrollo del movimiento obrero sindical, se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuya principal característica es su estrecha vinculación con el estado. Líderes obreros y dirigentes políticos conforman una alianza que revestirá directamente en un control estricto sobre las masas trabajadoras, En su constitución participan los sectores obreros más importantes entre los que figuran electricistas, textiles, artes gráficas, mineros, fundidores de hierro y acero. Ferrocarrileros, obreros de la construcción, metalúrgicos etc.. La CROM, consigue la hegemonía durante el decenio de los años veinte hegemonía que se traduce en un control de las demandas de los trabajadores.

En las actas del Congreso de Saltillo se conservan muchos de los planteamientos que habían caracterizado al movimiento sindical tal como lo llevo a cabo la Casa. Junto al reconocimiento de la lucha entre “explotadores y explotados” entre los “capitalistas y los obreros” y la apropiación de los medios de producción por los trabajadores, se plantea el apoyo a las demandas de los campesinos y a la reforma agraria, la intensificación de las relaciones entre ambos sectores exigiéndose el reconocimiento del derecho de asociación así como la reglamentación del artículo 123 constitucional.

La CROM obtiene un enorme desarrollo, apoyados por Obregón y Calles. Actuaban mediatizando las demandas obreras y las decisiones eran tomadas en función de la alianza entre los dirigentes sindicales y los líderes políticos. Como fruto del apoyo otorgado a Obregón, el dirigente de la CROM, Celestino Gasca es nombrado gobernador del Distrito Federal, y el Secretario General de la misma Luis N. Morones, director de los

establecimientos fabriles y militares, de esta forma los dirigentes cromistas comienzan a ocupar cargos políticos en las cámaras de diputados y de senadores e inclusive gubernaturas de los estados. El poder de Morones llega al grado de imponer candidatos e inclusive a destituir de sus cargos a quienes se les oponían. La fuerza que adquiría la CROM se refleja con el número de sus afiliados.

Paralelamente la CROM, va definiendo su posiciones y pone de manifiesto, cada vez más claramente sus vinculaciones políticas. Sus declaraciones conservan las reminiscencias de los antiguos documentos de la Casa del Obrero Mundial, pero adquieren mayor flexibilidad ideológica que le permite disimular las posibles contradicciones entre lo que dice y su práctica política permitiéndole amoldarse a las diversas situaciones.

En los primeros años de la década de los 20 se organizan dos centrales que cuestionan la estrecha relación política de la CROM con el Estado, la primera de ellas es la Confederación Nacional Católica del Trabajo CNCT que surge del Congreso Obrero Católico en Guadalajara en marzo de 1922 y la otra es la que se crea en 1921 la Confederación General de Trabajadores en la cual se agrupan los sectores fieles a las ideas anarcosindicalistas de la Casa del Obrero Mundial en unión con los grupos comunistas. La CGT llegó a aumentar considerablemente su membresía llegando a contar con 80,000 sindicatos. Nunca fue un importante rival de la CROM,, tan evidente es esto que el control que ejerce la CROM, sobre las demandas obreras y sobre las huelgas aumenta a tal punto que son sus dirigentes los que determinan la legalidad o ilegalidad de las mismas, de acuerdo con sus intereses políticos.

El creciente poder de la CROM, lleva al Partido Laborista Mexicano a intentar proponer como candidato presidencial en las elecciones de 1928 a su secretario general Luis N. Morones. No obstante Obregón por su parte también aspira a la presidencia y empieza una campaña política tendiente a

reformular la Constitución de 1917. Esto orilla a un enfrentamiento entre la CROM y los principales líderes políticos, la vinculación con el gobierno se resquebraja y se inicia la decadencia de la CROM.

A partir de 1929 comienza a plantearse la posibilidad de legislar en esta materia. Tras varios proyectos presentados ante las Cámaras, en 1930 se hace inminente la promulgación de la Ley del Trabajo pues se hacía necesario un código legislativo en la regulación de las relaciones capital-trabajo. Los sectores laborales discuten la significación de la nueva ley. Se establecen comites para dialogar con la Comisión Redactora del Código del Trabajo y se mantiene un debate constante entre las autoridades gubernamentales y las agrupaciones sindicales. Finalmente la Ley Federal del Trabajo se promulga el 28 de Agosto de 1931.

c) LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MÉXICO

La CTM nace a través del Congreso Nacional de Unificación Proletaria, con un entusiasmo inusitado. Si bien no se lograba la integración total, ya que la CROM y la CGT se mantuvieron al margen, se conseguía reunir a importantes sectores, entre los que figuraban la Confederación Nacional Obrera y Campesina de México, la Cámara Nacional del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas y la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías. La Dirección de la Nueva Central queda en manos de Vicente Lombardo Toledano, quién es designado Secretario General. Define su posición en terminos radicales adoptando como lema “por una sociedad sin clases”.

Su posición lleva a la CTM a solidarizarse con la guerra civil española y a combatir el fascismo apoyando también las posiciones del proletariado europeo que luchaba por la no participación de los trabajadores en el conflicto armado que se preveía.

La CTM amplía rápidamente el número de sus sindicatos, sin embargo pasa por momentos críticos en estos primeros años sufre varias escisiones importantes entre las que figuran la del Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares y la de los Ferrocarrileros. El Sindicato Mexicano de Electricistas también se separa de la CTM, al iniciar una huelga que no es apoyada por la central, dos de los movimientos más importantes para el movimiento obrero organizado.

En el año de 1938 la CTM es la base para formar la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) bajo la inspiración de Lombardo Toledano vinculándose con el movimiento sindical del continente.

En el año de 1941 se efectúan elecciones para secretario general, y se presenta a FIDEL VELAZQUEZ, como candidato único el cual resulta elegido y ocupa el cargo hasta la fecha de su muerte en el año de 1997. Con una breve interrupción en que es nombrado Fernando Amilpa.(1947-1950).⁶

⁶ ANTOLOGIA SOCIEDAD MEXICANA III, DE. DE PERIODICOS SC. "LA PRENSA" DIVISIÓN COMERCIAL, MEXICO 1979 Pags. 45y ss.

CAPITULO II

APARICION DEL DERECHO DE SINDICACION EN LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES.

El Constitucionalismo social del siglo XX, inaugurado por la Constitución Mexicana de 1917, como indiscutida prioridad, hace lugar en sus cánones al derecho de Sindicalización, que las cartas fundamentales garantizan Pasada la Segunda Guerra Mundial de este Siglo. Los derechos Civiles y Políticos, así como los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, transfieren al plano Internacional, con el nombre de Derechos Humanos, y entre ellos se encuentran el Derecho de Sindicación.

En México la Constitución de 1917, en su apartado A fracción XVI, del Artículo 123, inalterada hasta la fecha, dispuso que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", es decir que se reconoce el derecho a los trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. El artículo 357 de la Ley General del Trabajo vigente en la actualidad declara que "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". El artículo 356 define el Sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses",

2.1 ASOCIACIÓN PROFESIONAL

a) CONCEPTO.

Sociológicamente, la asociación es una categoría o agrupamiento de asociaciones deportivas, culturales, religiosas, etc. y la diferenciación entre : la comunidad y la asociación son las siguientes:

A).- Son comunidades o grupos sociales comunitarios las colectividades basadas en una previa unidad (sangre, convivencia cultural, proximidad, etc.), que se producen como espontáneamente, como orgánicamente, sin que ninguno de los componentes haya planeado de antemano la fundación ni la estructuración del ente social.

B).- Sus integrantes forman parte del grupo independientemente de una decisión deliberada, es decir se hallan ligadas no por un acto de voluntad, es decir, se hallan ligados no por un acto de voluntad libre y concreto encaminada a un determinado fin, sino por lo que Toennies llama una voluntad esencial u orgánica, esto es, por una simpatía de afinidad o de pertenencia al ente social. Son complejos comentarios; la familia, el círculo de compañerismo, el grupo de vecindad, la nación, la comunidad de los fieles.

C).- Son complejos asociativos o asociaciones aquellos fundados en las preferencias o deseos de los individuos que los integran, o sea, en la voluntad libre a de arbitrio de éstos, y que se han formado como una asociación deliberada por sus participantes para llevar a cabo ciertos fines.

D).- Los individuos, en tanto que miembros de una comunidad, actúan espontáneamente, sin proponérselo de moda deliberado, como expresión de esa comunidad. Por el contrario, los miembros, de una asociación pertenecen a ésta, en virtud de una decisión voluntaria, porque están de acuerdo con los fines y los medios de ella.

E).- Pertenece al tipo de asociación todos los complejos nacidos de un contrato: los partidos políticos; las asociaciones creadas o fundadas por varios hombres, con un fin común a los mismos (religioso, político, económico, cultural, etc),

F).- Por otro lado se expresa que la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas constituido para pensar conjuntamente, debatir ideas u opiniones o concretar la defensa de intereses. La asociación es una unión solidaria para la realización de un fin determinado, la definición de las asociaciones es paralela a la de reunión con la variante de que si esta tiene una existencia breve la asociación se crea para durar.⁷

b) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La Constitución Mexicana de 1857 involucró en su Artículo Noveno los derechos de reunión y asociación, al disponer que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse Pacíficamente con cualquier objeto lícito". En 1917, el constituyente de Querétaro recogió la misma fórmula: ARTICULO 9.- ." No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ...No se considerara ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla y obligarla a resolver en el sentido que desee" Y en el Artículo 123 apartado "A" en su 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.

⁷ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, México 1986 pags. 233-237

Reconoce nuestra constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse con cualquier objeto lícito sin que para formar una reunión o asociación hay de preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía ser desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones. En todos los ordenes posibles la unión hace la fuerza . La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados, lo que es imposible el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza de cada uno de los asociados.

c) LA ASOCIACION GENERAL Y LA ASOCIACION PROFESIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y la asociación profesional, en el artículo 9º ya invocado se consagra el primero y en la fracción XVI del artículo 123 apartado "A" se menciona al segundo al señalar que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. ⁸

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

⁸ Del Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, tomo II Editorial Porrúa, México 1987 pag. 572.

del derecho común, El artículo 123 agrega al artículo un haz de datos que no comprende el Noveno y que hacen de 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 ⁹

El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. Constituye una garantía individual. Por el contrario, el derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones para con los miembros de su misma clase social, es un derecho de clase.

El derecho de asociación profesional es un derecho "especial" y el derecho de asociación es un derecho "general", el derecho de asociación es un derecho frente al Estado mientras el derecho de asociación profesional es un derecho de clase social frente a otra, aún cuando también es un derecho frente al estado.

El derecho de asociación no sería bastante por si mismo. Es preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras. Esto puede lograrse de dos maneras: mediante la acción directa a través de la huelga o bien mediante la imposición legal de la obligación a cargo del empresario de tratar con el organismo profesional. De esta manera la asociación profesional implica la obligación de tolerar a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación, características que son aplicables cuando se ejerce por la vía sindical, ya que hay formas diferentes de asociaciones profesionales, como lo son: los colegios de abogados médicos, ingenieros, asociaciones civiles que se

Ob. Cit. De la cueva tomo II pag. 240

integran para agrupar con fines especiales a determinados trabajadores o profesionales etc.

Tradicionalmente se utiliza el término de asociación profesional, en el significado coincidente con un sindicato, sin embargo no son términos análogos aún cuando se utilicen como tales. Ya que el artículo 123 no es sólo un catalogo de derechos laborales. Incluye también otros derechos que poco o nada tienen que ver con la problemática del derecho laboral, aun cuando no pueda negarse su importancia social.¹⁰

Hay constituciones que destinan dos normas diferentes para estos derechos como lo dice la Constitución Mexicana, y una consecuencia obvia de esta separación reside en que la suspensión de garantías afecta al derecho de asociación, pero no al de sindicación, porque la suspensión únicamente se haya prevista para las garantías individuales.

El derecho de asociación corresponde a los habitantes de un país, legalmente capaces; es un derecho una garantía individual, El derecho de sindicalización sólo se reconoce a trabajadores, patronos 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.

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 de la asociación profesional (Sindicato) son limitados;

¹⁰ Ob. Cit. Del buen Nestor Tomo II pags 573 y 574.

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 está regido por el derecho común y el derecho de asociación profesional es un Instituto 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 esa 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.

En síntesis, son fundamentales los caracteres diversos que afectan los derechos que se están contrastando. se trata de derechos distintos; y a causa de ello, se ha preferido la denominación de derecho de sindicación, en lugar de la de derecho de asociación profesional, que tiende a confundirlo con el derecho el derecho de asociación.

2.2 DERECHO DE SINDICACIÓN

Históricamente, las coaliciones y agrupamientos obreros y patronales surgen, de manera inevitable, como fenómenos económicos y sociales del desarrollo industrial capitalista. El sindicato obrero, nace con la formación del proletariado y con sus grandes luchas frente a la burguesía, las luchas del proletariado europeo obligan al Estado a reconocer la personalidad jurídica del Sindicato, los organismos sindicales obreros constituyen, así, un instrumento de lucha de la clase trabajadora, con caracteres propios, con fines específicos, con tácticas autónomas de acción; en una palabra, con una naturaleza general bien distinta a cualquier otra forma de agrupamientos.

Simultáneamente, el capitalismo industrial desarrolla una serie de grupos empresariales, que en sus primeros tiempos se proponen finalidades económicas, de limitación de la concurrencia entre empresas de control de la industria y que al mismo tiempo derivaban hacia actividades frontales ante el movimiento obrero (listas negras, sindicatos amarillos, etc.) llegando luego a especializarse como grupos de neta finalidad laboral, frente a los sindicatos obreros. Pero estos organismos patronales registran importantes diferencias con respecto a los de la clase trabajadora: No son producto de la acción de lucha masiva de una clase social, sino de un concierto económico en defensa de intereses empresariales; sus tácticas son distintas, pues sus objetivos se relacionan con el mantenimiento y desarrollo del poder económico de la burguesía.

Sin embargo, no pocas leyes adoptaron la solución de reconocerles personalidad jurídica sindical a las agrupaciones patronales. partiendo del principio jurídico general de igualdad, tan caro al individualismo y fundándose también en razones prácticas relativas a la equiparación del régimen legal de organismos obreros y patronales. No obstante, aún subsisten en algunos países organizaciones patronales que rehusan adoptar la forma de organismos sindicales y se mantienen como personas morales de Derecho Civil llevando a cabo actividades laborales y económicas, al mismo tiempo.

La pertenencia a un Sindicato es el resultado de una condición económica, de fuerza social obligante, y no puede ser miembro de un Sindicato quien voluntaria y libremente quiera organizarlo con otras, o afiliarse a él, sino aquellas personas que están en las categorías profesionales correspondientes.

Una de los objetivos de lucha que enarboló el movimiento obrero europeo del siglo pasado, fue el reconocimiento legal del Sindicato. Pero el Estado de aquel entonces marcadamente individualista, que se vio forzada a

reconocer la personalidad, jurídica del Sindicato, como ente colectivo, sui generis, agrega, en el texto de la Ley y la Constitución, o catálogo de los derechos del hombre, el de fundar Sindicatos.

Los trabajadores eran los miembros del Sindicato, pero no lo eran como hombres, sino como asalariados; como obreros desposeídos de los instrumentos del trabajo, de los medios de producción y como miembros del proletariado de la clase trabajadora. Sólo a título de miembros de esta clase, los trabajadores integraban el Sindicato. No podía haber ningún interés en que la persona humana aislada, en que el individuo aislado fuera titular de un derecho abstracto, particular, para organizar sindicatos. Mas como estos necesariamente debían formarse con el concurso de los obreros, el Derecho del siglo XIX, de fuertes raíces individualistas se le dio el derecho de formar sindicatos, de igual modo el derecho de libre expresión y el derecho de propiedad, derechos análogos de tipo individual. En ello la legislación del siglo pasado siguió el precedente del derecho de asociación, que apareció formulado ya al aproximarse la mitad cronológica de este siglo. Y una Constitución liberal e individualista, como la mexicana de 1857, disponía en su Artículo Noveno que "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse, lo que equivalía a establecer el derecho de asociación en favor de toda persona.

a) CONCEPTO DE SINDICATO.

El concepto de sindicato es de origen francés, a pesar de que como afirman algunos historiadores, la expresión se haya en textos jurídicos griegos y romanos . La palabra sindicato proviene del latín *sindicus* y ésta a su vez de la palabra griega *sindi* os de *sin* con *dike* justicia y que por tanto

en su versión contextual implicaría justicia comunitaria y en atención a su concepto idea de administración y atención de una comunidad.

La Ley De Chapellier utilizó el vocablo *sindyc* refiriéndolo a las directivas de grupos profesionales y durante el periodo abolicionista y prohibitivo evolucionó el vocablo al término *Sindicats*, haciéndose alusión a las organizaciones de resistencia clandestina, organizada por los trabajadores.

Comentan los historiadores que la primera expresión formal en la que se usó la palabra *sindicato* fue en una de las federaciones parisienses denominada *Chambre Syndicale* y en 1886 una asociación de Zapateros tomó el nombre de *sindicato* y dio a su Comité Administrativo el nombre de *Cámara Sindical* siendo éste el primer organismo obrero denominado de tal modo.

La primera conceptualización jurídica del *Sindicato* en el derecho positivo aparece en la *Trade Unions Act* Inglesa de fecha 29 de junio de 1871, la cual en su artículo 23 establece: "Son *sindicatos* las asociaciones temporales o permanentes surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad, condición es que si esta ley no hubiere sido promulgada se tendrían por ilícitas por que tienden a limitar el comercio."

Ya más recientemente y concretamente en la Ley Brasileña del 12 de julio de 1934 se considera al *sindicato* como un organismo de defensa de la profesión y de los intereses profesionales de sus miembros entendiéndolo como un 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. Por su parte, la Ley Española del 6 de diciembre de 1940, entiende al *sindicato* como una corporación de derecho público, que se

instituye por la integración de 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.

En nuestro sistema de derecho con anterioridad a 1917 son muy contadas las legislaciones que se preocupan por tratar de definir lo que es la asociación profesional, o sindicatos Así esta la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915 promulgada durante su gubernatura del Estado de Veracruz, en su artículo 3º establece: “Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros o transformarse en obreros más hábiles y más capaces al desarrollar su intelectualidad a enaltecer su carácter a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletariados puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia”

Al promulgarse la Constitución de 1917 en la fracción XVI del artículo 123 apartado “A” se reconoce en forma expresa el derecho para los trabajadores y patronos de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales o cualesquiera otra forma posible de asociación de obreros y patronos. Posteriormente la Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931 en su artículo 232 definió al sindicato como “La asociación de trabajadores o de patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

La Ley de 1970 con una técnica mas depurada define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.¹¹

b) LIBERTAD SINDICAL.

La filosofía, política y jurídica que inspiró las declaraciones de los derechos del hombre, incluido el derecho general de asociación, se expreso en el individualismo y en el liberalismo económico, doble pensamiento de la burguesía combatida y victoriosa. La libertad sindical fue producto de la vida humana que sufría injusticia y que se vio obligada mediante las organizaciones sindicales a luchar contra el capital y su estado. La libertad sindical fue el DERECHO de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, pero tuvo que ser también un derecho frente al estado, un dejar hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas. Al amparo del principio general pudieron vivir los sindicatos con las prohibiciones y limitaciones impuestas por las leyes ordinarias a todas las asociaciones, pero la libertad sindical posee muchos mas matices, entre los que se coloca el deber de los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos las condiciones de trabajo, deber que no podía imponer la libertad general de asociación.

La libertad sindical reafirmo el derecho de los hombres a asociarse, pero impulso un triple deber: un deber negativo del estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el

¹¹ Ross Gamez Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Cardenas Editor, México. 1991. Pags. 536 a 543

capital, un deber positivo al capital, consignado en el artículo 387 de la Ley y un deber positivo al estado: obligar a los empresarios a celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato, no solamente tolerando y aún protegiendo el ejercicio de huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores.

c) LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO.

Se habla de libertad individual de sindicación por que la intervención del Estado para impedir que los trabajadores se muevan y coliguen a efecto de constituir la asociación sería una violación al derecho personal de cada trabajador, pero una vez reunidos aparece el derecho colectivo de la reunión y de la coalición.

Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado si no comunidades humanas reales, enclavadas en el derecho social y consecuentemente destinadas al cumplimiento de finalidades sociales. Por eso es que su estructura y sus metas deben ser las mismas del pueblo, del que sólo en la democracia puede alcanzar su dignidad y la de sus compañero y buscar su destino en la historia universal. En estas condiciones se puede definir a la organización sindical como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, definición que aglutina las dos esencias de la democracia: el gobierno de los miembros de la comunidad a través de las leyes, estatutos orgánicos y substanciales o normas que se expidan por la misma comunidad y la determinación de las finalidades del grupo obrero que serán siempre el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos del trabajo.

La Constitución de 1917, primera constitución social del siglo XX, no es una constitución puramente política, sino además tiene un contenido social. por cuanto la finalidad suprema de la estructura no es solamente política. Los sindicatos en la vida interna pueden realizar todos los actos imaginables, pero cabe destacar entre ellos la administración del patrimonio sindical, la preparación de cuentas a presentar a las asambleas, la solución de los conflictos entre los trabajadores y los de éstos con el sindicato a reserva de la posterior acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, LA ADMISIÓN Y EXPULSION DE SUS MIEMBROS etc.

La creación, la organización y la vida interna de los sindicatos son preámbulos de la acción externa. Los sindicatos no nacen para un simple vivir pues dada la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, tienen una misión que cumplir, por lo tanto pertenecen a su esencia ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo. De ahí que su vivir autentico este en la acción; esa es la explicación del artículo 366 de la Ley, en relación con el 356, que dicen "que el registro de un sindicato podrá negarse si no se propone el estudio, mejoramiento, y defensa de los intereses del trabajo", En este aspecto de su vida, los sindicatos entran permanentemente en contacto y aún en conflicto con el Estado, pues como organizaciones Clasistas que buscan condiciones justas para la prestación de los servicios, tienen la pretensión, por que saben que en el sistema capitalista el Estado es el aliado o servidor de la burguesía, de que el poder público no se interponga en su camino esto es, pretender resolver la contienda trabajo-capital, sin intervención de los órganos estatales a los que corresponda constitucionalmente expedir el derecho y resolver los conflictos sociales. En estas condiciones, la huelga se presenta como la acción externa suprema, la batalla contra el capital, en la que el estado debe ser un simple espectador o en todo caso un conciliador o amigable componedor.¹²

¹² Ross Gamez Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Cardenas Editor, México. 1991. Pags. 536 a 543

El estado debe respetar la libertad de los campesinos, trabajadores, profesionales y empresarios, para organizarse en defensa de sus intereses. Las organizaciones que los mismos formen, deben fusionar con verdadera democracia interna sin que el estado intervenga directa o indirectamente en la designación de sus dirigentes; asegurar la representación autentica de los agremiados mediante elecciones directas y secretas sin aceptar presiones políticas o económicas; establecer un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades a los dirigentes y proscribir cualquier tipo de sanciones por fines políticos o ideológicos . Los sindicatos tienen derecho de actuar en la vida pública para gestionar, frente al Estado y a la opinión las medidas generales o particulares que reclaman el bien común o el interés profesional de sus agremiados, respetando sus libertad y los derechos de sus miembros.

Por lo que respecto al tema de la libertad sindical nuestro país suscribió en 1950 el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio se impone la obligación a los estados de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen pertinentes. Así mismo en su artículo 3º se precisa que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que limite el derecho o entorpezca el ejercicio legal, para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración y actividades.

Convenio que a la letra dice:

Parte I .- Libertad sindical

Artículo 1.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en practica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin "autorización previa" tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como al afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes y el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."

El gobernante tiene la obligación de no coartar el derecho de sindicalización , al cual no debe estar condicionado a ningún requisito que quede al arbitrio o criterio de la autoridad, por lo tanto no debe prohibirse la formación de toda clase de agrupaciones sindicales que tengan por objeto representar lícitamente a los agremiados. ¹³

d) LIBERTAD SINDICAL FRENTE A LA EMPRESA

El Sindicato tiene en el empresario a su enemigo natural. Por lo mismo el empresario procura, con todos los medios a su alcance impedir o amortiguar la fuerza de los trabajadores. Para ello se vale de toda clase de medios. Unos se orientan hacia fórmula de resistencia, otros al control mismo del sindicato y los otros por último al aprovechamiento formal de organismos

¹³ Ejecutoria de fecha 21 de mayo de 1996 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de 10 votos.

sindicales no representativos que le sirven de escudo frente a los que sí buscan el interés de los trabajadores ¹⁴

Nuestra Declaración de derechos sociales no contiene ninguna norma concreta sobre el problema sin embargo el principio de la libertad sindical obrera en la empresa se desprende de la fracción XVI del Artículo 123 apartado "A" que reconoce la sindicación para la defensa de los intereses comunes del trabajo, defensa que sería imposible si los sindicatos, estuvieran subordinados a la voluntad de los empresarios.

La Ley de 1931 hasta el año mencionado no había considerado los problemas de la libertad sindical y de la no injerencia de los empresarios en la organización y en la vida interna de los sindicatos la única norma se contenía en el artículo 112 fracción II:

"Queda prohibido a los patronos: a obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca o a que voten por determinada candidatura"

En el precepto en cita aparecen dos disposiciones: La primera es una protección a la libertad de cada trabajador y consistente en la prohibición a los patronos para ejercer coacción sobre los trabajadores o cualquier otro medio, para obligarlos a que se retiren del sindicato; en tanto la segunda relación con la vida interna de las asociaciones obreras a cuyo efecto prohíbe ejercer coacción a fin de que voten por determinada candidatura.

En la Ley de 1970 la comisión que preparó el proyecto conocía la evolución del problema y se dio también cuenta de que a pesar de los años transcurridos, los patronos, especialmente los que no pertenecían a la gran industria continuaban practicando diversos sistemas y métodos de control de los sindicatos. Tuvo así mismo conciencia de que las leyes son impotentes ahí donde los líderes obreros traicionan y su misión se ponen al servicio de

¹⁴ Del Buen, Nestor Ob. Cit. Pags. 603..

las empresas. Entendió la comisión finalmente que sólo a través de la educación y del conocimiento del derecho podrán los trabajadores lograr que resplandezcan la verdad y la justicia.

En el artículo 133 se conservaron las prohibiciones del artículo 112 fracción IV de su antecesora pero decidió añadir a efecto de dejar testimonio de su pensamiento una prohibición general ¹⁵

Artículo 133. Queda prohibido a los patronos.

... V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato...

La Ley es precisa en su intención de lograr la plena autonomía sindical frente al empresario . Ya desde la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional intenta impedir los actos antisindicales del patrón consistentes en el despido a un trabajador por el hecho de que ingrese en una asociación o sindicato y en la fracción V del artículo 133 les prohíbe “intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato “ La violación a esta prohibición tiene una sanción prevista en el artículo 1002, esto es, multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, pero la más enérgica derivará de la acción sindical. En alguna forma la disposición consignada en el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe a lo empleados de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores persigue una finalidad paralela.¹⁶

¹⁵ De la Cueva Op. Cit. Pags.

¹⁶ Del Buen, Nestor Ob. Cit. Pags. 603..

2.3 LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL

A más de concebir formalmente el derecho de sindicación como una facultad individualista, adscrita a la persona, la mayor parte de las leyes del trabajo derivan de esa concepción, la consecuencia relativa al grado de libertad del individuo, para afiliarse a un Sindicato, o para renunciar al mismo. Se distingue claramente el derecho de fundar Sindicatos, de la libertad reconocida al trabajador para afiliarse o no (incluso para renunciar) a un organismo sindical.

Por lo tanto existen una libertad personal a la sindicalización y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre destinada a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo.

La libertad personal de sindicación es un derecho originario de cada trabajador y las disposiciones que lo rigen son: La declaración de los Derechos Sociales de 1917, La Declaración Universal de los derechos del hombre, adopta por la Asamblea General de las Naciones Unidas de el 10 de diciembre de 1948 en su artículo 23; La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 358 y el convenio 87 de la OIT de 1948 ratificado por el senado mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1956.

En el orden jurídico Mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber. Por ello se habla de la libertad personal de sindicación lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse de el, esto es que no hay persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber. En este campo de la libertad personal de sindicación hay dos partes obligadas hacia el trabajador el

Estado y el patrono quienes deben de abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es estamos ante un derecho social subjetivo.

De conformidad con la teoría que deriva de los textos constitucionales y legales, quien concurre a fundar un Sindicato, esta ejerciendo lo que formalmente es concebido y configurado jurídicamente como "un derecho", Se desenvuelve, en este caso, una actividad concreta exterior. El trabajador o el patrono, se suma a otros, para darle existencia jurídica al Sindicato; se lleva a cabo una conducta, una acción, que la ley define como un derecho, por cuanto se materializa en la praxis de una facultad, de un poder jurídico.

Una vez constituido legalmente el Sindicato, la Ley, en la mayoría de los países, proclamo la libertad, en el trabajador o en el patrono, de afiliarse o no al Sindicato, y aún le permite renunciar al mismo. La libertad personal de sindicación es un derecho originario de cada trabajador y las disposiciones que lo rigen son: La declaración de los Derechos Sociales de 1917, La Declaración Universal de los derechos del hombre, adopta por la Asamblea General de las Naciones Unidas de el 10 de diciembre de 1948 en su artículo 23; La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 358 y el convenio 87 de la OIT de 1948 ratificado por el senado mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1956.

Por ejemplo, la Ley Federal Mexicana del Trabajo contiene disposiciones relacionadas con esa libertad, así: *Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él.*

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

El Artículo 153. 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 pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

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 un régimen de libre afiliación sindical, que comprende las siguientes facultades:

- a) El trabajador o el patrono pueden afiliarse voluntariamente al sindicato (libertad positiva y negativa)*
- b) Pueden renunciar al mismo voluntariamente (libertad de separarse)*

Esta libertad de afiliación sindical es un aspecto de lo que algunos denominan sistema de democracia sindical; pero no resulta otra cosa que la reafirmación de la tendencia individualista del sindicalismo aceptado por el estado liberal burgués, puesto confirma en el individuo, en el obrero en el patrono, su libre y personal determinación de formar o no parte del Sindicato. Para el Estado Liberal individualista, el trabajador o el patrono no tienen ningún deber, ninguna obligación, con respecto al Sindicato, a menos que ese mismo individuo quiera admitir su pertenencia al organismo sindical. Aquí el grupo profesional queda totalmente subordinado al individuo; este es superior a aquél puesto que la afiliación individual viene a depender

únicamente, claro que en teoría jurídica, de la voluntad más o menos libre (el individualismo la supone libre) de la persona humana.

La sola declaración aislada de la voluntad que omitiera un número plural de individuos, cada uno por sí solo, no bastaría para constituir el sindicato, porque es indispensable que esas personas se reúnan y que estando reunidos en grupo, manifiesten su voluntad de fundar la asociación sindical para que, cumplidos también los demás requisitos de forma, entonces surja el nuevo organismo jurídico. El acto individual de concurrir a la formación del sindicato por sí, no produce ningún efecto; la produce en cuanto aunado consustancialmente a los demás actos individuales legalmente necesarios, desde el punto de vista numérico, esa pluralidad engendra la persona moral. Así, esto no es producto de actos individualizados que se suman unos a otros; sino de un acto colectivo de constitución, al punto de que las leyes exigen, para que se integre el sindicato, que concurra un número plural mínimo de trabajadores o de patronos (Artículo 364 de la Ley Federal del 'Trabajo) Es legítimo concluir, por ende, que la estipulación constitucional relativa al derecho que se otorga a trabajadores y patronos, en el fondo, sólo consiste en la consignación del hecho físico, natural, de que la formación del sindicato, por ser un ente colectivo, asiste un número plural de individuos.

No se trata, pues, de un derecho individual, desde el punto de vista de la esencia. Se le considera como un derecho de tal naturaleza, por la sola razón formal de que el texto jurídico afirma penetrado de ideología individualista, que es un derecho del trabajo o del patrono. Esta concepción del derecho de sindicación como un derecho individual, se nutre del dogma de la libertad del individuo, y del principio de la voluntad individual, que tan oscuro y reducido papel juegan ya en el Derecho del trabajo.

El texto jurídico, derecho de fundar sindicatos tiene una formulación individualista; en sustancia jurídica, es un derecho colectivo. La interpretación legítima de la Fracción XVI del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Mexicana es en conclusión la que advierte en esa norma un derecho del grupo, y no un derecho de concreción individual. Así, lo que vale una redacción literal, que pretende reconocer el derecho como una potestad individual, y una esencia de naturaleza colectiva, en esta última: el derecho de sindicalización es un derecho colectivo, del grupo, y no un derecho de sindicalización individual, del trabajador o del patrono. A propósito, pues, de la Fracción XVI, no cabe una interpretación literal, sino de una hermenéutica sustantiva sobre la naturaleza jurídica del derecho que esa norma constitucional establece.

Existe, por tanto, un derecho de sindicación que es de rango constitucional; pero el significado de ese derecho constitucional es de carácter colectivo. Si tal es su naturaleza resulta arbitrario e inaceptable derivar de ese precepto constitucional consecuencias jurídicas determinantes de derechos en beneficio del trabajador, o del patrono, porque estos no son titulares del derecho de sindicación, el cual es colectivo, En concreto, no es posible jurídicamente, derivar la libertad (individual). A lo que se agrega la circunstancia de que mientras el primero es un derecho de categoría constitucional (fracción XVI del 123 apartado "A"), la segunda es un principio de jerarquía legal (Artículo 358, de la Ley Federal del Trabajo)

a) DIFERENCIA ENTRE EL DERECHO DE SINDICALIZACION Y LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL

Con lo que se ha expuesto hasta este punto, se puede enfatizar ya, claramente, la distinción entre el derecho de sindicalización y la libertad de

afiliación sindical. En algunos Instrumentos Internacionales, estas instituciones se consagran simultáneamente, aunque en forma bien diferenciada, correspondiendo a los pactos Internacionales de Derechos Humanos, la mayor claridad sobre el particular, ya que el de Derechos Civiles y Políticos proclaman que "toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos",

Confrontándose el texto constitucional. relativo al derecho de sindicalización, con la pauta legal secundaria, referida a la libertad de afiliación sindical, se advierte que esta diversidad de textos jurídicos, ya esta requiriendo un examen discriminado; ya que las normas básicas, declaran el derecho de organizar sindicatos, utilizando los verbos "formar", "organizar"" fundar", "constituir", a términos análogos,

Lo que tipifican estas normas cobra realidad como un proceso de constitución, de formación, de nacimiento originario del organismo, en el que interviene un numero plural de individuos. El ejercicio del derecho de sindicalización constituye un acto colectivo, del grupo, que da origen al organismo; en un acto constitutivo. Por su lado, la libertad de afiliación sindical se concreta en 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, positivo o negativo, en uno, hay producción del ente jurídico; la otra presupone la existencia anterior de ese ente, del sindicato.

Si bien es discernible la diferencia clara entre aquel derecho y esta libertad, que pueden conformarse en momentos distintos, por ejemplo, cuando un trabajador ingresa al sindicato ya fundado ejerce la libre adhesión;

y con anterioridad, otros trabajadores había 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.

Tal vez a esta última circunstancia se debe que muchos tratadistas no distinguen entre el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical, llegando incluso a referirse al derecho de asociación profesional", o al principio de libertad sindical", expresiones dentro de las cuales involucran el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical. Como prueba que en la doctrina la terminación respectiva no es muy precisa, se cita al Dr. Mario de la Cueva quien, refiriéndose a la Constitución Mexicana, el Artículo 123, Fracción XVI, a su vez reconoció la libertad de asociación profesional", como definición del derecho que consagro el Artículo 123, es, únicamente, el de coaligarse y formar sindicatos. Agrega el doctor Mario de lo Cueva que el derecho de asociación profesional corresponde originariamente a los individuos trabajadores y patronos y que la libertad positiva de asociación profesional, para existir, debe ser, ante todo, un derecho frente al Estado, que es igual, no podrá estorbar el Estado la libre formación de los sindicatos, habiendo hecho referencia este autor a la libertad positiva de asociación profesional, o sea, lo facultad de ingresar a un sindicato. Es evidente que el doctor Mario de la Cueva, a veces no distingue entre la libre formación de los sindicatos y la facultad de ingresar a un sindicato, y que involucra, en la libertad de ingresar al sindicato, el derecho de concurrir a su formación.¹⁷

¹⁷ De la Cueva Ob. Cit. Pags 236 A 244

2.4 LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN

La declaración de los derechos sociales abrió un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero. Con apoyo en ella y en la segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo movimientos de verdad brillantes; lucha que se anticipó a las leyes inglesa y norteamericana. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los estados, pero en la convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo, para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión. Las cláusulas de exclusión nacieron en principio como un instrumento político en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres. No fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, nociones aún a las tradicionales del viejo derecho civil. Tampoco fueron obra directa de la Revolución Constitucionalista, sino un combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho del trabajo como el nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora.

a) CONCEPTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN

En el derecho mexicano desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por lo tanto son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que por ser mayoritario en la empresa es titular del contrato colectivo.

La función de las cláusulas es doble, en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario, para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios y en segundo lugar, evitar la lucha intersindical, lo que a su vez coadyuva a la unificación de los trabajadores

b) REFERENCIA HISTORICA DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

El derecho mexicano del trabajo, nació con la Revolución Constitucionalista, pero en ninguna de las leyes de esos años se hace referencia a las cláusulas de exclusión. La primera referencia de la cláusula de ingreso de la que se tienen noticia, figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la CIA. MEXICANA DE LUZ Y FUERZA MOTRIZ, S.A.. La primera cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso,

que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apareció en la Convención Textil de 1927, con validez en toda la República.

En el articulado del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931 se garantizaban plenamente las libertades positiva, negativa y de separación, sus artículos 236, 237 y 249 pasaron literalmente a los artículos 234, 235, y 249 fracción III de la Ley de 1931. Pero el artículo 48 reconoció por primera vez en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario:

La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes.

El presidente Portes Gil, remitió al Congreso de la Unión en el año de 1929 un proyecto de código federal del Trabajo que encontró una fuerte oposición en la cámara de diputados, al extremo de que no llegó a discutirse. El movimiento obrero representado por la CROM, objetó ante todo, su tendencia a la sindicación única y habló insistentemente de las cláusulas de exclusión, en sus dos aspectos, de ingreso y de separación, así los autores del Proyecto de la Secretaría de Industria conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo, que resultó el cuarenta y ocho, y el cual ha quedado transcrito en el párrafo que antecede.

Ante la comisión dictaminadora del Congreso los trabajadores hicieron notar que el artículo 48 parecía una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de la cláusula dependería necesariamente de la voluntad caprichosa del empresario, lo que rompía del derecho mexicano del trabajo, al excluir no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino además, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades

del trabajo. La Cámara de Diputados y posteriormente, el Senado, aceptaron los puntos de vista de los trabajadores y suprimieron la frase: "siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes".

Alegaron también los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la de separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto. Apoyados en estas razones, solicitaron se adicionara Ley con un artículo que llevaría el número 236:

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

La Comisión dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores en la empresa, concretamente, la conservación de un empleo al que habían dedicado tal vez diez, quince, veinte o más años de trabajo, dependería de una decisión libre de los sindicatos, revisó las disposiciones del proyecto y creció su alarma al encontrar que la única norma aplicable, esto es, la única restricción, se hallaba en la fracción VII del artículo 246 que imponía como uno de los requisitos que deberían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de "los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias", pobreza que se explica por que el Proyecto no contenía la cláusula de exclusión por separación. Ante este problema, la Comisión dictaminadora, después de la admisión de la cláusula, redactó la fracción en los términos siguientes que fueron aprobados por el Congreso:

Los estatutos de los sindicatos deberán expresar:

VII los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros

La Comisión redactora del proyecto de la nueva Ley de 1970 formó un esquema en el que separó las relaciones individuales de las colectivas. Llego después a la conclusión de que, de la misma manera que en la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Se dio entonces cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos de trabajo, en tanto la de exclusión estaba incluida en las disposiciones sindicales; después de un breve análisis decidió que puesto que eran normaciones de los contratos colectivos, debían colocarse en el capítulo respectivo.¹⁸

c) CLASIFICACIÓN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN

La lucha del trabajo con el capital planeó una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero frecuentemente se ha planteado en la doctrina y en las legislaciones la existencia de dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato.

A).- La cláusula de exclusión por ingreso.- es una normación del contrato colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados. Esta es la

¹⁸ De la Cueva Ob. Cit.

definición que corresponde a la Ley de 1931, la de 1970 modifico el párrafo final diciendo: *a quienes sean miembros del sindicato contratante*, fórmula que debe considerarse equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo.

B).- La cláusula de exclusión por separación : es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos despedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que forman parte.

C).- La cláusula ferrocarrilera: el artículo 186 de la Ley de 1931 que no tiene antecedentes en los proyectos que precedieron la Ley, contiene una aplicación particular de las cláusulas de exclusión que paso literalmente al artículo 251 de la nueva Ley que a la letra dice:

Artículo 251 Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse, 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 de trabajo.

La cláusula de exclusión por ingreso no debe aplicarse a los trabajadores transitorios y a los trabajadores de confianza, por lo que resulta de suma importancia determinar en el catalogo de puestos de la empresa, en los contratos colectivos y aun en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades, pues estos trabajadores y los eventuales y transitorios son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón a su empresa.

La cláusula de exclusión por separación consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo de separar del trabajo a solicitud del sindicato a los trabajadores que renuncien a la agrupación

sindical, titular del contrato colectivo de trabajo o sean expulsados de dicho sindicato.

La aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión debe ser votada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de un sindicato para que se cumpla debidamente lo que establece el artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, y para que ésta sea legal debe probarse que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado lo que solo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decreto la expulsión en la que debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y los que compone el sindicato y la firma de cada uno de los miembros que votaron por la expulsión .

Para que sea valida legalmente la aplicación de la cláusula de exclusión y pueda ser expulsado el trabajador del sindicato al que pertenece tienen que estar previstos en los estatutos sindicales con toda claridad, los hechos que motiven la expulsión y que dichos hechos queden plenamente comprobados en el procedimiento establecido al efecto, teniendo facultades las Juntas de Conciliación y Arbitraje para examinar si los hechos que fundan la expulsión se encuentran legalmente establecidos y quedaron debida y plenamente acreditados y en caso contrario tiene facultad para declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.

El patrón no tiene la obligación de cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión de un trabajador tomado por el sindicato que le solicita le sea aplicada la cláusula de exclusión por expulsión pues ello equivaldría a

que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical.¹⁹

d) EJEMPLO DE CLAUSULA DE EXCLUSION

En los contratos colectivos que celebran los sindicatos mexicanos a pesar de ser potestativo el incluir o no las cláusulas de exclusión siempre se incluyen por lo que representa para el fortalecimiento y la disciplina sindical, práctica que se inició en los días de la Revolución de comienzos de siglo. Como un ejemplo de las cláusulas de exclusión contenidas en un contrato colectivo, son las establecidas en el vigente (1997-1999) que tienen celebrado el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales vienen a establecer la exclusión de los elementos no sindicalizados; el no empleo de trabajadores que no estén previamente afiliados al sindicato; el derecho del sindicato a pedir y obtener del Instituto, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien al sindicato, o que dejen de pertenecer a el en sus cláusulas siguientes:

CLAUSULA 23.- DE LA OCUPACIÓN DE LAS VACANTES EN CATEGORIAS AUTONOMAS O DE PIE DE RAMA Y DEL INGRESO DE TRABAJADORES.- Los trabajadores de base que soliciten cambio de turno y/o adscripción, ampliación de jornada, cambio de residencia y cambio de rama, así como los trabajadores contratados para obra determinada o para sustituciones y los de nuevo ingreso, provendrán invariablemente de la Bolsa de Trabajo (Del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social).

¹⁹ Borrel Navarro Miguel Dr., Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac, México.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes, en primer término, los trabajadores de base en segundo término los de nuevo ingreso, de acuerdo a las características de la plaza y en los términos del reglamento de la bolsa del Trabajo del Sindicato.

Los trabajadores de Base que soliciten cambio de turno y /o adscripción, ampliación de jornada o cambio de residencia no serán calificados y ocuparan las plazas vacantes en categoría autónoma o de pie de rama escalafonaria en los términos del reglamento de bolsa de Trabajo. Los trabajadores de base que soliciten cambio de rama, deberán de satisfacer los requisitos de la categoría a la que aspiren en los términos del Reglamento de bolsa de Trabajo y obtener calificación aprobatoria, ocupando las plazas vacantes en el orden de las calificaciones obtenidas. Si en los registros de trabajadores no hubiera candidato para ocupar la plaza vacante, se consultará el registro de candidatos de nuevo ingreso seleccionándose al candidato mejor calificado.

Para cubrir sustituciones urgentes en plazas que quedan vacantes por menos de treinta días, Bolsa de Trabajo seleccionará libremente de su registros a los sustitutos y en sustituciones mayores de treinta días ingresara el candidato mejor calificado.

El ingreso de aspirantes a las Bolsas de Trabajo se efectuará con las propuestas que al efecto expida el Sindicato, las que entregara a los solicitantes que reúnan los requisitos señalados en el profesiograma que corresponda, sin más limitación que las necesidades de contratación que señale el Instituto, de acuerdo con los volúmenes de plazas vacantes de las categorías que se pretenda cubrir.

El Sindicato podrá revisar los expedientes que se integren en el proceso de selección de los aspirantes de nuevo ingreso y participará en la expedición de los nombramientos. El proceso de selección de aspirantes a cambios de rama se seguirá por los procedimientos señalados en el Reglamento de Selección de Recursos Humanos para cambio de Rama.

En tratándose de nuevo ingreso en el área médica y paramédica y en igualdad de circunstancias, tendrán preferencia los profesionales médicos y los profesionales técnicos de la salud, egresados de los cursos que imparta el Instituto.

CLÁUSULA 62 EXCLUSIÓN.- El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el Artículo 395 de la ley Federal del Trabajo, y el Instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador, inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al Sindicato o que sean, de conformidad con sus Estatutos, expulsados del mismo.

En estos casos, el Instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados.

El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados, dentro de un término máximo de diez días, contado a dicho plazo a partir de la fecha en que se le entregue la petición por escrito en la que indique que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, por renuncia o expulsión. El Instituto no podrá juzgar o calificar en forma alguna, de cualquier actuación que derive de la soberanía del Sindicato, por lo que le bastará para cumplir con lo estipulado en esta cláusula, con recibir la comunicación de esta organización

El instituto no podrá contratar, para desempeñar un puesto de confianza, al trabajador que hubiere sido separado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión.²⁰

²⁰ Contrato Colectivo De Trabajo IMSS SNTSS, Talleres de Nueva Impresora y Editora S.A., México 1998. Pags. 40 y 62.

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 REFERENCIA DEL PROBLEMA

Las Cláusulas de exclusión han sido atacadas de inconstitucionales, porque primeramente, se sostiene, que son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre porque atacan las libertades de trabajo, y asociación. Se agrega, que las cláusulas en cuestión son, además, contradictorias al sistema de libre afiliación sindical, e indirectamente, como limitativas de la amplitud del derecho de sindicalización. Este argumento general se contesta con las finalidades de las cláusulas de exclusión: Son una defensa del grupo contra los empresarios tratando de buscar con ellas, fortalecer a las uniones de trabajadores; sin ser su propósito restringir la libertad de trabajo, ni obligar a los trabajadores a sindicarse.

De ahí que el debate jurídico en torno a las cláusulas de exclusión no pueda prescindir de su encuadramiento en el ámbito más amplio del derecho de sindicalización y de la libertad de afiliación sindical. A ello obedece el haber hecho referencia a estas instituciones, porque la juridicidad de las cláusulas de exclusión y su mayor o menor legitimidad para el sindicalismo, no pueden ser consideradas, como problema del ordenamiento positivo, con independencia del derecho y de la libertad ya examinados. Cláusulas de

exclusión, libertad de afiliación sindical y derecho de sindicalización forman aspectos de necesaria vinculación en el campo del Derecho Laboral.

a) *LA DOCTRINA*

Los autores mexicanos que se ocupan de esta materia, se encuentran divididos, en sus concepciones. Los hay que favorecen a la cláusula de exclusión, los que la aceptan parcialmente, admitiendo la cláusula de exclusión por ingreso y objetando la cláusula de exclusión por egreso, y algunos otros que únicamente objetan la cláusula exclusión por egreso en el caso del despido,

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, en su obra Nueva Ley Federal del Trabajo comentada, al comentar el Artículo 358 de la Ley, se expresa del modo siguiente;

Este precepto consagro la libertad sindical. Sin embargo, choca ostensiblemente por lo dispuesto par el Artículo 395, que previene la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión al trabajador que renuncie al sindicato al que pertenezca.

Y con respecto al Artículo 395, la opinión de dicho autor es que:

“Que el primer supuesto es inconstitucional y contrario a lo dispuesto por el artículo 358 de esta misma Ley, que establece que nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, Así mismo se viola lo dispuesto por los artículo 4º. Y 5º. Constitucional ya que a ninguna persona

se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si esta es lícita.²¹

Por lo que hace a la cláusula de exclusión el Dr. Cavazos Flores ha estimado que es inconstitucional, coincidiendo con Mario de la Cueva, sosteniendo que la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional, al mantenerse obligado a un trabajador a la sindicalización en virtud de la amenaza de aplicación de dicha cláusula, violando los artículos 4º y 5º Constitucional ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si esta es lícita. Siendo considerada como inconstitucional la cláusula de exclusión no solo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenezca, sino aún en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que las agrupaciones profesionales ya sean, obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes.

Añadiendo que lo preceptuado en el artículo 395 en el que se contiene la cláusula de exclusión pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 358 de la propia ley de la materia.²²

El tratadista Mario de la Cueva considera legítima la cláusula de exclusión de ingreso y de preferencia sindical, pero declara la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación por que

²¹ Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Sistematizada, Editorial Trillas, México 1985.

²² Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1982

tiende a impedir el ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.²³

El Dr. Miguel Borrell Navarro, manifiesta en coincidir con la mayoría de los estudiosos del derecho laboral en que la cláusula de exclusión por separación, por el hecho de renunciar el trabajador al sindicato titular del contrato colectivo o por afiliarse a otro sindicato atenta contra la libertad de trabajo y la libre sindicación que la constitución y la Ley consagran por lo que es de estimarse inconstitucional, pues coartan la libertad del trabajador para abandonar y afiliarse al sindicato que desee obligando al trabajador, para no perder su puesto o su trabajo a tener que pertenecer a un sindicato, aún en contra de su voluntad. ²⁴

Para Euquerio Guerrero, la cláusula de exclusión por separación también es inconstitucional, ya que desconoce el derecho de la libertad negativa de asociación profesional reconocido en la Constitución y en la Ley ordinaria, pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: el despido del empleo. Considerando también la cláusula de exclusión de ingreso como inconstitucional, ya que el trabajador que necesita trabajo de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. ²⁵

Alfredo J. Ruprecht Comparte la misma opinión de los tratadistas antes mencionados al estimar que las cláusulas de exclusión sindical son un atentado a la libertad de trabajar y de asociarse libremente. Contradicen los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociación al obligar

²³ Ob. Cit. De la Cueva, pag 384..

²⁴ Ob. Cit. Borrel Navarro pag 398

²⁵ Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo II, D.R.C. Editor, México 1962.

a adherirse a un sindicato determinado y permanecer indefinidamente en él, so pena de perder la ocupación. agregando que no es posible que para proteger al sindicato se condene a un grupo de trabajadores restringiendo los derechos humanos que como tales les pertenecen.²⁶

Así pues el tratadista Guillermo Cabanellas también en desacuerdo con las cláusulas de exclusión a quienes las denomina “la antesala de la esclavitud” manifiesta que las mismas vulneran tanto la libertad de sindicación como la libertad de trabajo. añadiendo que donde la Constitución proclama como derecho el de asociación dicha cláusula es inconstitucional.²⁷

Insisten pues, dichos comentaristas, en la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión para despido y en la incompatibilidad ostensible entre los Artículos 358 y 395.

Aunque también hay quienes por su parte consideran legítima la cláusula de exclusión y la defienden de los ataques de inconstitucionalidad hechas a la misma

J. Jesús Castorena se inclina por la constitucionalidad de la cláusula diciendo que mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional 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 asigna para que por ello se deba tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva y si ésta existe es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza.

²⁶ J. Ruprecht Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México 1980.

²⁷ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, De. Omeba Argentina 1968.

En sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931, Trueba Urbina y Trueba Barrera, decían: La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo.

Y al comentar el artículo 395 de la ley vigente establecen: que al poder establecerse las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, se eliminó el obstáculo de estimarlas inconstitucionales

Humberto Ricord. Se manifiesta a favor de la constitucionalidad de la cláusula de exclusión argumentando que debido a la naturaleza social del derecho de sindicalización existiendo el conflicto entre el individuo y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque el grupo y la consecuente pérdida del trabajo, no puedan ser consideradas como anticonstitucionales.²⁸

b) *JURISPRUDENCIA MEXICANA*

Cabe hacer referencia a ciertos aspectos de la cláusula de exclusión, resueltos por los tribunales. Especialmente en cuanto a la cláusula de exclusión para despido, la Suprema Corte de Justicia ha tenido una jurisprudencia evolutiva. En un principio, la Corte exigió que el patrono se cerciorara acerca de la condición de sindicalización del trabajador (Ejecutoria de 15 de Junio de 1938). Después la Corte decidió que el patrono tuviera que

²⁸ Ob. Cit. Del Buen Nestor tomo II pag. 588-591

indagar nada sobre la expulsión del sindicalizado, porque no debía interferir en el régimen interno de la organización obrera

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN APLICACIÓN DE LA el patrono no esta obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 7594/38, GARCIA ANTONIO G., 25 DE JULIO DE 1939, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO LXI, P. 1187.

Finalmente, la Corte optó por requerir sólo que el patrono revisara la autenticidad de la petición sindical, la existencia de la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo y la pertenencia del trabajador al sindicato (Ejecutoria de 6 de Septiembre de 1940). Llenándose estas exigencias, el patrono debía despedir, sin responsabilidad.

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN APLICACIÓN DE LA.- al patrono solo compete, en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse: a), de la autenticidad del oficio en que se le comunique la aplicación de la cláusula de exclusión; b) de que en el contrato respectivo esta consignada dicha cláusula, y c), de que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la respectiva cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad alguna, esta obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 1535/40, CIA. DE SERVICIOS PUBLICOS DE NOGALES, S. A., 6 DE SEPTIEMBRE DE 1940, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO LXV, P. 3257.

Otra situación de interés que ha creado la aplicación de la cláusula de exclusión para despido, reside en que, luego de cumplidos los requisitos mínimos, por el patrono, éste se libera de hacerlo frente a la acción o demanda del trabajador reclamante, el que ha de dirigirse contra el sindicato, para que el organismo sindical responda por los salarios caídos, si hubo ilegalidad en su expulsión y, por lo tanto, en el despido consiguiente. Aunque en ocasiones, esta responsabilidad no se concreta, por insolvencia del Sindicato.

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN INDEBIDA DE LA. la suprema corte de justicia de la nación ha sostenido reiteradamente que toca al sindicato demostrar ante la junta la legalidad de sus procedimientos, cuando los trabajadores perjudicados lo demanden por indebida aplicación de la cláusula de exclusión.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 1606/50, NAVA JESUS, 29 DE MARZO DE 1954, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO CXXI, P. 2942.

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN APLICACIÓN INDEBIDA DE LA .- si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concreto a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de este del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevo a cabo en forma irregular y aun contrariado disposiciones del citado contrato o de los estatutos correspondientes, la

única consecuencia de tal hecho, es la que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le puede imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separe del trabajo.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 1585/42, AQUINO SALVADOR, 7 DE SEPTIEMBRE DE 1942, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO LXXIII, P. 5809.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN APLICACIÓN INDEBIDA DE LA si ante la junta queda acreditado que el sindicato aplico indebidamente la cláusula de exclusión, privado al trabajador de su trabajo y consiguientemente de sus salarios, cabe concluir que el propio sindicato debe soportar las responsabilidades de su actos y resarcir al trabajador los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado.

AMPARO DIRECTO 4332/54. ARISTEO CASTAÑEDA Y COAGS. 22 DE ABRIL DE 1957. 5 VOTOS PONENTE: ALFONSO GUZMAN NEYRA. FINAL DE 1A 5A EPOCA.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO CXXXII, P. 135.

Así También la Corte en relación a las cláusulas de exclusión (contenidas en la Ley de 1931) se ha manifestado a favor de la licitud y constitucionalidad de las mismas manifestando que no se oponen de ninguna manera al artículo 123 Constitucional y que el espíritu del legislador es el de fortalecer el sindicalismo mexicano.

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN APLICACIÓN DE LA.- de acuerdo con los términos del artículo 49 de la ley federal del trabajo, es evidente que el espíritu del legislador, al reconocer la licitud de la cláusula de exclusión, en los contratos colectivos de trabajo, no ha sido otro que establecer un privilegio en favor de los obreros sindicalizados, con la manifiesta mira de robustecer la organización sindical, y siendo esto así, es claro que la facultad de pedir que se aplique dicha cláusula a los miembros del sindicato contratante, no puede tener mas limitaciones que las que el propio sindicato imponga en sus estatutos, y, por lo tanto, ninguna obligación tiene de acreditar ante el patrono, la justificación de sus actos, cuando pide la aplicación, para uno de sus miembros, de la citada cláusula de exclusión; pues lo contrario implicaría una limitación a las facultades de que deben disponer los sindicatos y serian negatorios los efectos de la repetida cláusula; ya que si en todo caso, un patrono, para acceder a la petición de despido de un trabajador que le haga el sindicato a que este pertenece, va a tener la facultad de exigir que ante el se justifiquen tales actos del sindicato, es lo mismo que reconocer que la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, no es un privilegio en favor de las organizaciones sindicales, puesto que siempre estaría su aplicación, a la opinión del patrono, lo que es absolutamente inadmisibile; y si se examina nuestra legislación en materia de trabajo, puede observarse el manifiesto deseo del legislador, de obtener en el país el desarrollo de la organización sindical, ya que, a mas de reconocer personalidad jurídica a los sindicatos, en varias disposiciones de la propia ley, se establecen ciertos privilegios en favor de estos, siendo indiscutiblemente uno de los puntos esenciales, el reconocimiento de la licitud de la cláusula de exclusión, en los contratos colectivos de trabajo.

AMPARO EN REVISION EN MATERIA DE TRABAJO, 1617/35, URDANIVIA MARIANO D. Y COAGS., 24 DE AGOSTO DE 1935, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO XLV, P. 3558.

CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN CONSTITUCIONALIDAD DE LA.- no es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letras g) y h), del artículo 123 constitucional que estatuyen la nulidad de las condiciones contractuales que constituyen renuncia por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedírsele de la obra, y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni esta subjudice cuando se impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo h), de la misma fracción XXVII, del artículo 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligaran a los contrayentes.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 1118/43, MORALES JOSE B., 8 DE JULIO DE 1943, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO LXXVII, P. 919.

CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN CONSTITUCIONALIDAD DE LA .- La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 186 de la Ley federal del Trabajo, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista puesto que no solo se opone al espíritu del artículo 123 constitucional, sino que es por el contrario, su mas fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países a partir de la fecha en que

surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal que les permite obtener un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo, y al mismo tiempo, evitar en lo posible, las luchas intergremiales. La tendencia del Estado Mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos y el artículo 186 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical. Podría objetarse que la Ley Federal del Trabajo no consigno el mismo principio para todos los sindicatos y que por el contrario, sostiene un criterio distinto en los artículos 49 y 236, pero con relación a esta cuestión debe decirse en primer término que el legislador reconoció la licitud de las cláusulas de exclusión y si bien no se consagraron para todos los sindicatos como obligación fue debido a que la evolución sindical en México, en la fecha de promulgación de la Ley Federal del Trabajo, por no haber alcanzado un grado suficiente de madurez no permitió la consignación de tales cláusulas, pero la declaración de obligatoriedad de las cláusulas en el artículo 186, revela que el legislador estimó que ese grado de madurez se habría alcanzado a propósito del trabajo ferrocarrilero y así se explica que en proyecto de ley del trabajo formulado por el ex presidente de la República Licenciado Portes Gil en el año de 1929 si se suprimió en el proyecto formulado por la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, en 1931. Se reprodujo literalmente en el artículo 186 de la Ley vigente como resultado del debate en el Congreso, en el que se expusieron las tendencias sindicalistas de la reglamentación, siendo de notar además que el proyecto del ex presidente Portes Gil, adoptó una tendencia sindicalista, más marcada que la de la actual Ley y que no obstante no aceptar las cláusulas de exclusión de los ferrocarrileros; de todo lo cual se concluye que en el repetido precepto no sólo no es anticonstitucional, si no que traduce el espíritu sindicalista del artículo 123 constitucional.

Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo LXXIII, p. 5828.

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN CARÁCTER DE LA.- La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la ley, sino el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se adhieren a él, las cuales, con el propósito de fortalecer aún más su organismo de defensa, convienen en que aquellos de sus miembros que por determinados motivos sean expulsados del seno de la agrupación conforme a las disposiciones de sus respectivos estatutos, deberán también abandonar el trabajo, sin responsabilidad para el patrono, ya que también previene que éste quedará obligado a separarlos, cuando para ello reciba la solicitud correspondiente. Por tanto, no es la ley la que determina que se separe del trabajo a los obreros expulsados de sus respectivos sindicatos, sino la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados, establecida de antemano al celebrarse la contratación, dentro de la que todos se consideren representados, o a la que se adhieren por un acto posterior que está constituido precisamente por su ingreso al sindicato y al trabajo, todo lo cual se corrobora con el hecho de que la sindicalización misma, no es un acto forzoso sino enteramente libre; por lo que, si no es la ley la que obliga a sindicalizarse, ni la que impone la concertación y aceptación de la cláusula de exclusión, es indudable que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, que admiten y sancionan dicha cláusula, sean inconstitucionales.

Amparo directo en materia de trabajo 3975/42, Lozada Delfino y coags., 7 de septiembre de 1942, unanimidad de 4 votos.

Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo LXXIII, p. 5828.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, CUARTA SALA SINDICATO FERROCARRILERO 14 DE OCTUBRE DE 1935.
TOMO XLVI, P. 995.²⁹

²⁹ Jurisprudencia, Legislación y Bibliografía en Materia Laboral. Juslab v2.0 para Windows STPS-UNAM, México, 1997.

c) *JUSTIFICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN*

La sociedad moderna es, cada vez más una sociedad de masas, con gran predominio de lo colectivo. Se admita o no el individuo esta muy lejos de mantener la hegemonía que hizo a fines del Siglo XVIII y comienzos del XIX a la época de oro de la persona humana. Los días iniciales del desarrollo capitalista europeo, y los días de la Independencia Norteamericana presenciaban los fenómenos propios de un tipo de la sociedad, en la que el derecho adoptó una expresión individualista.

Las garantías de la libertad individual fueron pensadas para un mundo de pequeños propietarios, profesionales, comerciantes y artesanos, en condiciones de aproximada igualdad material y con un sistema de ideas homogéneo” Pero bien pronto surgieron vertiginosamente las grandes ciudades industriales y la sociedad alteró su estructura: aparecía la sociedad de masas, tan desarrollada en nuestro siglo. Y el movimiento sindical, desde hace ciento cincuenta años, es manifestación característica de esa sociedad capitalista de masas, en la que el grupo social, lo colectivo, reclaman, y reciben la preeminencia, en detrimento de las funciones jurídicas que antaño beneficiaron al individuo.

El Sindicato obrero se impone al Derecho del Estado Burgués en una permanente y colosal lucha de clases y se crean entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales: la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo de trabajo, etc. todo reconocimiento de la fuerza y del progreso del sindicalismo es legítimo, no sólo por mera concesión estatal si no también a consecuencia de la lucha sindical.

El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la

adhesión de la clase trabajadora; para que esta clase, víctima de la ignorancia y de la explotación, se unifique se vigore, y pueda reivindicar la justicia social, a través de grandes centrales obreras, que garantizan una poderosa concentración de fuerzas sociales, para enfrentarse al poder económico y político de la clase capitalista. Porque en rigor sociológico el sindicato obrero resulta ser el órgano de una fuerza social dirigida a la superación de la injusticia inherente al capitalismo. Nada justifica que un puñado de capitalistas se apropie de la plusvalía creada por el trabajo humano de millones y millones de trabajadores; y entre el polo norte de la riqueza y el polo sur de la miseria los sindicatos obreros han lanzado el peso de su fuerza mas o menos grande, a la balanza de los destinos de cada Estado y de la Humanidad.

En el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión es uno de los recursos mas efectivos. Obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical colocándolo entre la imposibilidad de lograr un empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales. Evita que el propio trabajador, impedido por su miseria se torne en instrumento patronal, activo o pasivo pero siempre eficaz, lo que a la postre se traduce en perjuicio para ese mismo obrero, a causa de la supervivencia de condiciones de trabajo impuestas por un patrono favorecido por la audiencia de organismos obreros fuertes y militantes. Si el obrero "libre" se va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga quizás dentro de una dictadura sindical que al menos ofrece la posibilidad de un movimiento obrero que sea instrumento de reivindicación económica y social. tratando de prevenir abusos e injusticias e indirectamente reglamentando la cláusula de exclusión para despido, ya que en la Ley Federal del Trabajo ha sometido la expulsión de todo miembro de un sindicato a las garantías constitucionales de legalidad y audiencia, que la Constitución Mexicana establece a favor de todo individuo:

En el artículo 371 fracción VII de la Ley se exige que medien causas de expulsión previamente estatuidas que se siga la defensa del trabajador acusado y se le reciban sus pruebas, que lo juzgue la asamblea general del sindicato por una mayoría calificada de dos tercios . Se transforma pues la expulsión en un juicio penal sindical, siguiendo en parte la jurisprudencia de los tribunales de trabajo principalmente de la Suprema Corte ³⁰

d) *LEGITIMIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN*

Como ha quedado asentado en los párrafos que anteceden la mayoría de los doctrinarios encabezados por el Maestro Mario de la Cueva, consideran a la cláusula de exclusión violatoria de los artículos 5º y 9º Constitucionales, ya que manifiestan que con la aplicación de dicha cláusula en los contratos colectivos de trabajo se coarta la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º constitucional, así como también se impide el libre ejercicio de la supuesta "libertad Negativa" de asociación profesional (artículo 9º Constitucional).

Sin embargo no creo que exista contradicción en la libertad de trabajo que pregonan el artículo 5º constitucional y la aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso. La libertad de trabajo, como garantía individual que es, se traduce en un derecho para el gobernado en general de poder exigir que ni el Estado ni sus autoridades, le impidan dedicarse al oficio que más le agrade y de poder evitar que estos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), manifestándose, por ende, en una obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus órganos

³⁰ Del Buen Nestor tomo II pags. 590 y 591.

autoritarios. En consecuencia la aplicación de la cláusula de exclusión no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al Estado y a sus autoridades, si no el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada, y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le agrade o que mas le convenga.

De la misma manera otro de los argumentos que se utilizan para determinar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión en relación con el artículo 5º Constitucional es el que se establece en el párrafo 5º de dicho artículo y que a la letra dice: “ **El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona ya sea por causa de trabajo , de educación o de voto religioso.**”

31

Al comentar el artículo en referencia el Maestro Ignacio Burgoa Afirma: Dicha norma fundamental prohíbe la celebración de toda convención, de cualquier naturaleza jurídica que sea, por medio de la cual el individuo pierda su libertad, bien provenga esta pérdida por causa de trabajo, de educación o bien de votos religioso. Por ende, constitucionalmente ***esta prohibida toda relación de trabajo en la que un individuo este ligado permanentemente hacia otra persona*** para desempeñar una determinada actividad, con imposibilidad de ejercitar su potestad libertaria en diversos terrenos. Como se ve, la prohibición de contratación bajo los aspectos indicados, se consigna en razón del menoscabo o pérdida ***definitivos*** de la libertad humana o de la ***irrevocabilidad de la renuncia a su ejercicio***. Atendiendo a estas circunstancias e interpretando a contrario sensu la disposición constitucional que comentamos, se llega a la conclusión de que desde el punto de vista del

³¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. CEN PRI.

párrafo quinto del artículo 5o constitucional no está prohibido todo contrato, pacto o convenio, por causa de trabajo, educación o voto religioso que no engendré por un lado ni la pérdida definitiva de la libertad humana, ni por otro la irrevocabilidad de su decisión de supeditarse a determinado status reglamentario. En síntesis, la contratación que proscribe la disposición constitucional de que tratamos debe tener como consecuencia o bien el menoscabo o la pérdida definitivos e irreparables de la libertad, humana, no susceptible de ser invalidados por la voluntad del interesado o bien la irrevocabilidad de la decisión por medio de la cual el sujeto ha admitido voluntariamente dicho menoscabo o pérdida o formulando su renuncia a la potestad libertaria en sus diversas manifestaciones.³²

En consecuencia y con el argumento antes vertido, la aplicación de la cláusula de exclusión de ninguna manera contraviene a lo establecido por el párrafo quinto del artículo 5º Constitucional ya que no produce una pérdida definitiva de la libertad del trabajador, ni la irrevocabilidad de su decisión de pertenecer a un status reglamentario determinado, ya que el trabajador no tiene una liga indisoluble con la empresa o con el sindicato, ni es tampoco una liga que condicione su libertad personal y un claro ejemplo de esto es el siguiente: Si un trabajador de base que se encuentra afiliado al sindicato obtiene por parte de la empresa una promoción de puesto o escalafón a un puesto de confianza, el trabajador perfectamente puede renunciar al sindicato para ocupar su nuevo puesto. Por que por el hecho de que se haya tenido que sindicalizar para poder ingresar a la empresa a trabajar como empleado de base no quiere decir que tenga una pérdida definitiva de su libertad o que no pueda renunciar a su decisión de haberse afiliado al sindicato.

³² Burgoa Ignacio, Garantías Individuales, de. Porrúa México 1990 pag. 337.

Por lo que ve a la supuesta inconstitucionalidad de la aplicación de la cláusula de exclusión en relación con el artículo 9º Constitucional, de la misma manera considero que no se contravienen, en primer término por que el artículo 9º constitucional consigna un derecho por medio del cual los individuos tienen la potestad de unirse para constituir una entidad o persona moral con personalidad jurídica propia y distinta de los asociados, que tiene a la consecución de objetivos cuya realización es constante y permanente. En este artículo encuentran su fundamento todas las personas morales, así también el derecho a formar sindicatos encuentra su apoyo en este artículo el cual se viene a concretizar en el artículo 123 fracción VI ya no como una garantía individual, si no como una garantía social, un derecho colectivo, de grupo que al garantizar la fundación de sindicatos, afirma la personalidad jurídica de estos, en donde debe prevalecer el bien colectivo sobre el bien individual. Siendo la cláusula de exclusión el factor que permite fortalecer al sindicato, para encontrar una fuerza niveladora entre el trabajo y capital y con ello evitar que opere el principio de TRATO DESIGUAL A LOS DESIGUALES.

Por otro lado no coincido en que haya una “libertad Negativa” como lo mencionan algunos doctrinarios, en primer término creo que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no consigna a favor de los gobernados libertades negativas, consigna, libertades (derechos subjetivos) simple y sencillamente, y como consecuencia de esas libertades el gobernado puede abstenerse simplemente (no concretiza el derecho subjetivo que se le confiere) en este caso concreto, se abstiene de formar parte de un sindicato. Libertad que de ninguna manera se ve coartada por la aplicación de la cláusula de exclusión por que nada ni nadie puede obligar a un trabajador a formar parte de un sindicato si éste no lo desea, y si es el caso de que el gobernado desea hacer uso de un derecho que le confiere la Constitución claro es que también será sujeto de obligaciones.

En consecuencia la cláusula de exclusión debe considerarse constitucional en relación con el artículo 9º constitucional así como con el artículo 123 fracción VI.

Hay también quienes consideran que la cláusula de exclusión también es violatoria de las fracciones XXII en la que se establece que “El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley Determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización” y también la XXVII inciso g) del artículo 123 apartado “A” de la Constitución que reza “Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes g) Las que constituyan la renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.”³³

En el supuesto de la fracción XXII del 123 apartado “A” de la constitución, establece que la Ley determinara los casos en los que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización y si bien es cierto que la Ley no especifica nada en relación con la cláusula de exclusión, también lo es que la Jurisprudencia si lo hace, como ya se ha establecido con anterioridad al determinar: que al patrono solo compete, en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse: a), de la autenticidad del oficio en que se le comunique la aplicación de la cláusula de exclusión; b) de que en el contrato respectivo esta consignada dicha cláusula, y c), de que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la respectiva cláusula, y una vez que esto

³³ Ob. Cit. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

se acredite, el patrono, sin responsabilidad alguna, esta obligado a cumplir con el acuerdo respectivo.

Así mismo y en referencia a la fracción XXVII letra g) la misma jurisprudencia ha sido clara al establecer: no es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letras g) y h), del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal que les permite obtener un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo, y al mismo tiempo, evitar en lo posible, las luchas intergremiales. La tendencia del Estado Mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos y el artículo 186 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical.

En relación a los argumentos que se emplean contra la cláusula de exclusión para despido (de que vulnera la libertad de asociación profesional), aceptando la legitimidad de la cláusula de exclusión por ingreso resulta ilógica, cuando una y otra se complementan necesariamente. A pesar de que la conciencia jurídica universal se opone a la cláusula de exclusión para despido, la Ley Federal Mexicana del Trabajo la ha ratificado en la Ley de 1970.

Con referencia a las dos modalidades que presenta la cláusula de exclusión en la Ley Federal Mexicana del Trabajo, resultan complementarias por que la cláusula de exclusión para ingreso, sin la cláusula de exclusión para despido parecería ineficaz. Si sólo se aceptara la cláusula de exclusión

para ingreso, el trabajador se afiliaría al sindicato, lograría el empleo e inmediatamente después renunciaría de la organización sindical, manteniendo su trabajo, sobre todo cuando esa renuncia va a satisfacer a su patrono. Es claro que las dos cláusulas se complementan para constituir el instituto jurídico denominado cláusula de exclusión. De ahí que parezca muy débil, desde el punto de vista del razonamiento lógico, la posición de quienes justifican la cláusula de exclusión para ingreso y rechazan la de exclusión para despido.

En resumen de las argumentaciones de los defensores de la cláusula de exclusión se tomaron las siguientes ideas: Las libertades y los derechos no pueden ser ilimitados; las libertades individuales están limitadas por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales; negar esta idea es desconocer la existencia y los derechos de la asociación profesional, esto es, sería retroceder a un individualismo, que, por serlo, resulta necesariamente falso e injusto. Ahora bien, la cláusula de exclusión de ingreso es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días, porque es cierto, pues lo comprueban la experiencia y la estadística, que los empresarios prefieren a los trabajadores libres y que los usan para debilitar las uniones obreras: la sindicación no puede ser obligatoria, ni tolera el orden jurídico los actos violentos sobre los trabajadores, pero el mismo ordenamiento jurídico debe consentir un procedimiento de defensa de los derechos del grupo.

La cláusula de exclusión de ingreso es un pacto entre una asociación profesional y un empresario, cuyo efecto es obligar al patrono a seleccionar su personal entre los trabajadores sindicados.

Tiene, pues, como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera. La cláusula de exclusión profesional de

los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono. Se objeto, sin embargo, que la cláusula de exclusión de ingreso produce un efecto final, limitar la libertad negativa de asociación profesional. Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o sea, nadie puede obligar a una persona, en nuestro derecho positivo, a que le proporcione trabajo o bien, la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa.

Así pues, afirmo la legitimidad de la cláusula de exclusión considerando que no hay violación a los Artículos Quinta, Noveno y Fracciones XVI XXII XXVII inciso g) del 123 del apartado "A" de la Constitución.

Dentro del plano legal y ya no constitucional también se ha establecido que se contraponen, los Artículos 358, que es en el que se contiene el principio de libertad sindical, y que establece que "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" y el artículo 395 que es en el que se establece la cláusulas de exclusión.

Esta supuesta contradicción se establece en la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenidas en sus artículos 234 y 235, y por la otra, las cláusulas de exclusión (Artículos 49 y 236).

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, la supuesta contradicción subsiste, 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 reúne, con ciertas alteraciones, el contenido de los Artículos, 49 y 236 de la Ley de 1931.

Contradicción que evidentemente no existe puesto que si se acepta la Justificación de la cláusula de exclusión en relación con el artículo 5º Constitucional nos encontramos en el mismo entendido de que el trabajador tiene absoluta libertad de pertenecer o no a un sindicato sin que nada ni nadie le obligue. Y que como consecuencia de obtener un trabajo en una empresa en la que el contrato colectivo de trabajo contiene la cláusula de exclusión este se afilia al sindicato, lo hace precisamente ejerciendo su propia libertad. Lo que se reafirma con la siguiente jurisprudencia que ya fue precisada en párrafos anteriores. ***“JURISPRUDENCIA, CARÁCTER DE LA.- La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la ley, sino el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se adhieren a él, las cuales, con el propósito de fortalecer aún más su organismo de defensa, convienen en que aquellos de sus miembros que por determinados motivos sean expulsados del seno de la agrupación conforme a las disposiciones de sus respectivos estatutos, deberán también abandonar el trabajo, sin responsabilidad para el patrono, ya que también previene que éste quedará obligado a separarlos, cuando para ello reciba la solicitud correspondiente. Por tanto, no es la ley la que determina que se separe del trabajo a los obreros expulsados de sus respectivos sindicatos, sino la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados, establecida de antemano al celebrarse la contratación, dentro de la que todos se consideran representados, o a la que se adhieren por un acto posterior que está constituido precisamente por su ingreso al sindicato y al trabajo, todo lo cual se corrobora con el hecho de que la sindicalización misma, no es un acto forzoso sino enteramente libre; por lo que, si no es la ley la que obliga a sindicalizarse, ni la que impone la concertación y aceptación de la cláusula de exclusión, es indudable que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, que admiten y sancionan dicha cláusula, sean inconstitucionales. Amparo directo en materia de trabajo 3975/42, Lozada Delfino y coags., 7 de septiembre de 1942, unanimidad de 4 votos. Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo LXXIII, p. 5828.³⁴***

³⁴ Ob Cit. *Jurisprudencia, Legislación y Bibliografía en Materia Laboral. Juslab v2.0 para Windows STPS-UNAM, México, 1997.*

e) *PROPUESTA*

La cláusula de exclusión desde el momento de su aparición en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ha sido objeto de discusión, entre los diversos grupos o sectores que forman parte de la producción (Capital y Trabajo)

Sin embargo a últimas fechas (segundo semestre de 1998) y con motivo de que el recién nombrado Secretario del Trabajo, C. LIC. JOSE ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ se ha manifestado a favor de reformar la Ley Federal del Trabajo vigente, misma que contiene la cláusula de exclusión la discusión sobre la misma ha tomado mas auge y las propuestas de los sectores obreros y patronales no se han hecho esperar, por ejemplo:

La Comisión de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados: "Capitulo del Derecho Colectivo punto número 5.- La Desaparición de la Cláusula de Exclusión especialmente la de separación por su carácter notoriamente inconstitucional"³⁵ Esta propuesta de que "especialmente" desaparezca la cláusula de exclusión por separación no es con otro objeto si no el de que si no existiera la cláusula de exclusión por separación, la cláusula de exclusión por ingreso no tendría ningún efecto pues como ha quedado mencionado en párrafos anteriores aquella es complementaria de esta.

El congreso del Trabajo se ha manifestado por que el capitulo en que se incluye la cláusula de exclusión permanezca como ahora: "El Contrato

³⁵ "Reformas a la Ley Federal del Trabajo" Periódico Noticias, 24 de agosto de 1998. Página 5 Sección A.

Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley tienen que persistir porque rigen las relaciones laborales y son fuente de equilibrio entre los factores de la producción. Históricamente surgen como necesidad para mejorar las condiciones de los trabajadores. Persisten en la determinación”³⁶

La confederación Revolucionaria de obreros y Campesinos (CROC) :
“Así mismo la CROC manifiesta su repudio a la pretendida desaparición de las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, ya que las mismas garantizan la unidad del movimiento obrero y de las Organizaciones Sindicales que solamente unidas en torno a sus intereses de bienestar social y de beneficio económico, pueden lograr igualar el poder del Trabajo con el del capital, por lo cual aceptar la desaparición de esta conquistas implicaría dejar al Organismo Sindical sin el órgano de defensa interno para sanearse de aquellos esquiroles que sirven a todo tipo de intereses menos al interés de su colectividad.”³⁷

Manifestando así los defensores del sindicalismo que es notorio que hay partes interesadas dentro de los factores de la producción en tratar de minar el sindicalismo mexicano de reducirlo a una simple expresión en beneficio particular, prueba de ello pudiese ser y a modo de ejemplo algunas de las propuestas de los sectores que políticamente son leales y responden a los intereses del sector empresarial, tratando de eliminar la cláusula de exclusión que internamente tienen establecidos los sindicatos, independientemente también de la pretendida inconstitucionalidad de la misma sin tomar en consideración la justificación de su existencia que lo es única y exclusivamente la defensa de la agrupación sindical, resultando de

³⁶ Adecuaciones Posibles a la Ley Federal del Trabajo, Congreso del Trabajo, México 19 de Agosto de 1998.

³⁷ Por que la CROC dice sí a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos” México D.F. 25 de mayo de 1998.

ello que esta medida de protección necesaria a la vida sindical de ser eliminada daría pauta a la auto destrucción de los sindicatos ya que de no existir esta protección necesaria ello sería aprovechado por terceros ajenos a la organización en beneficio de intereses ajenos a la misma.

Y si bien es cierto que desde hace varios años hay diversos grupos (partidos políticos, organizaciones privadas, etc.) que buscan una reforma en la Ley Federal del Trabajo, (sin que a la fecha ésta se haya dado), también hay profesionales en la materia que consideran que no es necesaria ninguna adición, modificación o reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente, considerando que dicha Ley cumple cabalmente con su función regulando las relaciones obrero patronales, siendo perfectible únicamente su aplicación por las instancias encargadas para ello.

Independientemente de la opinión de la que presenta este trabajo de manifestarse a favor de la constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión creo que la misma dentro de nuestro sistema y dentro de nuestro Derecho Laboral es de vital importancia, por que como ya se ha establecido con anterioridad, ésta garantiza la subsistencia de los sindicatos al mismo tiempo que permite su robustecimiento y fortaleza.

Las asociaciones sindicales constituyen el UNICO medio legal reconocido con que cuenta el trabajador para estar en igualdad frente a los patrones buscando con los sindicatos un equilibrio entre el capital y el trabajo.

A lo largo de la historio a los trabajadores han sido víctimas de opresión y explotación por parte de los patrones y a pesar de la existencia de los sindicatos los empresarios han tratado de debilitarlos utilizando diversas maniobras, con el objeto de tener la balanza inclinada a su favor, de ahí la

necesidad del legislador de reconocer la licitud de la cláusula de exclusión para robustecer la organización Sindical.

Desde un punto de vista muy particular creo que mas que estimarse que las cláusulas de exclusión son inconstitucionales por que violan las garantías de libertad de trabajo y asociación profesional, los doctrinarios que afirman tal situación no están de acuerdo con ellas por que tienen cierta preferencia por el sector patronal, razón por la que resultan ser estrictamente formalistas y doctrinarios en sus argumentos sin volver la vista a la realidad social que estamos viviendo.

Y es por ello y para lograr el equilibrio que se necesita establecer entre el capital y el trabajo, que es necesaria la cláusula de exclusión en la Ley Federal del Trabajo por eso creo que debe permanecer en la misma y en caso de haber reformas a la Ley, únicamente deberá de reglamentarla tanto como lo es en su existencia así como lo es en su aplicación.

Por lo anteriormente expuesto y analizado dentro del presente trabajo, es que he podido llegar a las siguientes

CONCLUSIONES:

I.- En la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, pese a su texto de énfasis individualista, por cuanto ve al contenido de las garantías individuales en la misma, y que se consignan a favor de todos los gobernados, se regula también un derecho colectivo de grupo, que garantiza la fundación de sindicatos, afirma la personalidad jurídica de éstos, prevaleciendo así el bien social por encima del bien individual, siendo la cláusula de exclusión el factor que permite fortalecer al sindicato, para encontrar una fuerza niveladora entre el trabajo y capital

II.- La cláusula de exclusión presenta dos modalidades complementarias la cláusula de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión por separación, siendo una complementaria de la otra. Ya que si existiera únicamente la cláusula de exclusión por ingreso como se ha propuesto, sin la cláusula de exclusión por separación parecería ineficaz. Si sólo se aceptara la cláusula de exclusión para ingreso, el trabajador se afiliaría al sindicato, lograría el empleo e inmediatamente después renunciaría de la organización sindical, manteniendo su trabajo, sobre todo cuando esa renuncia va a satisfacer a su patrono. Es claro que las dos cláusulas se complementan para constituir el instituto jurídico denominado cláusula de exclusión, misma que es necesaria, para la existencia de un sindicalismo eficaz, como fuerza niveladora en la relación capital trabajo, dentro de una economía capitalista.

III- La cláusula de exclusión no es anticonstitucional. Ninguna de sus dos modalidades infringe las fracciones XVI, XXII y XXVII incisos g y h del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución, ni violan los artículos 5o. y 9o, de ella. Ya que la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado su constitucionalidad bajo el argumento de que las cláusulas de exclusión son una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal que permite obtener un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Borrel Navarro Miguel Dr., Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac, México.
- Burgoa Ignacio, Garantías Individuales, de. Porrúa México 1990 pag. 337.
- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, De. Omeba Argentina 1968.
- Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1982
- Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Sistematizada, Editorial Trillas, México 1985.
- CEN PRI Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1982
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Por que la CROC dice sí a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, México D.F. 25 de mayo de 1998.
- Congreso del Trabajo Adecuaciones Posibles a la Ley Federal del Trabajo, México 19 de Agosto de 1998.
- Contrato Colectivo De Trabajo IMSS SNTSS, Talleres de Nueva Impresora y Editora S.A., México 1998. Pags. 40 y 62.
- Cossio Villegas Daniel, Historia Moderna de México. El Porfiriato, Vida Social , De. Hermes, México 1957 pags. 344 y ss.
- De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, México 1986 pags. 233-237
- Del Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, tomo II Editorial Porrúa, México 1987 pag. 572.
- Ejecutoria de fecha 21 de mayo de 1996 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de 10 votos.
- Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo II, D.R.C. Editor, México 1962.
- J. Ruprecht Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México 1980.
- Juslab v2.0 para Windows STPS-UNAM Jurisprudencia, Legislación y Bibliografía en Materia Laboral., México, 1997.

- Periódico Noticias "Reformas a la Ley Federal del Trabajo" Periódico Noticias, 24 de agosto de 1998. Página 5 Sección A.
- Periódicos "LA PRENSA" División Comercial, Antología Sociedad Mexicana III, México 1979 Pags. 45y ss.
- V. Alba, Las Ideas sociales contemporáneas en México, F.C.E. México , 1960, pags. 17 y ss.
- Iglesias Severo, Sindicalismo y socialismo en México. Ed. Grijalbo, México, 1970. Pags. 33, y 34
- M.J. Aguirre, Cananea, Garras del imperialismo en las entrañas de México , México 1958, Pags. 204 y 205
- Ross Gamez Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Cardenas Editor, México. 1991. Pags. 536 a 543
- Santos Azuela, "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo", UNAM, México. 1987. Pags 27 y ss..