

441  
2EJ



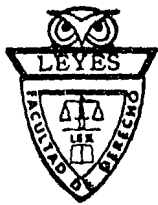
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA  
DE EXCLUSION POR SEPARACION.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
**MARIA GUADALUPE JIMENEZ SANDOVAL**



**FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1994



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A mis padres, Sr. Mario Jiménez Galarza y  
Sra. Enedelia Sandoval Rojas por su apoyo  
y comprensión.**

**A mi querida Universidad Nacional Autónoma  
de México, a mis Maestros y Amigos.**

**Esta tesis fué elaborada bajo el Seminario  
de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
asesorada por: Lic. Martha Rodríguez Ortiz.**

# INDICE

<b>INTRODUCCION</b>	<b>VII</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>CONCEPTOS FUNDAMENTALES</b>	
1.1 Derecho del Trabajo.	1
1.1.1 Derecho Colectivo.	3
1.2 Contrato.	5
1.3 Contratación.	11
1.4 Sindicalismo.	14
1.5 Libertad.	16
1.6 Libertad Sindical.	20
1.7 Cláusula.	22
1.8 Separación.	24
<b>CAPITULO II</b>	
<b>ANTECEDENTES</b>	
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	28
2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.	46
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.	52
<b>CAPITULO III</b>	
<b>NATURALEZA JURIDICA DE LA CONTRATACION COLECTIVA</b>	<b>60</b>
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO</b>	
4.1 Contrato Colectivo, Revisión y Revocación.	86
4.2 Las cláusulas de exclusión dentro de la contratación colectiva.	95

4.3 La cláusula de separación y la libertad sindical.	102
4.4 La cláusula de separación y el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.	111
4.5 Las cláusulas de exclusión y el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	114

## **CAPITULO V**

### **LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION**

5.1 Estudio de la Jurisprudencia.	117
5.2 Fundamento Jurídico.	125
5.3 Fundamento Político.	133
5.4 Fundamento Social.	135
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>138</b>

### **BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

La presente tesis que ponemos a su consideración, se compone de cinco capítulos en los cuales abordamos uno de los temas que consideramos más controvertidos dentro del Derecho Colectivo del Trabajo que es la Anticonstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por Separación.

En el texto de la misma, explicamos que hay dos tipos de cláusulas de exclusión; la cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación, y en que consiste cada una de las mismas. Así como también el hecho de que no es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón, son cláusulas o condiciones que pueden o no pactarse en los Contratos Colectivos y en los Contratos-ley.

En este estudio apuntamos como es que la cláusula de exclusión por separación, siendo un mecanismo de fuerza y unión sindical en contra de las manipulaciones de patrones inescrupulosos, se ha transformado en una cláusula represora de la libertad sindical en sentido positivo y negativo o sea en la facultad de sindicalizarse o no, de permanecer en el sindicato o no. Así como también represora de la estabilidad en el empleo.

Exponemos como es que ha sufrido un proceso de desgaste con el transcurso del tiempo, y su función esta agotada.



Y porque consideramos que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, y no es válida hoy en día. En este momento se opone a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo, democrático y constitucional.

# CAPITULO I

## CONCEPTOS FUNDAMENTALES

### 1.1. Derecho del Trabajo.

Algunos autores opinan que se debe iniciar por una definición, pero para poder entender el concepto de Derecho del Trabajo, primero se analizará desde su origen etimológico.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Hay autores que dicen que proviene del Latín Trabs Trabis, que significa traba, "toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo." <sup>1</sup>

Hay otros autores que encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra, "otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo que denota apretar, oprimir o afligir. El diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza." <sup>2</sup>

---

1. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z, Tercera edición, Porrúa, México 1989. p.3112

2. Idem.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo conceptua al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

Por su parte, la totalidad de la doctrina nacional y extranjera, así como nuestra legislación laboral vigente, concuerdan en delimitar el campo del derecho del trabajo y lo definen de la siguiente manera:

Derecho del Trabajo "es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de caracter sindical e individual." <sup>3</sup>

Para Néstor de Buen, "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social." <sup>4</sup>

Para el maestro Mario de la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equi-

---

3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México 1987. p.982

4. Supra. Derecho del Trabajo. Tomo I, Octava edición, Porrúa, México 1991. p. 131.

libro de las relaciones entre el trabajo y el capital." <sup>5</sup>

Pensamos al igual que el maestro Néstor de Buen, que la "definición en vez de ser un simple guión o esquema viene a convertirse en un resumen, más fácil de ser asimilado. Pero toda definición debe ser breve y por fuerza deben quedar fuera de ella aquellas características que con ser importantes no lo son tanto en la medida en que, sin destacarlos, se puede alcanzar una idea que permita diferenciar a la disciplina." <sup>6</sup>

Diremos que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

### **1.1.1. Derecho Colectivo.**

En cuanto al derecho colectivo, diremos que difiere del derecho individual del trabajo, éste regula las relaciones individuales de trabajo, las relaciones entre patrón y trabajador; en tanto que el derecho colectivo regula las relaciones colectivas de trabajo, es decir, al sindicato, la negociación y la contratación colectivas y la huelga.

El Derecho Colectivo de trabajo "esta integrado tridi-

---

5. Supra. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Segunda edición, Porrúa, México 1974. p. 83.

6. Supra. ob. cit. p.20.

ensionalmente por la sindicalización, la huelga, la negociación colectiva y constituye el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social." <sup>7</sup>

Para el maestro Mario de la Cueva el Derecho Colectivo del Trabajo conlleva una doble naturaleza es un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes pero es también un medio y ésta es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del Derecho individual del trabajo y de la seguridad social. <sup>8</sup>

Se define al Derecho Colectivo del Trabajo, "como el estatuto de la clase trabajadora que faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios." <sup>9</sup>

Entendemos por Derecho Colectivo del Trabajo como el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora para que se reconozca su existencia como tal, y su derecho a servirse de la negociación y contratación colectivas y el procedimiento de

7. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1988. p. 89.

8. Cfr. Supra. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Sexta edición, Porrúa, México 1991. p. 228.

9. *Ibidem*. p. 231.

huelga a fin de crear un orden justo en las relaciones entre trabajadores y los patronos.

## 1.2 Contrato.

La primera consideración que hay que hacer, es que no es posible dar un concepto general del contrato ya que este varía necesariamente de materia en materia.

Contrato del Latín contractus, derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr, concretar.

En Roma surge el contrato pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que sólo algunas figuras típicas del acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su incumplimiento.

El sistema contractual romano es una larga evolución histórica que va desde el formalismo al consensualismo ve aparecer diferentes figuras, como:

Contratos verbis que se perfeccionaban sólo mediante el uso de determinadas frases verbales.

Contratos Litteris que se perfeccionaban mediante la inscripción de un registro.

Contratos re, que se perfeccionaban mediante el consentimiento de las partes aunado a la entrega (Traditio) de una cosa (res).

Contratos consensuales que se perfeccionaban por el mero consentimiento de las partes.

Contratos innominados, que eran aquellos que no encuadraban dentro de una figura típica y que resultaban obligatorias cuando ocurrían el consentimiento y la prestación de una de las partes.

Así en el Derecho Positivo Mexicano, existe una distinción entre el convenio y el contrato.

Considerando al convenio como el género y al contrato como la especie, sin perder de vista que ambos son a su vez, especies de actos jurídicos.

El Derecho Civil distingue al contrato del convenio y de los preceptos respectivos puede obtenerse la distinción entre convenio en un sentido amplio y convenio en un sentido restringido aun cuando como especies de un mismo género, que es el de acto jurídico, todas las disposiciones jurídicas aplicables a los contratos también lo serán a los convenios.

Así el artículo 1792 del Código Civil, para el Distrito Federal

dice: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones." 10

Y el artículo 1793 del mismo Código dice: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos." 11

Diremos que el contrato "es el acuerdo de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones." 12

"La expresión contrato tiene en la práctica jurídica mexicana diversas significaciones: como acto jurídico, como norma individualizada, y como documento en el cual se contienen los pactos o cláusulas convenidas por las partes, que crean o transmiten derechos y obligaciones." 13

La Ley Federal del trabajo contempla tres tipos de contrato de trabajo: el individual, el colectivo y el contrato ley.

El artículo 20 de la citada Ley establece: "Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a

---

10. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Quincuagesima séptima edición, Porrúa, México 1989. p. 325.

11. Idem.

12. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Tercera edición, Porrúa, México 1989. p.19.

13. Ibidem, p. 20.



otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

En este sentido el consentimiento puede presentarse bajo tres modalidades: escrito, verbal o tácito.

El contrato colectivo rebasa al contrato individual ya que este protege intereses individuales de un trabajador; en tanto que el contrato colectivo consagra los derechos de la colectividad de trabajadores y sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores.

En cuanto al contrato colectivo de trabajo éste se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de trabajadores agrupados en sindicatos. En donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo de trabajo en la Constitución Política de 1917; fue creado con una fisonomía propia.

En el siglo XIX los empresarios, como soberanos de sus empresas, formularon el llamado reglamento de trabajo de fábrica. En él el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo, etc. El trabajador no intervenía para la elaboración de estos reglamentos; sólo le correspondía acatar esas ordenes el patrón libremente cambiaba las condiciones en cualquier tiempo. En la segunda mitad del siglo pasa al contrato colectivo.

En el contrato colectivo establecido en la Constitu-

ción de 1917 se reconoció el principio de lucha de clases: Trabajo y capital. Por esto participan en su elaboración los trabajadores y los patrones; del choque de las dos fuerzas resultó el contrato colectivo éste quiebra el principio del Derecho Civil de la autonomía de la voluntad de las partes. Se ha dicho que el contrato colectivo es un armisticio porque es precisamente el resultado de la lucha de ambas clases.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, dice: "Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por lo tanto el único facultado para firmar el contrato colectivo es el sindicato.

En cuanto a su forma el contrato colectivo se otorgará por escrito so pena de nulidad, debiéndose firmar por triplicado para los efectos de registro y consulta. Su duración por regla general es de dos años si bien podrá celebrarse por tiempo u obra determinados cuando su naturaleza lo requiera.

El contrato colectivo se celebra para una o varias empresas o establecimientos y desaparece cuando perece la empresa o establecimiento. Esto hizo surgir la necesidad de una figura

que se extiende automática y autoritariamente a todas las empresas o establecimientos de una rama de la industria.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo define al Contrato Ley como el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

De acuerdo con esta definición, el Contrato Ley es norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para todos los que creen en el futuro. En él aparece la naturaleza autónoma de derecho objetivo ninguna empresa puede aplicar condiciones de trabajo inferiores y al hacerlo, los trabajadores pueden reclamar el cumplimiento del Contrato Ley, pero también cualquier empresa, ya que el abatimiento de las condiciones de trabajo constituye una concurrencia desleal.

El Contrato Ley puede tener dos campos distintos de vigencia:

a) Una Entidad Federativa o una Zona Económica de ella en su creación, como en su aplicación participan solamente las

autoridades de la Entidad y,

b) Actúan las autoridades federales si el contrato se refiere a una materia federal, si se trata de una industria establecida en dos o más Entidades Federativas o en una Zona Económica que abarque dos o más de ellas o todo el Territorio Nacional.

### 1.3 Contratación.

Este concepto lo tomaremos como relación de trabajo.

Ya que la primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano, y el principio que ya conocemos de Derecho Civil que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Y el trabajo no es un objeto que esté dentro del comercio, porque no es mercancía por lo que no hablaremos de contratación sino de relación de trabajo.

Alrededor de la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica. Hay algunos que sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de la autonomía de la voluntad.

En tanto existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral." 14

Solo con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo.

"El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa." 15

El Maestro Mario de la Cueva dice "que el acuerdo de

---

14. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición, Porrúa, México 1992. p. 105.

15. Idem.

voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación." 16

"Pero es la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone el art. 395 de la Ley en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación del trabajo. En aplicación de esa cláusula, generalizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos obreros quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato." 17

"La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la Ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste." 18

"Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho

---

16. Supra. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 189.

17. *Ibidem*. p. 190.

18. DAVALOS, José. ob. cit. p. 106.

esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral." 19

Por último diremos que los elementos de una relación de trabajo son los que componen sus partes integrantes sin las cuales no puede existir y estas son: el Trabajador; el patrón; una prestación de trabajo y el salario.

#### 1.4 Sindicalismo.

Para poder delimitar nuestra área de estudio tenemos primero que decir que significa sindicalismo.

Sindicalismo "es la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos." 20

El sindicalismo fué un fenómeno necesario, pero aseguraba también a la idea de la justicia. Fue un episodio en la vida social de la unión lógica de los hombres para la justicia. 21

---

19. Idem.

20. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.  
Heliasta, Argentina 1988. p. 295.

21. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo II, ob. cit. p. 251.

Los sindicatos de nuestra época difieren grandemente de las asociaciones laborales del pasado es así como el sindicalismo de los siglos XIX y XX tuvo un solo enemigo: La burguesía y su Estado. Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo: Una inmediata, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente y otra mediata, la creación de la democracia del trabajo. <sup>22</sup>

En este hecho, conciencia de la unidad de la clase trabajadora en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social radica la esencia del sindicalismo. <sup>23</sup>

Es así como sindicación son las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones. Hay dos formas de sindicación la sindicación única y la sindicación plural, la sindicación única es el sistema que solamente permite la formación de un sindicato que debe tener la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada área territorial. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.

---

22. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo II, ob. cit. p. 251.

23. Cfr. Idem.



## 1.5 Libertad.

La palabra libertad tiene muchas acepciones. Se habla de ella en sentido muy amplio, como la falta de obstáculos para el movimiento de un ser.

Así diremos que libertad proviene del Latín libertas libertatis que indica la condición del hombre no sujeto a esclavitud. <sup>24</sup>

Ahora bien, es bien sabido que la esclavitud en tanto negación del derecho a la libertad, es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercen los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos.

También sabemos, respecto de la esclavitud, que fue una institución jurídica común a todos los pueblos de la antigüedad que en nuestro país existió en diversos periodos de su historia; que su proscripción por diferentes países se inició hasta ya muy avanzada la época moderna y, asimismo, que, pese a la abolición de esta institución tanto por el derecho interno de todos los Estados contemporáneos como por el orden jurídico internacional, y contra todo lo que pudiera creerse, la misma sigue existiendo en nuestros días, ya sea como una situación de hecho, o bien bajo

---

24. Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VI, U.N.A.M., México 1984. p.64.

el aspecto de instituciones y prácticas análogas a la esclavitud.

El surgimiento de la esclavitud en las sociedades antiguas se ha pretendido explicar, por lo general, como una consecuencia de las guerras que enfrentaban a los pueblos entre sí, y, al mismo tiempo, como una mitigación de la pena que normalmente se deparaba al vencido, puesto que éste, en lugar de ser privado de la vida, únicamente perdía su libertad para quedar sometido al poder omnímodo de su dueño, quien, en todo caso, proveía a su subsistencia.

Así baste recordar, por un lado, que los pueblos antiguos, como en México precortesiano, durante la colonia o en la época moderna la esclavitud de un ser humano podía derivar, además de la guerra, de alguna de las siguientes causas: por mero nacimiento en el seno de una determinada casta o clase social, por motivos religiosos, como sanción de la comisión de un delito grave; como último recurso para saldar deudas pendientes; por haber sido objeto de un contrato de compra venta, etcétera. <sup>25</sup>

Por otra parte cabe subrayar que la esclavitud, las más de las veces, estuvo vinculada con móviles económicos. De ahí que si en la Roma arcaica el dueño simplemente aumentaba su producción con el trabajo del esclavo durante la Roma republicana e imperial

---

25. Cfr. FLORIS MARGADANT S., Guillermo. Derecho Privado Romano. Decimocuarta edición, Esfinge, México 1986. pp. 120-129.

dicho trabajo llegaría a constituir la base de su economía más tarde, el descubrimiento del continente americano, pero sobre todo la colonización de este como otros territorios del mundo harían cobrar nuevos bríos a esta antigua forma de dominación y explotación del ser humano. <sup>26</sup>

Durante casi toda la época de dominación colonial española los indígenas o naturales de la Nueva España no podían ser reducidos a la condición de esclavos, si bien no quedaron a salvo de ser objeto de otras formas de sumisión y explotación entre las cuales cabe mencionar, por ejemplo la encomienda, la cual no fue suprimida sino hasta el siglo XVIII. En cambio la esclavitud quedó reservada a los individuos de raza negra traídos del Africa merced del comercio negrero emprendido por franceses, holandeses, ingleses y portugueses, el cual reportaba desvergonzadas ganancias a estos traficantes y a los gobiernos que toleraban y hasta auspiciaban semejante comercio.

Ante esta situación que muestra que con toda evidencia que ni la esclavitud, ni la trata de esclavos, ni otras instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, como sería el caso, por ejemplo de la servidumbre, sea ésta impuesta o voluntaria del trabajo forzoso, etcétera han desaparecido del todo.

---

26. Idem.

Así el artículo 15 Constitucional, el cual por su parte, prohíbe celebrar tratados internacionales cuyo objeto sea la extradición de los delincuentes del orden común que tuvieren la condición de esclavos en el país de comisión del delito.

En segundo lugar el artículo 5º, párrafos quinto y sexto, de la propia Constitución, los cuales prohíben, el quinto todo contrato, pacto o convenio que signifique el menoscabo, la pérdida o el sacrificio de la libertad de la persona, sea por razones laborales, educativas o religiosas, y, el sexto, cualquier convenio en virtud del cual una persona, entre otras cosas renuncie, temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Estamos ante un principio de naturaleza abstracta, de carácter universal, una especie de secuencia del principio general de la libertad humana. Sin duda, entre otras cosas, debe tomarse esta libertad de trabajo como la base de otros varios derechos de las clases trabajadoras como las que se enumeran en el artículo 123 de la propia Constitución, ya no nada más el derecho a percibir el producto de su trabajo, como se dice en el mencionado artículo quinto. La libertad de trabajo se nos ofrece como una exigencia imperiosa de la naturaleza humana, como una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. Por lo tanto la prestación del servicio no implica en ningún caso, la renuncia, o pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos civiles o políticos que debe gozar toda persona.

## 1.6 Libertad Sindical.

La libertad sindical puede entenderse como un derecho del hombre. Es sustancialmente un derecho de la clase trabajadora.

Para el Maestro Mario de la Cueva, libertad sindical "es el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de estas a actuar libremente para la realización de sus fines." 27

"Es un principio doble, para hacer y para actuar que si surgió en el siglo del individualismo y liberalismo como un instrumento de defensa y de lucha en contra del capitalismo explotador y de su estado constituye en nuestros días un elemento fundamental de la idea nueva de la democracia social." 28

"Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: Dejar al trabajador en posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos,

---

27. Supra. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 223.

28. Idem.

Así el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Es así como en su concepción más amplia, entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, sindicarse o no. Así también como la potestad de la asociación sindical ya para autoorganizarse o actuar con independencia. En este sentido, el derecho de libertad sindical es un derecho complejo individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses sino en la organización de los trabajadores.

La libertad sindical se reconoce formalmente en México en sus dos perspectivas principales: Como derecho individual de los trabajadores y como derecho colectivo de sus sindicatos.

---

29. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición, Porrúa, México 1990. p. 316.

Por último cabría añadir que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. Debemos aclarar que la primera es positiva y la segunda negativa.

### 1.7 Cláusula.

Del latín *clausula*, de *clausus*, cerrado y se define como cada una de las condiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo, público o privado.

La doctrina ha distinguido tres clases de cláusulas en el contrato:

a) "Las cláusulas esenciales son aquellas sin las cuales el contrato no puede subsistir.

b) Las cláusulas naturales son aquellas que están sobreentendidas en el contrato.

Cuando las partes no se han explicado, pero que, no siendo de la esencia del contrato pueden ser suprimidos en él por una explicación formal.

c) Las cláusulas accidentales son aquellas que no estando en la naturaleza del contrato no pueden estar contenidas en él sino en virtud de la cláusula particular."<sup>30</sup>

30. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. ob. cit. p. 108.

En el Derecho del Trabajo, en los contratos colectivos existen las cláusulas de exclusión, que son accidentales. Hay dos tipos: La cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación.

Estas cláusulas en sentido amplio, incluyen las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato ley que impone al patrón la obligación de contratar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato titular de dichos instrumentos, o separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

No es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón, son cláusulas o condiciones que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos ley; estas cláusulas las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de fuerza y unión sindical en contra de manipulaciones de patrones inescrupulosos.

Es así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395, permite que se establezcan en el contrato colectivo estas cláusulas de protección sindical.

Artículo 395.- "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no



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

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

Por último diremos que la cláusula de separación es aquella en virtud de la cual el sindicato puede exigir y obtener de la empresa, que separe del empleo a un trabajador por el hecho de que haya renunciado o haya sido expulsado de la agrupación.

Y la cláusula de ingreso es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a utilizar trabajadores miembros del sindicato contratante.

### **1.8 Separación.**

El propósito de este estudio es señalar la redundancia que existe entre los términos separación y exclusión, porque la exclusión supone necesariamente la separación.

Para el Maestro Cabanellas, separación es igual a ale-

amiento, apartamiento, división, exclusión." 31

Por eso lo más conveniente es llamar a las cláusulas de admisión, ingreso o preferencia sindical y cláusula de separación.

Como ya dijimos cláusula de separación es aquella en virtud de la cual el sindicato puede exigir y obtener de la empresa que separe del empleo a un trabajador por el hecho de que haya renunciado o haya sido expulsado de la agrupación.

Como consecuencia de esta cláusula, el trabajador pierde su empleo y los derechos inherentes a él, la empresa se libera de toda responsabilidad en relación a ese trabajador el cual no tiene derecho a nada porque la empresa no lo despidió sino fue el sindicato el que pidió la separación. Solamente conservará el trabajador el derecho a las prestaciones contractuales y las demás que le conceda la Ley y que a la fecha se le adeuden, como salarios, vacaciones, prima de antigüedad, etcétera.

Las causales concretas para la aplicación de la cláusula de separación no las señala la Ley, pero aplica supletoriamente el artículo 371 fracción VII, inciso g. que señala como requisito que la causal este prevista en los estatutos del sindicato. Es por esto que en este caso la causal debe estar contemplada en

---

31. Supra. Diccionario Jurídico Elemental, ob. cit. p. 293.

el contrato colectivo de trabajo.

Como último comentario del presente capítulo diremos que:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

No protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Es así como nace el sindicalismo, que fué un fenómeno necesario que aseguraba la idea de justicia y la libertad y esta libertad, se traduce también en una libertad sindical que significa, dejar al trabajador en posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, y además el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos el que prefiera.

Por esta razón creemos que la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional, pero su análisis y reflexión, son tema de otro capítulo.

Hay que hacer una aclaración pertinente, cuando nosotros hablamos de inconstitucionalidad, nos referimos a que esta en contra de la Constitución o contrario a la Constitución. En esta ocasión lo usamos porque la mayoría de los autores que consultamos lo usaron, para señalar que algo esta en contra de la Constitución; aunque sabemos que el término etimológicamente es equívoco por multívoco, que lo mismo puede significar dentro de la Constitución que contra de la misma. Por el contrario, el término anti es muy preciso. No se presta a confusiones pues significa contrario a la Constitución.

Por lo tanto es más correcto usar el término Anticonstitucional que Inconstitucional.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

#### 2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Toda manifestación de la cultura, para ser comprendida cabalmente, demanda referencias históricas adecuadas y concretas.

Hemos procurado, sin embargo tratar este capítulo de la manera más breve posible. Nos referiremos, de manera sucinta, a las acciones, documentos y circunstancias relacionados con la declaración de los derechos sociales y su elevación al nivel más alto del sistema jurídico del Estado Mexicano; texto incluido además, por vez primera, en Carta Constitucional alguna.

Como presagio del movimiento social que se desencadenaría en 1910, se presentarán dos importantes acontecimientos que fueron: Primero, la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue reprimida con lujo de violencia con la intervención de tropas norteamericanas.

El segundo acontecimiento fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, "los que se declararon en huelga

por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años".<sup>32</sup>

Es cierto que la mayor parte del mandato de Porfirio Díaz se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero de los aspectos negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los más.

Es cierto que "ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX".<sup>33</sup>

La situación empeoró a partir de 1908 y dio alas a la multitud de descontentos e impacientes, el bienio 1908 - 1909 fue de marcha atrás en casi todos los órdenes.

---

32. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. p.58-59.

33. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México, 1981. p.144.

La balanza comercial tuvo un saldo adverso en 1908. La crisis económica afectó, como de costumbre, a los más amoldados.

El deterioro de la vida material intensificó el disgusto social, ya tan fuerte antes de la crisis. El país estaba maduro para la trifulca.

Don Porfirio empieza a perder el aplomo; teme al qué dirán de los extranjeros; se asusta ante la posibilidad de su muerte en un futuro inmediato; lo asaltan docenas de temores; se sabe en edad testamentaria y no resiste la tentación de hacer balance y dar consejos. El mismo alborota al pueblo con unas declaraciones a James Creelman, director del Pearson's Magazine de Nueva York.

Declaraba Díaz a Creelman haber subido al poder en un momento en que de ninguna manera hubiera sido posible establecer un gobierno democrático. No desconocía que se había usado una violencia extrema para consolidar la paz.

Don Porfirio aseguraba que su mejor deseo era abandonar la presidencia, dejando desde luego bien cimentada la paz.

Las supuestas declaraciones del general Díaz a Creelman, aparecieron, la primera versión al español se hizo en Colombia y la publicó "La Ilustración", diario de Bogotá. Posteriormente "El Imparcial", periódico de México, tradujo y publicó la versión de la entrevista con ciertos comentarios de Creelman.

Esto agitó una conciencia dormida, multitud de ciudadanos se alistaron para tomar participación en la política. Más en los comienzos de esa actividad no había ciertamente un deseo de combatir a Porfirio Díaz. El tímido despertar político colmaba su ambición con designar un vicepresidente. Un hombre parecía ser el candidato del pueblo: Bernardo Reyes nadie creyó que quien había logrado en el país una enorme popularidad, hubiese de no aceptar su postulación como candidato a la vicepresidencia de la República.

Díaz, contra lo que había expresado, no estaba dispuesto a conceder al pueblo ninguna libertad política. Firme en su afán de seguir conservando a Corral en la vicepresidencia no comprendía que su conducta era suicida. Además el partido reyista no se caracterizó por la solidez de sus principios. Estaba identificado en la admiración a su caudillo, pero carecía de un programa. Hasta ese grado había llegado la condición del pueblo después del prolongado período de la paz "con mucha administración y poca política".

Reyes, leal a Díaz, no aceptó su candidatura. Ambicionaba ser vicepresidente de México, pero lo deseaba con el beneplácito de Don Porfirio. El dictador no comprendió el desprendimiento y lealtad de Don Bernardo y le ordenó que renunciase a la gubernatura de Nuevo León. Llevó aún más lejos la suspicacia ordenó la salida de Reyes dándole una comisión en el extranjero. Era la forma como procedía a veces cuando deseaba nulificar un personaje que no le era grato. Fue entonces cuando Francisco I. Madero ocupó el primer



rango en el escenario político como opositor del general Díaz más no debe olvidarse que años antes se había intentado efectuar una transformación no sólo de carácter político sino también social.

Hacia 1899 había surgido en San Luis Potosí un grupo de políticos que había integrado el Círculo Liberal Ponciano Arriaga formaron parte del mismo Antonio Díaz Soto y Gama, Ricardo Flores Magón, Camilo Arriaga y Juan Sarabia. El ejemplo fue imitado en varios lugares de la República, multiplicándose así los Círculos Liberales. En 1902 algunos de estos liberales se reunieron en San Luis Potosí para hacer críticas al Regimen de Porfirio Díaz y señalar el peligro que a su juicio representaban las actividades políticas del clero. Las autoridades disolvieron la asamblea y los participantes fueron encarcelados.

No hay que ver en estas primeras actividades una oposición violenta a la dictadura. La iniciación fue modesta. El líder que por su voluntad heroísmo y grandeza de miras estaba predestinado a ejercer un papel fundamental en la historia de México, se llamaba Ricardo Flores Magón. Al examinar su pensamiento político no debe pensarse en un conjunto de ideas cerradas. Flores Magón recorrió una órbita que va desde el liberalismo a lo siglo XIX, hasta la posición socialista más radical.

Colaboró en diarios como "el Democrata" y "el Hijo del Ahuizote". En 1900, auxiliado por su hermano Jesús, fundó el periódico "Regeneración", que tanta influencia iba a tener en la historia de

las ideas políticas mexicanas. Las constantes molestias que sufre Ricardo Flores Magón en los comienzos del siglo lo hacen emigrar a los Estados Unidos. Allí perseguido algunas veces por las autoridades de este país, continúa la batalla contra la dictadura extremando cada día más su tendencia izquierdista. En Laredo Texas, se reedita "Regeneración", teniendo una gran cantidad de suscriptores en México, entre los cuales debe contarse a Francisco I. Madero.

El 10 de julio de 1910, Ricardo Flores Magón da a conocer lo que él denominará Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación. Formula su ideario Político y Social, en la ciudad de San Luis Missouri.

Es este un programa político, antirreleccionista, antimilitarista, librepensador, xenófobo, anticlerical, laborista y agrarista, que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y, en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados: Fijar la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias, establecer el salario mínimo de un peso en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara; reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio; tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo de menores de catorce años; obligar

al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres etc., dar los patronos rurales alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija; indemnizar en los casos de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores; no hacerles descuento en su salario; no prolongar el pago de salario por más de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas; y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones; suprimir las tiendas de raya, restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales, y la obligatoriedad del descanso semanal. <sup>34</sup>

Por su parte el Dr. Jorge Carpizo afirma que las causas que generaron o que dieron inicio a la Revolución son:

"1. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución".

"2. El rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero".

---

34. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit. p. 37.

"3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros".

"4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente".

"5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le nego su protección".

"6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo".

"7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación".

"8. La intransigencia política que se representó en negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916". 35

El movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, con base en el punto número siete del Plan de San Luis Potosí de fecha 5 de Octubre de ese mismo año que dice: "El día 20 del

---

35. Supra. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Porrúa, México, 1983. p. 29.

més de noviembre, de las seis de la tarde en adelante, todos los ciudadanos de la República tomarán las armas para arrojar del Poder a las autoridades que actualmente gobiernan. (Los pueblos que estén retirados de las vías de comunicación, lo harán desde la víspera)". 36

Precipitó los acontecimientos que terminaron con la renuncia de Porfirio Díaz a la Presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de Mayo de 1911.

Después del interinato de Francisco León de la Barra en la presidencia surgieron numerosos partidos políticos que se aprestaban a contender en las próximas elecciones, haciendo uso de la libertad democrática que había sido móvil de la revolución triunfante salvo el reyista, los demás partidos coincidían en postular a Madero para la presidencia y se separaban en la candidatura a la vicepresidencia. Pino Suárez, Emilio Vazquez Gómez, Francisco León de la Barra, Fernando Iglesias Calderón, eran otros tantos candidatos a la vicepresidencia, y como resultado de una de las elecciones más democráticas, Francisco I. Madero asumió la presidencia constitucional de la República el 6 de noviembre de 1911.

Madero trató inútilmente de mantener dentro de la corrientes democrática a las fuerzas divergentes que la libertad polí-

---

36. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Decimoquinta edición, Porrúa, México 1989. p.736.

tica había desatado. Su programa de moderado, si bien había sido eficaz para unificar a los opositores durante la etapa de la lucha, resultaba insuficiente para satisfacerlos después de la victoria. Así fue como los primeros adversarios que le salieron al paso fueron los radicales de la Revolución. 37

Ante la convención de su partido, en agosto, Madero fijó sin ambages su posición respecto a la cuestión social, expresando que la pequeña propiedad "no podría desarrollarse más que lentamente, pues tenía por principal base la educación del pueblo y como principal obstáculo la defectuosísima repartición de la propiedad que, por más defectuosa que fuese, debía respetarse, puesto que cualquier legislación futura debía tener por base inmovible asegurar el principio de propiedad". 38

Eludir la solución del problema social, defraudar las promesas del Plan de San Luis al imponer a sus candidatos, haber traicionado desde Ciudad Juárez a las tropas de la insurrección al admitir su licenciamiento, fueron las principales causas aducidas por la serie de levantamientos que se produjeron en el seno del maderismo en contra del caudillo. De ellos los más graves fueron el de Emiliano Zapata en el Sur, que en el Plan de Ayala proclamó la reforma agraria, y el de Pascual Orozco en el Norte, que en el Pacto de la Empacadora (25 de marzo de 1912 propuso una serie

---

37. Cfr. *Ibidem.* p. 804.

38. Cfr. *Idem.*

de medidas en favor de la clase obrera y de los campesinos). El ejército federal devastó las regiones dominadas por el zapatismo y sin conseguir extinguirlo, y acabó al fin con la rebelión de Orozco.

Los gobiernos que le siguieron tampoco concedieron beneficio social alguno, ni el fugaz mandato de 45 minutos de Don Pedro Lascuráin, que por más altruistas que hubieran sido sus intenciones ni el ilegítimo gobierno del general Victoriano Huerta, capaz de asesinar con tal de lograr sus objetivos. En esta última administración antes que mejoras sociales se presentó un retroceso en este región.

Al ascender Huerta al Poder Venustiano Carranza y el Congreso Local Coahuilense desconocen al jefe del Poder Ejecutivo Federal e invitaron a los demás Estados a hacer lo mismo.

Es así como la Revolución tomo el nombre de Constitucionalista, porque se proponia restaurar el orden Constitucional, cuya ruptura se atribuía a Huerta.

El 26 de marzo de 1913 Carranza dicto el Plan de Guadalupe, desconoció a Victoriano Huerta como presidente de la República, así como a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación; asimismo se constituyó en el primer jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto fuera factible convocar a elecciones y entonces entregar el poder

a quien resultara electo.

El 12 de diciembre de 1914, el primer jefe adicional, en Veracruz el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y ya no solo político como lo fué en su nacimiento formaban parte de las adiciones siete artículos, entre los que destacaba por ser base social del movimiento armado, el artículo 2º, que disponía que el primer jefe expediría y pondría en vigor, durante la lucha, todas las leyes encaminadas a restablecer la igualdad entre los mexicanos: "leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional, bases para un nuevo sistema de organización del poder judicial independiente tanto en la Federación como en los estados". 39

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se daría la tarea de modificar la Constitución.

---

39. Cfr. *Ibidem*. p.808.



En la exposición de motivos se dijo que si bien la Constitución de 1857 fijo el procedimiento para la reforma (artículo 127), por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según exprese el artículo 39 de la Constitución ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno. 40

El 1º de Diciembre de 1916, realizadas las elecciones y calificadas por el colegio electoral que sesionó en jornadas preparatorias previas a la apertura de sesiones ordinarias, en un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro en donde, tras el discurso inaugural Carranza presentó un proyecto de Constitución produjo un profundo desencanto en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada. 41

La propuesta de redacción correspondiente al artículo 5º, presentada por Venustiano Carranza, no satisfizo a aquella audiencia de componente radical mayoritario o, por lo menos, de una avanzada perspectiva social. Motivó, por tanto, una moción suspensiva de algunos diputados: pero los generales Heriberto Jara y Cándido Aguilar, así como Victoriano E. Góngora, presentaron la siguiente alternativa:

---

40. Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. ob.-cit. p.42.

41. Cfr. Idem.

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto—como pena—por la autoridad judicial.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

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

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

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

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá

extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias, a los niños menores de catorce años y a la mujer.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores.

A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".<sup>42</sup>

"Se argumentó que no era propio que principios de esta índole formarían parte de la sección de garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal".<sup>43</sup>

42. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985. p. 306-307.

43. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. p. 43.

Contra el dictamen se inscribieron 14 oradores. Don Fernando Lizardi abordó la tribuna y su participación se sintetiza en la afirmación de que este último párrafo desde donde principia diciendo: "La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas le queda el artículo exactamente como un par de pisto-  
las a un Santo Cristo". 44

Heriberto Jara, diputado veracruzano, en una brillante y extraordinaria intervención, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, lamentó el menosprecio de "los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación" hacia la inclusión de los derechos sociales en el texto constitucional porque pertenecían a la "reglamentación de las leyes; pedía tiempo y facultades plenas para que la comisión continuara abordando el problema obrero, defendía la jornada máxima de ocho horas y la protección de las mujeres y los niños en las labores nocturnas industriales. Instaba a los congresistas a profundizar los pronunciamientos en materia social para que la Constitución no fuera, como expresaba la pedantería de los científicos, "traje de luces para el pueblo mexicano". Agregaba que quien les había dicho a los doctos en derecho que una Constitución debe valorar en céntimos cada una de sus palabras, como si se tratara de un telegrama. 45

Tercio Héctor Victoria acorde con el espíritu impreso

---

44. Cfr. Idem.

45. Cfr. Ibidem. pp. 43-44.

en el artículo quinto por la comisión, pero considerando insuficiente el contenido. Yucateco al fin, en sus afanes federalistas, se inclinaba por la posibilidad de que las entidades federativas legislaran en materia de trabajo y porque se establecieran los tribunales laborales en cada una de ellas. Con excitación obrerista solicitaba legislación radical en materia de trabajo y que el precepto contuviera las bases de la reivindicación proletaria: jornada máxima; salario mínimo; descanso semanario; higienización de talleres; fábricas; minas; convenios industriales; reiteraba la prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y niños ponía un énfasis muy especial en los riesgos profesionales y las indemnizaciones.

Von Versen al igual que Victoria, y todavía dentro del esquema del artículo quinto, pedía su reconsideración y ampliación. Aunque el "Santo Cristo" de Lizardi no solo llevara pistola: polainas y 30-30 también. Por fin, Froylan Manjarrez perfila la cuestión de fondo y culmina las ideas anteriores, dijo que no bastaba un artículo o una simple adición sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna.

Alfonso Cravioto ratificó la idea de dedicar un artículo especial para la cuestión laboral y añadió que pues "así como Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitu-

Carranza procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo, integró una comisión junto con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y el Diputado Rafael L. de los Ríos, Comisión que elaboro un Anteproyecto basado en las ideas de Macías, y una vez depurado se turnó a la Comisión respectiva y el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad. Había un texto definitivo y un legado profundamente revolucionario.

La Carta Magna de México promulgada el 5 de febrero de 1917, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, es la expresión de la lucha armada de 1910; es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Por último cabría decir que han manifestado varios autores, que los derechos sociales aprobados en Querétaro dieron contenido a la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918 y a su Constitución ese mismo año, al de Paz de Versalles de 25 de junio de 1919, así como a la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.

---

46. *Ibidem.* p.45.

## 2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

A partir de la Constitución de 1917 se dio en todo el país un movimiento obrero traducido en una gran cantidad de Leyes del Trabajo expedidas por los Estados de la República. Surgieron federaciones y confederaciones de trabajadores; hubo huelgas y la celebración de contratos colectivos.

"Aunado a esto, el artículo 27 Constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y a los conflictos colectivos y a las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia de sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación el 6 de septiembre de 1929, se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y a las Locales conforme a una distribución de la competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo que puso fin a las irregularidades expuestas".<sup>47</sup>

---

47. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. p.72.

La ley de 1931 fue resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida por algunos proyectos, indispensables para federalizar como ya se dijo la expedición de la Ley de Trabajo.

La Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión el proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio en las huelgas también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio



y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.<sup>48</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería excesivamente prolijo y nos tememos que innecesario, hacer una relación precisa de sus modificaciones. Basta señalar algunos de los más importantes:

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

B) Por Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

C) La Ley de 17 de octubre de 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

D) En el año de 1941 se modificaron deferentes preceptos sobre el derecho de huelga;

E) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamenta-

---

48. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. pp. 54-55.

ron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los Trabajos de las mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo". 49

En cuanto a las cláusulas de exclusión diremos que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

A parte del dato de la Industria Electrica, la primera cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso, que estuvo en vigor en un contrato colectivo, apareció en la Convención Textil de 1929, con validez en todo el País.

Los proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, al igual que la Ley estuvieron bajo la influencia del Derecho Civil, lo que explica que no se encuentre en ellos el reconocimiento de la licitud de las cláusulas de exclusión.

El articulado del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, garantizaba las libertades positiva, negativa y de separación sus artículos 236, 237 y 249 fracción III de la Ley de 1931. El artículo 48 reconoció por primera vez en la Ley del Trabajo,

---

49. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p.338.

la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato y del patrono.

Artículo 48: "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".

Los obreros, representados por la C.R.O.M. objetaron, ante todo, su tendencia a la sindicalización única y hablaron insistentemente de las cláusulas de ingreso y de separación.

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 de la voluntad caprichosa del patrón, lo que rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo, al excluir no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo. El Congreso de la Unión aceptó los puntos de vista de los trabajadores y suprimieron la frase "siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes".

Aducieron también los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada por la de separación pues la persona, una vez aceptada como trabajador de la empresa,

podía separarse libremente, en cualquier momento del sindicato que lo hubiese propuesto. Es así como solicitaron se adicionara la Ley con un artículo más y este fue el 236.

Artículo 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".

Surgió así una posible contradicción entre este artículo y el artículo 235, en cuanto expresa que "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo las libertades positiva y negativa de sindicación se tendrá por no puesta".

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 muchos años de trabajo, dependería de una decisión libre de los sindicatos; revisó las disposiciones del Proyecto y creció su preocupación al encontrar que la única norma aplicable, esto es, la única restricción se encontraba en la fracción VII del artículo 246, que aplicaba como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias, pobreza que se explica porque 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:

Artículo 246: "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".

Por último diremos que, durante la vigencia de la Ley de 1931 y bajo la influencia de los residuos del individualismo, pudo sostenerse que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en si misma. La doctrina de aquellos años argumentó, en términos generales, en la forma siguiente: Las finalidades del Derecho del Trabajo se reducen a una, la protección al hombre que trabaja.

### 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una Ley social, un antecedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

La actual Ley Federal del Trabajo tiene dos Anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, que fue el fruto del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombra-

da por el Presidente Adolfo López Mateos y que estuvo integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Lic. Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Dr. Mario de la Cueva quien dice que "para la elaboración de la Nueva Ley se exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impecable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por parte de la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores de sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo". 50

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. Es así como el anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

50. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 56.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz e integrada por las mismas personas que integraron la primera comisión sólo que se incluyó al Lic. Alfonso López Aparicio.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones y observaciones que juzgaren convenientes.

El 1º de mayo de 1968 por acuerdo del Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que nombraran delegados para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del Proyecto.

Después de expresar los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Presidente de la República presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se realizó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no tuvo ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero sí se analizaron en su conjunto las modificaciones que introdujo el Poder Legislativo.<sup>51</sup>

---

51. Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 73.

"Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año". 52

Creemos que es importante hacer mención del comentario que hace el Dr. Mario de la Cueva sobre la Ley Federal del Trabajo de 1970; porque en el resume lo que es la Ley para el.

"La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo, es solamente fuerza viva y actualmente, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construída la civilización". 53

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo reformas en los Títulos catorce, quince, dieciseis, también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

---

52. Idem.

53. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 60.



En el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 las reformas fueron publicadas. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

El procedimiento estaba cubierto de defensas e incidentes, que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se alargaba el procedimiento, mayor provecho obtenía el patrón. <sup>54</sup>

"Así pues, imbuidas en ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores". <sup>55</sup>

"La comisión redactora del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 formó un esquema, en el que separó las relaciones individuales de las colectivas. Llegó después a la conclusión de que, de la misma manera que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones.

---

54. Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. p. 74.

55. Idem.

Se dio entonces cuenta de que la cláusula de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la de separación 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". 56

Dentro de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se sostuvo insistentemente que, atenta la redacción del artículo 48, el Congreso había reconocido únicamente la licitud de la cláusula general. Sin embargo la política sindical impuso la cláusula limitada.

Ante la comisión redactora del nuevo proyecto, los representantes del trabajo hicieron notar que la primera interpretación alentaba la lucha, auspiciada frecuentemente por los patronos, de los sindicatos minoritarios contra el titular del contrato colectivo. A fin de acabar con la duda, se reformó el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se consignó en el artículo 395 de la actual Ley la licitud de la cláusula limitada.

Artículo 395: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula

---

56. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. p. 312.

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

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

Ninguno de los sectores de la producción ni nadie objetó la subsistencia de las cláusulas de exclusión. En esas condiciones no pudo la Comisión plantearse la posibilidad de supresión ni siquiera de su restricción. No obstante creemos que la comisión comprendió que estas cláusulas se habían convertido en el origen de abusos y lo peor en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Pero ante la imposibilidad de una modificación sometió la aplicación de la cláusula de separación a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de los empleos.

Por último diremos que la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970, supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente

aqueilios que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

## CAPITULO III

### NATURALEZA JURIDICA DE LA CONTRATACION COLECTIVA

Para iniciar el presente capítulo, diremos que México no invento la negociación o la contratación colectiva, pero si tiene ésta una suma importancia para nosotros.

El contrato colectivo se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de trabajadores agrupados en sindicatos. En donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene.

El contrato colectivo de trabajo en la Constitución de Querétaro de 1917 fue creado con una fisonomía propia. Y ya desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, la contratación y negociación colectivas "rompieron la concepción contractualista y adquirieron la categoría de fuentes formales autónomas del derecho del trabajo".<sup>57</sup>

En el siglo XIX los empresarios, como soberanos de su empresa, formularon el llamado reglamento de trabajo de fábrica. En él el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo, etc. El trabajador no intervenía para la elaboración

---

57. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 408.

de estos reglamentos; sólo le correspondía acatar esos mandatos. El patrón libremente cambiaba las condiciones en cualquier tiempo, en la segunda mitad del siglo pasado al contrato colectivo.

En el contrato colectivo establecido en la Constitución de 1917 se reconoció el principio de lucha de clases: trabajo y capital. Por esto participan en su elaboración los trabajadores y los patrones; del choque de las dos fuerzas resultó el contrato colectivo; éste quiebra el principio del Derecho Civil de la autonomía de la voluntad de las partes. Se ha dicho que el contrato colectivo es un armisticio porque es precisamente el resultado de la lucha de clases.

En el contrato colectivo los sindicatos son, con el patrón, creadores de las nuevas relaciones de trabajo de cada empresa, en el camino de la igualdad del trabajo y del capital.

En el contrato colectivo hacen acto de presencia las clases sociales, cada una reconociendo en la otra los derechos para discutir y contratar colectivamente.

Es un pacto que se celebra entre dos poderes uno humano, el otro defendiendo sus posiciones económicas.

Los caminos para llegar a la firma del contrato colectivo de trabajo son:

## 1º. La Negociación.

## 2º. La Huelga.

Son los dos caminos como culminación del derecho colectivo que es un derecho de clase, de y para los trabajadores; ellos lo imponen a los patrones; cuando el sindicato emplaza a huelga al patrón para que firme el contrato colectivo, surge la fuerza del número contra la fuerza del capital. El único facultado para firmar el contrato colectivo es el sindicato.

En el derecho civil se estableció el contrato de servicios, con absoluto respeto a la autonomía de la voluntad de las partes. El contrato individual de trabajo rompe ese principio. No todo lo que quieran establecer las partes tiene validez; hay un mínimo que ordena la Ley.

El contrato colectivo rebasa al contrato individual que protege intereses individuales de un trabajador; el contrato colectivo consagra los derechos de la colectividad de trabajadores y sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores.

La doctrina alemana, Nipperdey y Kaskel, lo denomina contrato de tarifa. Paul Pic, en Francia, lo llama contrato colectivo o convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifas indistintamente. 58

58. Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. et. al. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Victor Russomano. U.N.A.M., México 1988. pp. 209-213.

Hay quienes opinan que actualmente la denominación es infortunada; el maestro Cavazos Flores le llama Pacto Profesional de Trabajo. 59

En verdad se trata de un símbolo, de un signo para expresar un hecho concreto del mundo laboral. Por eso se adopta la denominación de contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo derrota al individualismo del Derecho Civil. Se le despreció y se le trató de privar de efectos aún antes de ser llevado a la doctrina y a las leyes. Marcel Planiol en 1921 afirmaba que la convención colectiva de trabajo no era sino la declaración que hacían los empresarios de las condiciones según las cuales sería imposible enrolar a los trabajadores.

Los maestros del Derecho Civil trataron de explicar el contrato colectivo con diferentes tesis, entre otras las siguientes

1º. Que el contrato colectivo es un contrato individual de trabajo. "Cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

---

59. Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición, Trillas, México, 1989. p. 129.



Opinamos, que en el contrato individual de trabajo, el trabajador adquiere una obligación concreta, que es prestar un servicio y el patrón por su parte se obliga a pagar un salario.

En el contrato colectivo las obligaciones son distintas, se reducen a una: incluir en las cláusulas de los contratos individuales que se celebren las condiciones pactadas.

2º. Contrato Preparatorio. Tiene por objeto la celebración de otro posterior, lo define el artículo 2243 del Código Civil.

Artículo 2243.- "Puede asumirse contractualmente la obligación de celebrarse un contrato futuro".<sup>60</sup>

Opinamos, que en ambos contratos hay una obligación de hacer, pero en el preparatorio el hacer consiste en celebrar un contrato; el colectivo se limitá a incluir determinadas condiciones en el supuesto, no obligatorio, de que se celebre un contrato. Se trata de una condición voluntaria; si en el futuro se otorgan esos contratos hay obligación de darles como contenido el fijado en el contrato colectivo.

En el contrato colectivo no se obligan las partes a celebrar los contratos individuales de trabajo, la obligación es

---

60. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. ob. cit. p. 392.

que las estipulaciones del contrato colectivo pasen al contrato individual.

3º. Transacción.- Sus sostenedores consideraron que el contrato colectivo surge en un conflicto de trabajo, huelga, paro, etc., pero al celebrarlo, las partes cedieron en sus posiciones para dar fin a una controversia o prevenir una futura.

Opinamos, que esta tesis tampoco es admisible, ya que:

a) Puede suceder que una de las partes formule un proyecto de contrato de trabajo y haga la petición a la otra parte para celebrarlo y la parte a la cual se le hizo la petición, acepte incondicionalmente la propuesta.

b) Puede suceder que los sujetos del contrato colectivo discutan sobre el contrato colectivo; tal discusión tampoco puede considerarse como transacción.

c) De acuerdo con la Fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, y el artículo 5º. de la Ley Federal del Trabajo, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y no pueden realizarse transacciones con esos derechos pues sería nula de pleno derecho esa transacción.

4º. Sociedad.- En el contrato de sociedad, cada socio se obliga a poner su esfuerzo o sus bienes para la realización

de un fin comun.

Artículo 2688.- "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial". 61

En el contrato colectivo la única obligación que adquieren los trabajadores y los patrones es incluir determinadas cláusulas en los contratos individuales de trabajo que celebren en el futuro; en el contrato colectivo que supone la constitución de un sindicato formado por una de las partes y no una agrupación mixta, jamás prevista en la Ley.

5º. Gestión de Negocios.- Para que los actos realizados por el gestor adquieran firmeza, se requiere la ratificación del dueño del negocio. Si esta ratificación no se producía, los actos resultaban ineficaces. Cada trabajador podría apartarse de lo previsto en el contrato colectivo, lo que implicaría la no ratificación de la gestión.

En el instante de celebrar el contrato individual de trabajo sería cuando se ratificaba o no la gestión.

6º. El Mandato.- Trabajadores, mandantes, mandatario,

---

61. *Ibidem.* p. 465.

el sindicato, el negocio, las condiciones de trabajo para los futuros contratantes. El mandato debe ser expreso, sería indispensable que cada trabajador otorgara mandato al sindicato. Si se acepta el mandato tácito, ¿cómo explicar la obligación de los trabajadores que ingresen al grupo después de la firma del contrato colectivo?. Se diría que cuando los trabajadores ingresan al sindicato otorgan el mandato, contenido en los estatutos. No evita esta tesis el inconveniente de la derogabilidad del contrato colectivo; el mandante y el tercero podían, si querían, modificar lo pactado con el mandatario; de todos modos, dejaba nacer la obligación y abría la posibilidad para reclamar daños y perjuicios.

7º. El Mandato Complejo.- Cada socio al ingresar al sindicato otorga un doble mandato a la directiva: gestionar ante el patrón mejores condiciones de trabajo y obligar a cada socio a cumplir con el contrato colectivo.

El sindicato carecía de acción contra el empresario para obligarlo a cumplir con el contrato; obligaba a los sindicalizados y le daban los sindicalizados una acción contra el patrón pero el sindicato carecía de acción, ya que obraría en representación de los trabajadores y no por derecho propio.

8º. Estipulación en favor de terceros.- Una persona llamada estipulante (sindicato) al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipulaba de su contraparte (patrón) una prestación en favor de un tercero (trabajador) para que el negocio jurídico

se perfeccione, es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación. Podría aplicarse a todos los trabajadores incluso a los futuros o indeterminados, con la exigencia de que sean determinables los beneficios en el momento de cumplirse la estipulación.

Los trabajadores no adquieren obligaciones y podían rehusar la estipulación. La estipulación en favor de tercero significa solo beneficios para éste y el contrato colectivo asienta derechos y obligaciones para los trabajadores.

En su avance el Derecho del Trabajo demostró en poco tiempo que las doctrinas civilistas son ineficaces para explicar al Contrato colectivo de Trabajo.

El Código Federal Suizo de las obligaciones significó un enorme progreso en cuanto a la institución que nos ocupa, y aunque no logró independizarlo del Derecho Civil al incluir, en el título sobre el Contrato de Trabajo algunas disposiciones relativas al Contrato Colectivo, éste adquiría la aplicación automática y los contratos individuales de trabajo eran nulos en cuanto lo contravinieran. Así quedó eliminada la concepción voluntaria, base de las doctrinas civilistas.

Después del Código Civil Holandés de 1909, la primera Ley que reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo fue el Código Federal Suizo de las Obligaciones de 1910.

Las concepciones contractualistas eran ineficaces para abarcar los nuevos hechos: la obligatoriedad inderogabilidad y extensión del contrato colectivo eran un enigma para el Derecho Civil. Los maestros europeos buscaron nuevos caminos y así Gallart Folch habló de las doctrinas de transición, cuyo propósito era conciliar la idea del Contrato con las nuevas exigencias: El contrato colectivo tendría su origen en un contrato, pero inmediatamente después de formado, revestiría los caracteres de una norma objetiva obligatoria e inderogable; su carácter ecléctico lo hizo fracasar, porque, si el origen de la institución estaba en un contrato, nada impedía que fuera destruido. <sup>62</sup>

Así diremos que se trata de un contrato distinto diametralmente del civil y del contrato de transición. El Contrato Colectivo tiene una naturaleza nueva: La social. <sup>63</sup>

Las características principales del contrato colectivo son:

A) Una institución de clase. Solamente organizados los trabajadores en sindicatos tuvieron la fuerza suficiente para demandar del patrón la celebración del contrato colectivo de Trabajo, como lo señala el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, es decir con la obligación para el patrón de celebrar con

---

62. Cfr. ALFONSO OLEA, et. al. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Victor Russomano. ob. cit. pp. 430-436.

63. Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. - pp. 383-384.

Los trabajadores miembros del sindicato dicho contrato cuando lo soliciten.

B) Un contrato normativo y de ejecución inmediata. El contrato colectivo europeo simple y sencillamente es normativo; cuando el sindicato celebra el contrato colectivo con el patrón se fijan las normas generales de contratación se celebran los contratos individuales. Tiene como característica, la inmediatez ya que una vez celebrado no existe la necesidad de hacer contratos individuales de trabajo, entra en vigor inmediatamente, se ejecuta desde luego y con frecuencia con efectos retroactivos en favor de los trabajadores.

C) Es un acto complejo, jurídico-regla. Es complejo porque el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Jurídico-regla porque tiene el carácter de norma, entre trabajadores y patrones.

D) Es un contrato de empresa. Se trata del beneficio que representa dicho contrato para los trabajadores todos de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, como lo señala el artículo 396.

E) Fundamentación Constitucional. No es acertado afirmar que carezca de fundamentación constitucional. Cuando la introducción del artículo 123 habla "de una manera general todo contrato de trabajo", se está comprendiendo no solamente al contra-

to individual sino también al colectivo. La libertad de sindicalización asentada en la fracción XVI del artículo 123 no tendría sentido si no se otorgara a los sindicatos la facultad de celebrar contratos colectivos.

También diremos que en el contrato colectivo de trabajo encontramos que los sujetos son: los sindicatos, personas morales y las personas físicas o morales que son los patrones.

El patron tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores. No es opción para el patron contratar o no, artículo 38. Se ha alegado que esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes. Esta afirmación valdría tratándose del derecho civil, más no si estamos en el terreno del contrato colectivo de trabajo que es de naturaleza social.

El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo presenta el problema que surge cuando en la misma empresa existen varios sindicatos.

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

Se afirma aquí el criterio del interés mayoritario, al cual se sujeta la voluntad de las minorías. Conviene aclarar



que para el cómputo de esta mayoría deben tomarse en cuenta los trabajadores que prestan servicios dentro de la empresa.

"II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión".

Debe aclararse que cuando se habla de sindicatos mayoritarios no se refiere la Ley Federal del Trabajo al conjunto de sindicatos, al mayor número de sindicatos, a la mayoría de los sindicatos, sino que se refiere a los sindicatos que en conjunto tengan afiliada a la mayoría de trabajadores. En caso de que la empresa firme el contrato colectivo con el conjunto mayoritario, ese conjunto será el administrador del contrato y los sindicatos minoritarios se sujetarán a esa administración y a ese contrato.

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

Si el sindicato gremial firma el contrato colectivo por separado, se establecen en dicho contrato las condiciones de los trabajadores del sindicato gremial. Puede ser que en el sin-

dicato de empresa permanezcan trabajadores del gremio a que se refiere el contrato mencionado anteriormente; en el contrato del sindicato de empresa se establecerán las condiciones de esa porción de trabajadores que agrupa el sindicato de empresa, en plano de igualdad con los establecidos en el contrato del sindicato gremial.

En cuanto al contenido del contrato colectivo de trabajo diremos que, en el elemento Fundamental o núcleo, se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, etc. El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo menciona estos datos que son la parte primordial del núcleo del contrato y se pueden establecer todas las demás condiciones que convengan las partes.

El artículo 393 dice que "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios". Si faltan las estipulaciones sobre jornadas, días de descanso y vacaciones, pueden aplicarse las disposiciones legales, pero si falta la determinación de los salarios, pueden iniciarse las labores del trabajador, pueden continuarse, pero no hay contrato colectivo de trabajo, y regirá en todo caso en esas relaciones laborales lo que la Ley Federal del Trabajo estipula, lo que los contratos individuales de trabajo establezcan particularmente, siempre que las condiciones no estén por abajo de la ley.

El elemento de envoltura que a su vez se subdivide en: Elemento obligatorio y Normas que rigen la vida del contrato colectivo así como su extinción.

El elemento obligatorio, lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.

a) Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo. Ejemplo: El artículo 392.- "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias"

b) Normas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de la libertad sindical frente al empresario. Ejemplo: Cláusulas de ingreso y de separación; las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales y las prerrogativas otorgadas a los miembros de la mesa directiva de los sindicatos.

c) Obligaciones que puede adquirir cada una de las partes hacia la otra: Obligación del empresario de proporcionar al sindicato un local para establecer sus oficinas.

Normas que rigen la vida y la extinción del contra-

to colectivo; Normas que regulan la forma de la institución, su período de vigencia, su revisión y su terminación.

a) Forma del contrato colectivo. El artículo 390 señala que el contrato colectivo "deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad".

b) Período de vigencia, el artículo 397 señala que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada.

c) Revisión del contrato colectivo, el sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el contrato colectivo; quienes convienen algo pueden también transformarlo.

Por decreto del 27 de septiembre de 1974 se reformó la Ley Federal del Trabajo, se creó el artículo 399 bis que dice "... los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria..."

d) Terminación del contrato colectivo, el artículo 401 señala que puede terminar por mutuo consentimiento, por la conclusión de la obra que sirvió de base, o por el cierre total de la empresa o de uno de sus establecimientos, previa aprobación en el tercer caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otra parte importante del contenido del contrato colec-

tivo, son las cláusulas ocasionales. éstas se dan cuando la terminación de una huelga y reanudación de las labores; obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga; fecha a partir de la cual regirán las nuevas condiciones de trabajo; la reinstalación de los trabajadores separados de los empleos etc.

En cuanto a la forma del contrato. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la Junta Federal o en la Local de Conciliación y Arbitraje y surtirá sus efectos el contrato desde la fecha y hora en que se deposite el documento, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta.

La personalidad de la mesa directiva del sindicato se probará, para efectos de la celebración del contrato colectivo de trabajo, por medio de la copia certificada del registro del sindicato y de su directiva. Cuando dicho registro se encuentre en trámite será suficiente el acta de la asamblea constitutiva y la copia de los estatutos y, en su caso, en la que hayan sido designados los directivos de acuerdo con lo establecido en los estatutos.

El artículo 394 declara.- "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa

o establecimiento".

De esta disposición se desprende que debe existir un principio de igualdad, por lo menos, entre el contenido económico del contrato colectivo de trabajo que nace con el que ya existe dentro de la misma empresa. En cierto modo es operante el principio ya conocido: A trabajo igual corresponden condiciones de trabajo también iguales.

El artículo 396 a su vez dispone: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

Artículo 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Por último creemos interesante hacer un estudio comparativo entre los apartados A y B sobre negociación colectiva.

1. Apartado A: Trabajadores en general. Si existe la negociación colectiva.

Los trabajadores, a través de sus sindicatos, tienen

derecho de obtener del patrón la celebración de contratos colectivos y de contratos-ley. Artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo.

1. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado.  
No existe la negociación colectiva.

La Ley sólo establece el derecho para los trabajadores, a través de sus sindicatos, de opinar sobre el establecimiento de las condiciones generales de trabajo de su depend<sup>2</sup>encia. El titular de la dependencia es quien tiene la facultad de establecer dichas condiciones. Artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 87.- Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años".<sup>64</sup>

2. Apartado A: de los Trabajadores en general. Para la celebración o la revisión del contrato colectivo o del contrato-ley los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga. Artículos 450, Fracciones II y III, y 387 de la Ley Federal del

---

64. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. Trigesimaprimer edición, Porrúa, México, 1993.

2. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado.

Para obtener el establecimiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo, los trabajadores al Servicio del Estado no pueden hacer uso de la huelga. Artículo 94. <sup>65</sup>

3. Apartado A: de los Trabajadores en general. Los contratos colectivos rigen a partir de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje o a partir de la fecha que convengan las partes. Artículo 390, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones de trabajo contenidas en los contratos -ley, para su aplicación, requieren la publicación ordenada por el Presidente de la República o por el Gobernador del Estado, en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa correspondiente. Artículo 414 y 415, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

3. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado.

Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia requieren ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal. Artículo 91, de la Ley. <sup>66</sup>

65. Idem

66. Idem



4. Apartado A: de los Trabajadores en general. Los contratos colectivos rigen en una o varias empresas y los contratos-ley rigen en una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. Artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado. Las condiciones generales de trabajo rigen sólo en una dependencia. Artículo 87. <sup>67</sup>

5. Apartado A: de los Trabajadores en general. Los contratos colectivos y los contratos-ley se revisan cada dos años, como regla general. Artículos 397, 399, 412, Fracción III y 419, Fracción II. de la Ley Federal del Trabajo.

Y cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Artículos 399 bis y 419 bis. de la Ley Federal del Trabajo.

5. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado. Las condiciones generales de trabajo se revisan cada tres años. Artículo 87. <sup>68</sup>

6. Apartado A. de los Trabajadores en general. El con-

---

67. Idem.

68. Idem.

trato colectivo y el contrato-ley pueden contener la cláusula de ingreso y de separación. Artículos 395 y 413. de la Ley Federal del Trabajo.

6. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado. En las condiciones generales de trabajo nunca podrán consignarse las cláusulas de ingreso y separación. Artículo 76. <sup>69</sup>

7. Apartado A: de los Trabajadores en general. En una misma empresa podrán regir varios contratos colectivos cuando se hayan celebrado con varios sindicatos. Artículo 388, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

7. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado. En cada dependencia no podrán regir más de unas condiciones generales de trabajo; sólo habrá un sindicato en cada dependencia. Artículos 87 y 68. <sup>70</sup>

8. Apartado A: de los Trabajadores en general. Las condiciones generales de trabajo contenidas en los contratos colectivos se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo.

---

69. Idem.

70. Idem.

8. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado.

Las condiciones generales de Trabajo no se extienden a los Trabajadores de confianza, por lo que éstos quedan excluidos del régimen de la Ley. Artículos 123, Fracción XIV de la Constitución, 2 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

9. Apartado A: de los Trabajadores en general. Los contratos colectivos terminarán por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento, previa autorización de la Junta. Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo.

9. Apartado B: Trabajadores al Servicio del Estado.

Las condiciones generales de trabajo sólo terminarán cuando el titular de la Dependencia abroge el instrumento que las establece.

Creemos conveniente hacer un comentario en torno a los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios. Así diremos que las Entidades Federativas constituyen un orden autónomo del Federal, la facultad que tienen de darse su propia Constitución que garantiza esa autonomía. Con ello gozan de un marco jurídico propio donde pueden desarrollarse, el cual tiene como límite únicamente la no contravención a la Constitución Federal.

Es así como las relaciones laborales que nos ocupan se hallan reguladas entonces por las Leyes del Servicio Civil que

Más recientemente, por decreto publicado en el Diario Oficial de 17 de marzo de 1987, fue derogada la fracción IX del artículo 115 Constitucional; ya que únicamente se le dio reacomodo en la fracción VIII del mismo precepto, por lo que hace a las relaciones laborales de los Municipios con sus trabajadores, y en el artículo 116, fracción V, tratándose del vínculo laboral de las Entidades Federativas con sus trabajadores.

Consideramos al igual que el maestro Leoncio Lara Sáenz que, ciñéndose a la ortodoxia jurídica e independientemente de que la relación actual pudiera significar la posibilidad de acogerse a un régimen laboral más benéfico para los burócratas locales y municipales, debió definirse expresamente dentro del texto de la reforma, que el régimen jurídico-laboral a seguir por las Legislaturas locales sería el apartado B. 72

Es así como diremos que el objeto de la contratación colectiva y contrato colectivo de trabajo consiste en la prestación del trabajo y en la retribución del mismo proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo mismo. 73

---

71. Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. pp. 208-214.

72. Cfr. Supra. Cuestiones Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1984. p. 98.

73. Cfr. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda Edición, Cárdenas, México, 1978. p. 120.

Estos, son los elementos esenciales de la convención del trabajo en orden al objeto. Pero estos elementos no deben entenderse de un modo riguroso.

El Derecho Colectivo del Trabajo surgió con el desenvolvimiento y madurez del derecho del trabajo. Fue un producto necesario de la idea de justicia social. Coadyuvaron a su desarrollo la libertad económica y el surgimiento de los grupos profesionales obreros que dieron nacimiento a las asociaciones y sindicatos profesionales.

La expresión de la convención colectiva, debe ser, natural y conforme a las leyes; ello se refiere principalmente a su importancia y gradualmente va creciendo al perseguir fines y objetos cada vez más diversos.

El Estado debe intervenir moderadamente en toda convención colectiva de trabajo. No puede permanecer indiferente cuando la paz social o la salud de sus habitantes puede verse afectada por el acto jurídico. Para ello es menester superar el frío concepto de la tesis individualista que informaron toda nuestra legislación nacional y obrar en un plano de solidaridad social, de cooperación mutua. La función del Estado ha de reducirse a la vigilancia, fiscalización y emologación de las cláusulas convencionales, deteniendo su acción en cuanto ello implique absorber o anular asociaciones profesionales.

El objeto del contrato colectivo del trabajo, lo encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO IV

### LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

#### 4.1. Contrato Colectivo, Revisión y Revocación.

Como ya lo explicamos, el término contrato tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social.

Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo.

En el contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley. Pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123.

El contrato colectivo no es institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, corriendo la misma suerte;

porque el contrato colectivo ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 919, de la Ley Federal del Trabajo lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Podemos observar, al respecto, lo que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes.

Creemos, que debemos hacer notar una característica de esta institución en nuestro medio: para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos represen-



tativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Además de esta característica debemos señalar otra que es muy importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Naturalmente que, como ya lo explicamos al hablar de los empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación. El artículo que comentamos, similar al 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue objeto de serias discusiones antes de que quedara aprobado en la forma que es actualmente, pues algunos querían dar mayor fuerza al sindicato, estableciendo que el contrato colectivo solamente beneficiaría a los miembros del sindicato que lo celebraba pero el Legislador respondió lógicamente a una de las finalidades del contrato colectivo, que tiende a nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros.

Este precepto se aplica en las empresas, aun existiendo la cláusula de exclusión por admisión, porque puede haber trabajadores que no ingresaron al sindicato cuando se formó, pero que ya laboraban en la empresa con anterioridad, o que, en determinadas categorías, puedan ser contratados aunque no se sindica-

licen. Todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que, desde un punto de vista lógico, se les puedan aplicar.

Respecto de la característica de la inmediatez, consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes. <sup>74</sup>

Teniendo semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. Anteriormente se permitía que a falta de tales autoridades se pudiera entregar a la Autoridad Municipal pero habiéndose suprimido tal posibilidad, debemos atenernos al actual texto del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo. Este precepto indica que el contrato sur-

---

74. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. ob. cit. p. 333.

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

En cuanto a la revisión del contrato colectivo, la celebración del contrato colectivo es un acuerdo por dos años; con la revisión la lucha de intereses de trabajadores y patrones tan sólo se suaviza; es muy frecuente que la violación del contrato vuelva a convertir en violentas las relaciones obrero-patronales.

Cabe advertir que no es forzoso que transcurran los dos años para que el contrato pueda ser revisado en cualquier tiempo.

Otra situación jurídica muy semejante a la revisión, es la modificación del contrato colectivo la cual se puede llevar a cabo en un procedimiento conciliatorio entre las partes, con la intervención de las autoridades del trabajo, o sin ella. El otro procedimiento sería el juicio de orden colectivo económico ante las autoridades competentes.

En el contrato colectivo sea por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión deberá hacerse sesenta días antes del vencimiento, del contrato y el cómputo del término se calculará a partir de la fecha del depósito.

Respecto de los sujetos de la relación contractual,

el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo dice: "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

"I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.

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

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

El legislador ha tratado de dar facilidades a las partes a fin de que llegue a un acuerdo y al respecto el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

Si ninguna de las partes solicitó la revisión ni em-

plazó a huelga, se entiende que el contrato tácitamente está prorrogado por un periodo igual o continúa por el mismo tiempo indeterminado.

En cuanto a la revocación y terminación del contrato colectivo de trabajo, diremos que el contrato colectivo de trabajo terminará:

a) Por mutuo consentimiento de las partes.- El consentimiento mutuo de trabajadores y patrones tiene plena validez para los efectos de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo.

b) Por terminación de la obra.- El contrato colectivo de trabajo se puede constituir por una obra determinada; en las cláusulas del mismo contrato se establece que en atención a la naturaleza de la obra, cuando ésta se encuentre incluida por los trabajadores, lógicamente, se dará por terminado el contrato colectivo de trabajo, pues uno de los objetivos del contrato se habrá satisfecho.

c) Otro de los modos extintivos del contrato colectivo consiste en el cierre de la empresa debido a fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta en la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc. (Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo).

Si firmando un contrato, un patrón se separa del sin-

dicato que lo celebró, éste regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. Finalmente, el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo afirma: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

Las condiciones de trabajo son el contenido de las relaciones obrero-patronales en el anterior contrato individual de trabajo o bien constituyen el contenido de los contratos colectivos y contratos-ley de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos de trabajadores y los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

La fracción II, del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, está incluida en la fracción I, que es el género. Esta solicitud deberá ajustarse a lo dispuesto por los artículos 398 y 419 fracción I, tramitándose conforme a las disposiciones para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo tiene lugar cuando surgen las siguientes causas:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón.

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Perfecciona y aclara la suspensión de las relaciones de trabajo lo establecido por los artículos 428, 429 y 431 de la Ley Federal del Trabajo. Naturalmente las autoridades de trabajo autorizarán la suspensión en términos del artículo 430 de la misma

#### 4.2 Las cláusulas de exclusión dentro de la contratación colectiva.

Una de las partes integrantes del contrato colectivo, son las cláusulas; y el elemento normativo del contrato colectivo de trabajo es, desde luego el más importante de todos ya que constituye la esencia del contrato. En él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada negociación, como son salarios, jornada, vacaciones, descansos, etcétera.

Para el maestro Mario de la Cueva el elemento obligatorio o compulsorio como lo llama el maestro Baltasar Cavazos, de los contratos colectivos de trabajo contiene:

- A) La cláusula de exclusión de ingreso.
- B) La cláusula de exclusión por separación.
- C) El reglamento interior de trabajo. <sup>75</sup>

Este elemento, dice el maestro Mario de la Cueva es el que tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el elemento normativo de los contratos colectivos. <sup>76</sup>

---

75. Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición, Trillas, México 1990. p. 160.

76. Cfr. Supra. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 368.



De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, pueden establecerse en los contratos colectivos de trabajo las llamadas cláusulas de exclusión o exclusividad las que pueden ser de admisión o ingreso y de separación.

Como ya explicamos la cláusula de exclusión de ingreso obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula contenida en el contrato colectivo de trabajo limita la facultad de la empresa para seleccionar libremente a su personal, ya que la empresa se compromete o se obliga con el sindicato a que a la negociación ingresen únicamente trabajadores miembros del sindicato contratante. Dicha cláusula ésta prevista en la primera parte del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Se llama también cláusula de preferencia sindical; la establece la ley como una posibilidad del contrato colectivo de trabajo, pero sin que sea obligatoria. En el contrato colectivo de trabajo pueden señalarse modalidades como las siguientes:

1º Que si el sindicato no cubre la plaza ofrecida por el patrón en un tiempo determinado, ejemplo 72 horas, la empresa queda en libertad de escoger al trabajador, mismo que tiene la obligación de agruparse en el sindicato contratante.

2º Que el sindicato contratante proponga una terna para la ocupación de una plaza, de la que la empresa escogerá al trabajador que demuestre más capacidad.

3º Se puede establecer que por cada determinado número de trabajadores que proponga el sindicato, la empresa tiene el derecho de designar otros tantos. Ejemplo: Por cada diez trabajadores que ingresen a laborar por conducto del sindicato, la empresa inscribirá a dos.

La cláusula de exclusión por ingreso no debe "aplicarse a los trabajadores transitorios y desde luego a los trabajadores de confianza, por lo que resulta de suma importancia determinar en el catálogo 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 en su empresa".<sup>77</sup>

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación o simplemente cláusula de separación, es aquella en virtud de la cual el sindicato puede exigir y obtener de la empresa que separe del empleo a un trabajador por el hecho de que haya renunciado

---

77. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México 1992. p. 416.

o haya sido expulsado de la agrupación. Está prevista en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Impugnamos esta cláusula por inconstitucional por atentar en contra de la garantía de legalidad y de libertad sindical.

Como consecuencia de esta cláusula, el trabajador pierde su empleo y los derechos inherentes a él, la empresa se libera de toda responsabilidad en relación a ese trabajador, el cual no tiene derecho a nada, porque la empresa no lo despidió sino que fue el sindicato el que pidió la separación. Solamente conservará el trabajador el derecho a las prestaciones contractuales y las demás que le conceda la ley y que a la fecha se le adeuden, como salarios, vacaciones, prima de antigüedad, etcétera.

Las causales concretas para la aplicación de la cláusula de separación no las señala la Ley, pero se aplica supletoriamente el artículo 371 fracción VII, inciso g, de la Ley Federal del Trabajo, que señala como requisito, que la causal éste prevista en los estatutos del sindicato. En este caso la causal debe estar contemplada en el contrato colectivo del trabajo.

Creemos interesante dar mención a los requisitos de procedimiento de la cláusula de separación. Diremos que el patrón tiene obligación de aplicar la cláusula de separación cuando el sindicato se lo solicite. Solamente debe constatar lo siguiente:

1º Que efectivamente el trabajador es miembro del sindicato.

2º Que la cláusula de separación se encuentre en el contrato colectivo.

3º Que las firmas del oficio que recibe, corresponden a los funcionarios del sindicato, debidamente autorizados.

La empresa no tiene por qué investigar si fue justo o injusto el acto del sindicato, o si se cumplieron los requisitos de fondo y de forma.

"La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene establecido que para que sea legalmente válida 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 que el acuerdo de expulsión se tomó por las dos terceras partes de todos los miembros del sindicato, 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.

Existe antigua jurisprudencia en el sentido de que 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 que le sea aplicada la cláusula de expulsión, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical.

Existe la tesis jurisprudencial en el sentido de que en los casos en que el sindicato a quien se le reclama la indebida aplicación de la cláusula de exclusión, no comparece a contestar la demanda y se le tiene por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Laboral, el organismo sindical, únicamente puede rendir pruebas tendientes a acreditar la no aplicación de la cláusula de exclusión, pero no pruebas para demostrar que fué legal la aplicación que hizo de ella; por tanto, el desechamiento que haga de estas pruebas la Junta, es correcto".<sup>78</sup>

Si el sindicato lo desea, no aplica la cláusula de separación porque, aún cuando el trabajador haya renunciado o haya sido expulsado, el sindicato puede considerarlo no peligroso para la organización sindical.

Cuando se aplica la cláusula de separación, el trabajador demanda de la Junta que resuelva que la aplicación de la cláusula de se-

---

78. BORRELL NAVARRO, Miguel. ob. cit. pp. 419-420.

paración ha sido indebida, que condene al sindicato a pagar el equivalente de los salarios caídos y que condene a la empresa a reinstalar al trabajador.

En cuanto al reglamento interior de trabajo tiene por objeto establecer peculiaridades del desarrollo del trabajo. Sus normas son obligatorias para trabajadores y patrones. Las normas de carácter general se establecen en el Contrato Colectivo.

El Contrato Colectivo señala, por ejemplo, la duración de las jornadas de trabajo. El reglamento señala las horas en que comienzan y terminan las labores en cada turno; cómo se gozan los descansos que se concedan etc.

No es indispensable que haya Contrato Colectivo para que haya reglamento; éste puede darse sin aquel.

La finalidad del reglamento interior de trabajo puede confundirse con la finalidad del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que da al Contrato Colectivo: "establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo..." Pero cuando el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo habla de disposiciones obligatorias en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento, la Ley concretiza más la aplicación de la norma, la refiere a una empresa o establecimiento, en tanto que el Contrato se refiere a uno o más empresas o establecimientos. Además, el reglamento se refiere necesariamente a detalles a peculiaridades,

en tanto que el Contrato se refiere a generalidades.

Por último diremos que el artículo 423 señala el contenido fundamental del Reglamento Interior de Trabajo.

#### 4.3 La cláusula de separación y la libertad sindical.

Ya hemos hablado de la libertad y de la libertad sindical en el primer capítulo, con el fin de recordar pero siguiendo otro enfoque diremos: Que la libertad ha sido uno de los sueños supremos del hombre; éste ha luchado y aún lo hace. Por lograrla.

El concepto de libertad suele entenderse como un beneficio otorgado al hombre, el derecho de libertad como una concesión, olvidando que el hombre es libre, esto es, que la libertad es una cualidad intrínseca al hombre y que lo que los demás hombres determinan son los límites de su libertad.

Por eso dentro de su estructura formal, la Ley Federal del Trabajo reglamenta el derecho de libertad sindical con base en los principios Constitucionales comprendidos en las Fracciones XVI del apartado A y X del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Convenio Internacional número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). <sup>78</sup>

---

78. Cfr. VALTICOS, Nicolas. Derecho Internacional del Trabajo. Tecnos España, 1977. pp. 240-241.

De conformidad con éstos, la libertad sindical se integra a los contenidos de la Ley Federal del Trabajo artículos 354 y siguientes.

En su concepción más amplia, entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, sindicarse o no. Así también como la potestad de la asociación sindical ya para auto organizarse o actuar con independencia. En este sentido se ha apuntado que el derecho de libertad sindical es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de los trabajadores.

La libertad sindical se reconoce formalmente en México en sus dos perspectivas principales:

1º Como un derecho individual de los trabajadores y como derecho colectivo de sus sindicatos, y

2º En cuanto derecho de los trabajadores de sus agrupaciones sindicales, en sus dos aspectos: positivo y negativo.

En su aspecto positivo individual este derecho se explica dentro del sistema mexicano como la facultad de los trabajadores para constituir sus sindicatos sin previa autorización, reglamentado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo. Hemos de insistir



a este respecto que si el artículo de referencia, en relación con la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional alude en un principio a un derecho de sindicación que corresponde por igual tanto a los trabajadores como a los patrones, en rigor es privativo tan solo de los trabajadores. Las razones saltan a la vista.

Históricamente el derecho para formar sindicatos fue una imposición del movimiento obrero tanto a las empresas como a las instituciones jurídicas y políticas de la sociedad liberal del siglo XIX.

En el marco laboral contemporáneo, el derecho de sindicación o ha sufrido la transformación de un hecho prohibido por las leyes penales a un derecho universal obrero, o bien ha surgido como un imperativo de la vida democrática, para garantizar a los trabajadores la oportunidad de preservar, exigir y promover sus niveles de existencia y de trabajo. Dentro de este orden de ideas, es la facultad de sindicarse un derecho incontrastable de los trabajadores para el estudio y defensa de sus intereses.

En sentido diferente se ha estimado que nuestra legislación establece el principio de la libertad de asociación y prohíbe el que se ejerza coacción sobre los trabajadores o sobre los patrones, y para obligarlos a pertenecer al sindicato obrero o a la agrupación patronal, ya para que los abandonen. Los sindicatos reconocidos por el artículo 123 son aquellos que están integrados, bien

por trabajadores, bien por patrones, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal, propósito que se desvirtúa si se reconociera la existencia de las asociaciones mixtas.

El Congreso Constituyente de 1917 reconoció la facultad de los trabajadores para promover sus intereses a través de la acción del sindicato, lo que se ha señalado con antelación; pero simultáneamente les reconoció el derecho de participar mediante sus delegados ya en la determinación de las condiciones de trabajo, como en el manejo y la gestión de las empresas, propósito que dentro de nuestro sistema está muy lejos de realizarse.

El Convenio Internacional número 87 reglamenta la libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo, consignando por encima de barrocas especulaciones teóricas el derecho con el que cuenta el trabajador a título personal así como el que asiste al sindicato como persona moral. En idéntico sentido están orientados los artículos 356 a 359 de la Ley Federal del Trabajo, provenientes, en línea directa de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Dentro de otro orden de ideas, es imposible imponer la admisión de un miembro al seno de una organización profesional en tanto que atentaría contra el derecho consignado en el Convenio Internacional número 87 y en las disposiciones Constitucionales y legales aplicables, respecto a la libertad para admitir o expulsar

a los socios que la integran. La razón es evidente, pues resulta irredicible el derecho de los sindicatos para admitir en sus filas a los miembros de entera confianza. En este supuesto prevalece el interés colectivo sobre el personal que asiste a cada trabajador.

Estimamos, pues, que en este marco se presenta la dualidad de intereses plúrimos e individuales, los que de no entrar en pugna, muy bien pueden complementar. Esta situación no rompe con la posibilidad de que en caso de conflicto prevalecerán sobre el interés particular las exigencias de clase, los imperativos de carácter colectivo o del orden profesional.

Dentro de las Leyes mexicanas el derecho de libertad sindical personal, es decir privativa del trabajo, se encuentra garantizado al menos con pretensión formal, en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución; en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 10 de diciembre de 1948; en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo y en los principios y términos del Convenio Internacional número 87 de 16 de octubre de 1950.

En cuanto a la prerrogativa individual, el ordenamiento mexicano también regula la libertad sindical en su aspecto negativo, entendido como el derecho de los trabajadores a no afiliarse a ningún sindicato o a separarse de aquel en el que se hubieren inscrito, cuando conviene así a sus intereses. Tal disposición se encuentra formalmente confirmada por la protección de que habrá

de tenerse por no puesta cualquier estipulación que establezca multa alguna por dicho concepto o que desvirtue el ejercicio del derecho mencionado.

En la Ley Federal del Trabajo se reconoce expresamente el aspecto negativo de la libertad sindical, al consignarse la potestad de no afiliarse a determinado sindicato o de separarse, en su caso del mismo. Esto estipulado en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el maestro Mario de la Cueva "la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación y consecuentemente, la libertad negativa de asociación esta comprendida dentro de la libertad positiva".<sup>79</sup>

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

A través de las cláusulas de exclusión y a la que grã-

---

79. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II ob. cit. p. 304.

ficamente designamos como de separación, la libertad sindical individual en el aspecto en cuestión es realmente un derecho engañoso.

Como se verá; la cláusula de separación que puede pactarse en el contrato colectivo de trabajo, obliga al patrón, sin responsabilidad alguna, a separar del empleo al trabajador que le indique el sindicato, sin posibilidad de comprobar el que éste se hubiere retirado o sido expulsado de la organización. El sentido de la prohibición para las autoridades y patrones de no negar o impedir el derecho de sindicación pretende básicamente que no proliferen la sindicación obligatoria vertical.

Al analizar la libertad sindical en su conjunto, en cuanto derecho personal, el maestro Mario de la Cueva explica que "Las tres dimensiones están indisolublemente unidas pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos; pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida".<sup>80</sup>

"Frente a la postulación de que es legítimo hablar de un derecho de libertad sindical personal, en los dos aspectos mencionados se levanta en la doctrina la corriente que sostiene

---

80. Idem.

que el derecho de sindicación tiene carácter de clasista, necesariamente colectivo, privativo de una determinada categoría profesional. Derecho de clase que suplanta a la libertad sindical, con su herencia y carácter burgueses". 81

Cabe observar que si bien los sindicatos han pugnado sistemáticamente por el reconocimiento de la libertad sindical en su aspecto positivo, han manifestado sin embargo una frecuente aversión respecto a esta libertad en su aspecto negativo, toda vez que dificulta la absorción de importantes contingentes de trabajadores. De otra parte, propicia las maniobras patronales propendientes a precipitar la separación de los trabajadores de sus organizaciones sindicales, debilitando con ello la fuerza del sindicato y su capacidad de resistencia.

En cuanto derecho del sindicato de trabajadores como persona jurídica, la libre constitución de agrupaciones profesionales representa tanto un presupuesto de su vida interna como de su actuación profesional.

La asociación sindical presupone, para algún sector doctrinario interesante, un gobierno de trabajadores en su seno, que en consonancia obligada con los miembros integrantes, formule los estatutos y las leyes que la rijan, las que serán obviamente un ordenamiento imperativo obra de y para beneficio de los trabajadores.

81. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. U.N.A.M., México, 1987. p. 157.

Por último diremos que, en franca contradicción con el derecho de la libertad sindical que corresponde a los trabajadores frente a las propias organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones confederaciones, etcétera), nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce las llamadas cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como de exclusión. 82

Reglamenta además por otra parte, la cláusula por la cual el patrono se puede obligar con el sindicato titular del contrato colectivo para separar de su trabajo, sin ninguna responsabilidad, a todo trabajador que dicha organización señale, por haberse separado o sido expulsado de la misma. Cláusula que la doctrina denomina como de exclusión por separación o sencillamente de separación.

Adelantandonos un poco diremos que el propósito social, se ha sostenido, es tutelar el interés profesional, consolidando la unidad del sindicato, la cual a su vez robustece su capacidad de reivindicación, impidiendo que el patrón disponga a voluntad del personal de la empresa, monopolizando de esta suerte el mercado de trabajo.

Por lo mismo, se ha apuntado que los sindicatos precisan de una esencia democrática que orientada por su aparato direc-

---

82. RAMOS ALVARES, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas, México. 1991. p. 18.

tivo, libremente elegido en su origen, determine sus fines formativos de mejoramiento, promoción y salvaguarda de sus intereses respectivos. Inscrito en este contexto, el artículo 123 reconoce solamente sindicatos de trabajadores y acaso teóricamente organizaciones patronales, en virtud del carácter clasista que define al derecho del trabajo. El afán democratizador reclama la libertad, y en esa virtud no puede reconocerse la existencia de sindicatos mixtos patronal-obreros que acaso puedan vivir dentro del esquema del derecho personal de asociación.

#### 4.4 La cláusula de separación y el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Como complemento de la cláusula de ingreso suele pactarse también en el contrato colectivo la cláusula de separación. Cuando con motivo de la renuncia al sindicato se priva al trabajador de su empleo, en ejercicio de la cláusula de separación, se está violando la libertad de sindicalización en su aspecto negativo, es decir, el derecho consistente en dejar de pertenecer a un sindicato.

La cláusula de separación permite que el monopolio sindical conserve un riguroso control sobre las bases; que haga realmente imposible la creación de sindicatos antagónicos u opuestos. Esto resulta evidente, pues trabajador que no respete las reglas del juego que cuestione las consignas de la mesa directiva o intente formar un sindicato diferente o siquiera separarse de aquel



que no lo defienda, como ya explicamos, habrá de perder su empleo sin carga para el patrón.

La Jurisprudencia previene al efecto que:

CLAUSULAS DE EXCLUSION POR SEPARACION O INGRESO APLICACION DE LAS. El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. Jurisprudencia, Apéndice 1975, Tomo LXXXI, 5a parte, 4a Sala, Tesis 24, p.31.

Es claro que el ejercicio de un derecho no debe acarrear al trabajador la gravísima sanción de perder su empleo. Más aun el artículo 358 de la Ley Federal del trabajo dispone: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

En los casos de expulsión del sindicato se hace menos evidente el rigor de la cláusula de separación, porque se está

frente a una falta del trabajador, no obstante lo cual, no es poca cosa la sanción, consistente en ser expulsado del sindicato y además perder el empleo. En este caso se extiende en perjuicio de los trabajadores el poder disciplinario del sindicato.

Por último diremos que, opinamos lo mismo que el maestro Mario de la Cueva en cuanto a que con la aplicación de la cláusula de separación se viola la garantía constitucional consistente en no poder ser privado de los bienes jurídicos esenciales, sino mediante juicio seguido ante Tribunales previamente establecidos y siguiendo las formalidades esenciales del procedimiento. También la estabilidad en el empleo se ve gravemente vulnerada con la aplicación de las citadas cláusulas.<sup>84</sup>

Como ya explicamos, cuando el trabajador considere que ha sido mal aplicada en su perjuicio la cláusula de separación puede demandar ante la Junta que ordene su reposición en el empleo y el pago de una cantidad equivalente a los salarios caídos, con cargo al sindicato.

Por nuestra parte, consideramos que la cláusula de separación es anticonstitucional, toda vez que atenta contra la libertad de sindicalización.

---

84. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, ob. cit. p. 308.

#### 4.5 Las cláusulas de exclusión y el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, en cuanto al ámbito burocrático, el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene un aspecto positivo es el que afirma categóricamente al disponer: "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión".<sup>85</sup>

La validez de la prohibición del artículo transcrito queda en entredicho cuando se analiza a la luz de otros preceptos del mismo ordenamiento, con los que entra en franca contradicción.

El artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala: "Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán

---

85. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ob. cit. p. 49.

reunir los requisitos que para esos puestos, señale cada una de las Dependencias". 86

En el anterior artículo se puede ver claramente que implícitamente existe en él una cláusula de admisión o de ingreso, aunque limitada.

Por otra parte, el artículo 74 de la misma ley indica: "Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día". 87

Como se podrá observar ésta disposición que en los resultados se asemeja mucho al contenido de una cláusula de separación.

Por lo que nos atrevemos a decir que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se contradice ya que sí contiene las cláusulas de exclusión aunque ésta Ley

---

86. Ibidem. p. 45.

87. Ibidem. p. 48.

diga en el artículo 76 que no podrá aceptar en ningún caso la cláusula de exclusión.

Como anteriormente mencionamos consideramos a las cláusulas de exclusión anticonstitucionales ya que son opuestas a la Constitución pues el término "anti" no se presta a confusiones ya que significa contrario a la constitución.

Así desde nuestro punto de vista, la anticonstitucionalidad significa la negación de la libertad, supremo bien del hombre. Implica por consiguiente, la negación del deber ser, sustituido por la arbitrariedad en el caso concreto. Así la anticonstitucionalidad supone la iniquidad al ser aplicada una interpretación resolutive al caso particular.

## CAPITULO V

### LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION

#### 5.1 Estudio de la Jurisprudencia.

En el presente capítulo mencionaremos las Jurisprudencias que consideramos más importantes en relación con nuestra Tesis.

CLAUSULA DE EXCLUSION. El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. (Art. 371- VII, 395 y 413) Jurisprudencia. Apéndice 1975, Tomo LXXXI, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 24, p. 31.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO. Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer

a la vez la obligación de pagarle salarios caídos ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo. (Arts. 395 y 413) Jurisprudencia. Apéndice 1975, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 25, p. 33.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA APLICACION DE LA TERMINO. En el Título decimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de la prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del sindicato titular de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo.

La cláusula de exclusión por separación establecida en el contrato colectivo o en el contrato ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de ley de la materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del administrador del contrato ley, que para que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplica-

da también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Séptima época, Quinta parte. Vols. 145-150, pag. 19.

A.D. 1739/80 Luis García Rosales y otros. 5 votos. Vols. 163-168, pag. 13.

A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos. Tesis relacionada con Jurisprudencia 33/85.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, EN CASO DE APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, DERECHO AL PAGO DE LA. Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad que se le reclamo, con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, si no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por la aplicación de la cláusula de exclusión, ya que el actor si tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad: Porque si bien es cierto que el citado artículo, 162 no contemplo el caso específico de la terminación



del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es indudable que se esta en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de parima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la misma, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador por otra parte debe considerarse que en el caso la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplica tal medida de acuerdo con el estatuto de la organización sindical.

Séptima época, Quinta parte.

Vols. 121-126 pag. 59.

A.D. 5455/78. Severiano Flores Cordero. 5 votos.

A.D. 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón Industrias Hanan y Otros. 5 votos.

A.D. 6675/78. Gilberto Sánchez González. 5 votos.

Tesis relacionada con Jurisprudencia 215/85.

SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION. Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la Ley de la materia de 1970, son facultades consignadas a favor del sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el reglamento interior de trabajo, y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad.

Séptima época, Quinta parte:

Vols. 145-150, pag. 61. A.D. 644/80. Sindicato Industrial de Obre-  
ros Socialistas Puebla Textil. 5 votos.

Vols. 145-150, pag. 61. A.D. 3028/80. Sindicato Industrial Obre-  
ros Sindicalistas Puebla Textil. 5 votos.

Vols. 145-150, pag. 61. A.D. 5132/80. Simón Muñoz Camacho. Unani-  
midad de 4 votos.

Vols. 163-168, pag. 42. A.D. 1993/81. Unión de Estibadores Maríti-  
mos y Terrestres, Carretilleros, Cargadores de Autotransportes,  
Alijadores, Checadores, Amarradores de Buques, equipajeros, cone-  
xos y similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacan. 5 votos.

Vols. 175-180, pag. 40. A.D. 8634/82. Francisco Sánchez García  
y otros. 5 votos.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD  
DE 20 AÑOS O MAS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION. El artícu-  
lo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición,  
como lo ha sostenido esta sala, que tiende a proteger los derechos  
de los trabajadores cuando estos alcance una antigüedad de 20 años  
o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de  
trabajo no podra ser rescindido válidamente, aún en el caso de  
que el trabajador incurra en alguna de las hipotesis señaladas  
en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a  
menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga  
imposible la continuación de la relación de trabajo, y si esto  
último no sucede, el patrón solo podra aplicar la medida discipli-  
naria a que este autorizado de conformidad con los instrumentos  
legales respectivos, pero dicha disposición no es aplicable cuando

la terminación de la relación de trabajo es motivada por la aplicación de cláusula de exclusión por separación, por haber sido expulsado el trabajador del sindicato al que pertenecía, de conformidad con el artículo 395 de la misma Ley Federal del Trabajo, por obedecer esto último a causas derivadas de la relación colectiva, y en cambio la aplicación del anterior precepto obedece a causas derivadas de la relación individual de trabajo.

Amparo Directo. 6675/78. Gilberto Sánchez González 19 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Salmoran de Tamayo. pag. 17. Vols. 139-144. Séptima época.

Comentario respecto a ésta Jurisprudencia. Es indudable que la aplicación por parte del patrón de la cláusula de exclusión por separación contenida en los contratos colectivos de trabajo, no constituye rescisión, sino terminación de la relación de trabajo.

CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACION O INGRESO, APLICACION DE LAS. Tratandose de la cláusula de exclusión por separación, la Cuarta Sala de la Suprema Corte sustenta el criterio de que al patrón no le incumbe intervenir ni discutir la aplicación al requerimiento sindical, por lo que las responsabilidades por defectuosa o ilegal aplicación de dicha cláusula por separación, corresponde al sindicato que la decreta. Otro tanto puede hablarse respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos fenomenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabaja-

dor para ocupar una vacante definitiva.

Amparo Directo. 629/63. Francisco Mendoza y Coags. 16 de agosto de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Quinta época, Tomo CXXIII, pag. 981.

CLAUSULA DE EXCLUSION. SU APLICACION ALCANZA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DEL SINDICATO. La cláusula de exclusión no opera únicamente en aquellos casos en que se expulse del sindicato a uno de sus miembros, sino que dicha cláusula, cuando ha sido pactada, opera también cuando el trabajador se separa voluntariamente del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo, de acuerdo con el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo. 1460/60. Nicolas Rojas Torres y Coags. 19 de marzo de 1964. Mayoría de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Desidente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Como último comentario podemos afirmar que en el caso de que el patrón no cumpla con la solicitud legalmente formulada por el sindicato titular del contrato colectivo para que aplique la cláusula de exclusión, le asistirá al sindicato el derecho incontrovertible para ejercitar el procedimiento de huelga en contra del patrón omiso, con fundamento en lo dispuesto en las fracciones I y IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al Trabajador expulsado del sindicato y separado de su trabajo por la aplicación de la cláusula de exclusión

tiene el derecho a solicitar su reinstalación, ejercitando ante los Tribunales del Trabajo las acciones que le correspondan por violaciones en el procedimiento de su expulsión, o por la indebida aplicación de lo dispuesto al efecto en los estatutos sindicales y en la Ley Federal del Trabajo.

Si demuestra su derecho, el laudo ordenará su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y condenará al sindicato al pago de los salarios caídos.

En su reclamación deberá aparecer como codemandado el patrón, a efectos de que conozca del juicio y en su caso proceda a la reinstalación del trabajador.

## 5.2 Fundamento Jurídico.

En primer lugar diremos que algunos autores han defendido o justificado totalmente a la cláusula de exclusión por separación con base en la circunstancia de que si en verdad pueden llegar a afectar la libertad sindical individual, como instrumentos destinados a robustecer la unión, autoridad y fuerza de la organización profesional, tienen prevalencia sobre el interés particular, en cuanto que constituyen una expresión básica de la libertad colectiva sindical.<sup>88</sup>

---

88. Cfr. DE BUEN L., Néstor. Organización y Funcionamiento de los los Sindicatos. Porrúa, México 1983. pp. 3-27.

Si observamos el problema con mayor profundidad, caeremos en cuenta de que no se trata sólo de un antagonismo entre el interés particular de una persona y el colectivo y prioritario de la agrupación profesional. La cláusula de ingreso, por ejemplo se utiliza con frecuencia para presionar a los trabajadores a efecto de que se afilien a los sindicatos oficializados, capitalizadores de los más importantes contratos colectivos de trabajo y, por lo mismo, de los empleos. De no adherirse a los mismos, no podrán tener trabajo, habida cuenta de que los vacantes comunemente se encuentran reservadas para los recomendados, familiares o incondicionales de los sindicatos titulares. No es ningún secreto ya que importantes sindicatos de esta clase especulan, incluso económicamente, con la concesión de las plazas de trabajo.

Se violenta así la libertad colectiva sindical de otros sindicatos, tal vez democráticos o independientes, que por ese monopolio nunca se podrán desarrollar. A esto se debe agregar la enorme dificultad para registrar un sindicato nuevo y la aplicación complementaria de la cláusula misma de exclusión por separación.

Como ya dijimos anteriormente, las cláusulas de exclusión suelen ser represivas de la vida sindical y valioso control de los patrones y el Estado y suelen objetarse de disposiciones anticonstitucionales por varias razones:

Como atentatorias de la Fracción XVI del apartado A

del artículo 123 y 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, al abstruir el ejercicio e inclusive reprimir la irrestricta libertad de los trabajadores, para elegir el trabajo de sus preferencias con base en una equitativa remuneración. Sin embargo, para un sector doctrinario, este tipo de estipulaciones constituyen propiamente una restricción de carácter contractual en beneficio del interés colectivo, e inclusive de la profesión entera, aclaración hecha de que es imposible justificar el derecho para exigir el trabajo de una empresa determinada. Razón suficiente para demostrar su constitucionalidad.

De otro lado, se dice también que la cláusula de separación atenta expresamente contra el artículo 13 de nuestra Constitución, al sujetar la estabilidad de los trabajadores al juicio del sindicato que dotado al efecto de un fuero, se convierte en un Tribunal extraordinario, con derecho a sancionar al trabajador con el despido. Se ha cuestionado, no obstante, que esta atribución no sólo se justifica, por lógica elemental, sino que se contempla en la Ley en cuanto defensa de la Solidaridad y el interés profesional, lo que, amén de entrañar un sentido social, excluye, sin duda alguna, la justicia de excepción.

"Obvio resulta señala De Buen, que al hablar de libertad bajo condiciones de presión, es equivocado, si se atiende al sentido psicológico de la libertad. Pero se afirma que la libertad negativa refleja un derecho consagrado en la Ley, se dice al-



Es evidente, además, que el sindicalismo no puede nacer como resultado de invitaciones corteses ni de acuerdos espontáneos en los que impere el principio de la autonomía de la voluntad. La propia Ley establece medios de coacción lícita para inducir a los trabajadores a constituir sindicatos o adherirse a los ya constituidos.

En sentido diferente, se considera que el objeto de las cláusulas de exclusión admisión y separación repugna con el derecho generico de asociación, regulado en el artículo noveno de nuestra Constitución, toda vez que se obliga a los trabajadores a sindicalizarse y a permanecer en organizaciones que obviamente no prefieren y que con frecuencia los ultrajan, mediatizan y reprimen. Se objeta sin embargo, que la libertad de asociación no puede ser entendida como un derecho absoluto, aparte de que, en la especie, prevalece el interés profesional sobre aquel particular de cada trabajador.

Se cuestiona, de otra parte, que la cláusula de separación controvierte la llamada garantía de audiencia consignada en el artículo 14 de la Constitución, con tal desapego a las formalidades del procedimiento y sin observancia de las leyes aplicables, formuladas con antelación. En defensa se afirma, no obstante, que sobre el particular existe un procedimiento ajustado a precep-

---

89. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Octava edición, Porrúa, México, 1991. p. 518.

tos jurídicos vigentes anteriores, desde luego, a la aplicación de la expulsión.

Siempre en otra perspectiva, la cláusula de separación se objeta en razón de que conforma una expresión evidente de la justicia por propia mano, toda vez que el sindicato puede desprenderse a discreción de todos aquellos integrantes que pudieran resultar peligrosos o molestos; al igual que puede hacerlo por causas de represalia. Al efecto, se ha apuntado que más que una violación al artículo 17 de la Constitución, esta cláusula protege la solidaridad sindical, legitimando el derecho que tienen todos los grupos de separar de su seno a los integrantes perniciosos o que puedan afectarlos.

Néstor De Buen considera que "en caso de la libertad negativa, el trabajador es libre para permanecer afiliado, para no afiliarse o para separarse. No se le podrá obligar, lícitamente, a que se haga otra cosa. Pero si se presiona con la amenaza de la pérdida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho". 90

Desde un punto de vista diferente, una buena corriente de opinión estima que la cláusula de separación atenta contra la fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución que prohíbe el despido de los trabajadores en virtud de su ingreso o renuncia de un determinado sindicato. A su favor se ha adu-

---

90. Ibidem. p. 516.

cido que como medida fortalecedora de la autoridad del sindicato esta cláusula se explica como una consecuencia necesaria de la eficacia obligatoria del contrato colectivo de trabajo.

Con frecuencia se ha estimado, en fin, que la cláusula de separación implica una contravención evidente a la fracción XVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución que anula toda renuncia de los trabajadores a los derechos que les corresponden. En sentido contrario se ha observado que esta cláusula estimula la preponderancia del interés colectivo, lo que excluye de plano la idea de una renuncia individual de derechos laborales.

Para proteger el derecho individual de los trabajadores, la separación del sindicato o las medidas disciplinarias que en su caso pretendan aplicarse, deberán encontrarse ajustadas a los motivos y procedimientos regulados en los estatutos, como ya quedó apuntado. La primera deberá ser acordada por la asamblea general de los trabajadores después de oír en defensa al acusado y ponderar los elementos probatorios ofrecidos al efecto, habida cuenta que la resolución condenatoria deberá ser adoptada por las dos terceras partes, cuando menos, del número total del sindicato.

En el acta de expulsión deberá asentarse el nombre y la firma de los asistentes, y se enviará una comunicación para el patrón, el que operará la separación correspondiente, sin ninguna responsabilidad. Se sostiene en la doctrina, la libertad sindical que debe ser entendida como una expresión del interés pro-

fesional. Mas al margen de la prioridad del sindicato se respeta también el aspecto individual, a partir del principio de que si la expulsión se aplicara fuera de la protección de la ley, la organización profesional culpable deberá responder por los salarios vencidos subsistiendo en esta hipótesis la responsabilidad del patrón para reinstalarlo, inmediatamente en el empleo.

En la práctica, se afirma, con frecuencia ocurre que es la empresa la que cubre esos salarios gozando los sindicatos de una deplorable impunidad.

A nuestro juicio, la cláusula de ingreso contraviene el artículo 2º del Convenio Internacional Número 87, toda vez que convierte en engañosa la facultad de los trabajadores de adherirse a los sindicatos que deseen. Transgrede también el artículo 3º de dicho convenio. Toda vez que favorece el monopolio de las organizaciones sindicales que respetan las consignas patronales y toleran su control por el Estado, promoviendo incluso la injerencia de los patronos y de las autoridades en la formación y desarrollo de los sindicatos libres. Al disponer de la monopolización de los empleos violan el derecho de los demás sindicatos a robustecerse y a crecer coartan, ostensiblemente, su libertad colectiva sindical, por lo que no esta bien invocar la prevalencia del llamado interés profesional.

En cuanto a la cláusula de separación, esta no respeta y desconoce la libertad sindical de los trabajadores al vetar-

les el derecho de separarse, a voluntad del sindicato, favoreciendo con ello el monopolio sindical, lo que esta en contra del artículo 2º del Convenio Internacional número 87 de la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera violenta la democracia sindical al aniquilar el derecho de los trabajadores independientes y combativos para que denuncien o cuestionen a su sindicato o se aguanten sin dar problemas, todos los excesos de la empresa.

En este sentido se viola también la libertad colectiva sindical al impedirse la vida y desarrollo de otros sindicatos que difícilmente podrían atraer a los trabajadores, sometidos al peligro de ser separados del empleo, sin responsabilidad para el patrón y ante la responsabilidad del sindicato titular. Se atenta así ya no solo contra el interés individual, sino contra el colectivo que reclama la pluralidad y la vida de nuevos sindicatos.

Al reprimir el libre actuar de los trabajadores dentro y en función del sindicato, impidiéndoles afiliarse según su deseo o separarse en su caso, afectando al trabajador, se impide que los propios sindicatos democráticos, independientes o de resistencia, puedan contar con la opción de formar organizaciones sindicales diferentes a las oficiales; v. gr. uniones, federaciones, confederaciones, etcétera.

Ambas cláusulas: ingreso y separación, lejos de dignificar al sindicato, fortaleciendo su acción y sus plataformas reivindicatorias, juegan un papel divisionista que ahoga el plu-

ralismo sindical y la vida democrática, sobre las que se sustenta el artículo 123 de nuestra Constitución por lo mismo a nuestro parecer son anticonstitucionales.

### **5.3 Fundamento Político.**

El fundamento de esta figura jurídica-laboral, vigente desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, es por un lado fortalecer, defender y proteger a las organizaciones sindicales y por otro lado evitar que el patrón pueda en el caso de la cláusula de ingreso, utilizar trabajadores afiliados a otros sindicatos, o a sindicatos manejados por los propios patrones, con lo que se neutralizaría la fuerza del sindicato titular del contrato colectivo y se debilitarían sus luchas por lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

Las cláusulas de ingreso y separación se incorporaron a la ley en un tiempo en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; eran el ideal a alcanzar.

"Estas cláusulas como ya apuntamos no fueron obra de juristas, ni se trata de una dádiva graciosa; las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos. Mediante los perniciosos sindicatos blancos, y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de consolidación sindical.

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

... Creemos que tuvieron un bello origen pero pensamos también, y regresaremos al tema, que desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical, y a través de él, del totalitarismo estatal". 91.

A nuestro juicio, el tiempo de las cláusulas de ingreso y de separación, ya paso su función esta agotada. Valdría la pena que las organizaciones sindicales meditaran sobre este aspecto.

De lo que estamos seguros es que, no es aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos, hacen

---

91. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ob. cit. p. 308.

más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a las demandas de los agrumiados, que su ingreso o permanencia forzosos en las agrupaciones sindicales.

La eficacia de la gestión sindical está en la variedad de sus estrategias y en su oportunidad hay que aplicarlas. Hay que tener presente que las formas de actuación sindical también se agotan, y las organizaciones sindicales tienen la obligación de renovarlas.

#### **5.4 Fundamento Social.**

Como ya explicamos, las cláusulas de exclusión nacieron como una conquista de los sindicatos, estos nada consiguieron en las Leyes de los Estados. Pero en la convención Textil de 1925 a 1927, logró la C.R.O.M. conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados. Después de dos años se anuncia en 1929 la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos de la C.R.O.M. obtuvieron que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 49 y 236 se reconociera la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

El propósito social, creemos que se ha sostenido, es tutelar el interés profesional, consolidando la unidad del sin-



dicato, la cual a su vez robustece su capacidad de reivindicación, impidiendo que el patrón disponga a voluntad del personal de la empresa, monopolizando de esta suerte el mercado de trabajo.

Como último comentario diremos, que impugnamos esta cláusula por anticonstitucional, como ya mencionamos por atentar contra la garantía de legalidad y de libertad sindical. El maestro Mario de la Cueva manifiesta que es anticonstitucional por dos razones fundamentales:

1º. Se viola el libre ejercicio por parte del trabajador, de la libertad negativa de sindicalización establecida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, regulada en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, sobre la libertad de sindicalización que otorga al trabajador la facultad de sindicalizarse o no; de permanecer en el sindicato o no. Es la libertad sindical en sentido positivo o negativo.

2º. En el momento en el que el sindicato avisa a la empresa que debe separar al trabajador de su puesto y ésta lo separa del empleo, se está violando la garantía de legalidad consagrada en el artículo 14 de la Constitución "nadie podrá ser privado de la vida de la libertad o de sus derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos". 92

---

92. Cfr. *Ibidem*. pp. 313-321.

Hay algunos autores que opinan que el interés sindical está por encima del interés particular de cada trabajador. Y que por otra parte, el sindicato necesita de un instrumento de disciplina para ordenar a sus agremiados.

Nosotros opinamos que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional debido a que los sindicatos no pueden erigirse en Tribunales y determinar la gravedad de las faltas de sus asociados. En todo caso los sindicatos deberían someter el conflicto al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## CONCLUSIONES.

PRIMERA. El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

No protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

SEGUNDA. El contrato colectivo es un contrato distinto totalmente del civil y del contrato de transacción. Ya que el contrato colectivo es de naturaleza social.

TERCERA. El sindicalismo, fué un fenómeno necesario que aseguraba la idea de justicia y la libertad y esta libertad, se traduce también en una libertad sindical que significa, dejar al trabajador en posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, y además el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos el que prefiera.

CUARTA. La vigente Ley Federal del Trabajo, supera a la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto

a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

QUINTA. En lo que respecta a los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado, las restricciones a la libertad de sindicalización como la de establecer la salida de los sindicatos sólo mediante la expulsión del trabajador, la existencia de una sola federación reconocida por el Estado, la imposición de las condiciones de trabajo por los titulares de las dependencias, sólo tomando en cuenta la opinión del sindicato, y el establecimiento de un derecho de huelga previamente autorizado por el Tribunal cuando se violen de manera general y sistemática las condiciones de trabajo establecidas en el apartado B, son la prueba de que los trabajadores al servicio del Estado carecen de derechos colectivos eficaces.

SEXTA. Consideramos conveniente la derogación del artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T.S.E.), ya que establece que las plazas de última categoría que se hallen vacantes serán cubiertas en un 50% por los candidatos propuestos por el sindicato, lo que prácticamente equivale a la cláusula de exclusión de ingreso y el artículo 74 de la misma Ley cuyo contenido es semejante mucho a una cláusula de exclusión por separación, ya que indica que los trabajadores que fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que la Ley les concede. Ya que el

artículo 76 de la L.F.T.S.E. es categórico al afirmar que el Estado no podrá aceptar en ningún caso, la cláusula de exclusión; y al no hacer distinción la Ley; entendemos que la prohibición abarca tanto la cláusula de admisión como la de separación.

SEPTIMA. La cláusula de exclusión por separación no respeta y reprime la libertad sindical de los trabajadores al quitarles el derecho de separarse a voluntad del sindicato, favoreciendo con ello el monopolio sindical lo que esta en contra del artículo 2º del Convenio Internacional Número 87.

OCTAVA. Se viola también la libertad colectiva sindical al impedirse la vida y el desarrollo de otros sindicatos que difícilmente podrían atraer a los trabajadores, condenados a ser retirados del empleo, sin responsabilidad para el patrón y ante la impunidad del sindicato titular. Se atenta así ya no solo contra el interés individual, sino contra el colectivo que reclama la pluralidad y la vida de nuevos sindicatos.

NOVENA. Impugnamos la cláusula de exclusión por separación de anticonstitucional por atentar contra la garantía de legalidad y de libertad sindical. Ya que viola el libre ejercicio por parte del trabajador de la libertad negativa de sindicalización, establecida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, regulada en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo sobre la libertad de sindicalización, que otorga al trabajador la facultad de sindicalizarse o no, de permanecer en el sindicato

o no es la libertad sindical en sentido positivo o negativo.

En el momento en el que el sindicato avisa a la empresa que debe separar al trabajador de su puesto y ésta lo separa del empleo, se está violando la garantía de legalidad consagrada en el artículo 14 de nuestra Constitución.

DECIMA. Consideramos que el tiempo de la cláusula de exclusión por separación ya pasado, su función de consolidación del sindicato está agotada, hay que tomar en cuenta el proceso de desgaste que ha sufrido con el transcurso del tiempo, y que hoy en día se ha convertido en una forma represiva y antidemocrática. Por lo que consideramos conveniente sea retirada del contrato colectivo.

## BIBLIOGRAFIA.

- ALONSO OLEA, Manuel. et. al. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano. U.N.A.M., México, 1988.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México, 1992.
- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Porrúa. México, 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición, Trillas. México 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México, 1990.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1988.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición, Porrúa. México, 1992.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México, 1991.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México, 1991.
- DE BUEN L., Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México, 1983.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda edición, Porrúa. México, 1974.

- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta edición. Porrúa. México, 1991.
- FLORIS MARGADANT S., Guillermo. Derecho Privado Romano. Decimocuarta edición. Esfinge. México, 1986.
- GOMES, Orlando y Elson Gottschark. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas. México, 1979.
- GRAHAM FERNANDEZ. Los Sindicatos en México. Atlamiliztli. México, 1969.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Porrúa. México, 1990.
- LARA SAENZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1984.
- OJEDA AVILES, Antonio. Derecho Sindical. Quinta edición. Tecnos, España, 1990.
- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México, 1991.
- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda edición. Cárdenas. México, 1978.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. U.N.A.M., México 1987.
- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Decimoquinta edición. Porrúa. México, 1989.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa. México, 1981.



VALTICOS, Nicolas. Derecho Internacional del Trabajo. Tecnos. España, 1977.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Tercera edición. Porrúa. México, 1989.

#### LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Nonagésima-primer edición. Porrúa. México, 1991.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada. U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y Concordada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Sexagésima cuarta edición. Porrúa. México, 1990.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Comentada y Concordada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Trigesima primera edición. Porrúa. México, 1993.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Quincuagesima séptima edición. Porrúa. México, 1989.

#### JURISPRUDENCIA

CLAUSULA DE EXCLUSION.

Apéndice 1975, Tomo LXXXI, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 24, pag. 31.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO.

Apéndice 1975, 5a Parte 4a Sala, Tesis 25, pag. 33.

CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA APLICACION DE LA. TERMINO.

Séptima época, Quinta parte. Vols. 145-150 pag. 19.

A.D. 1739/80 Luis García Rosales y otros. 5 votos. Vols. 163-168, pag. 13.

A.D. 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos.

Tesis relacionada con Jurisprudencia 33/85.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, EN CASO DE LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, DERECHO AL PAGO DE LA.

Séptima época, Quinta parte. Vols 121-126 pag. 59.

A.D. 5455/78. Severiano Flores Cordero. 5 votos.

A.D. 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodon Industrias Hanan y Otros. 5 votos.

A.D. 6675/78. Gilberto Sánchez González. 5 votos.

Tesis relacionada con Jurisprudencia 215/85.

SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA SINDICAL, EQUIVALE A LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Séptima época, Quinta parte. Vols. 145-150 pag. 61.

A.D. 644/80. Sindicato Industrial Obreros Socialistas Puebla Textil. 5 votos. Vols. 145-150, pag. 61

A.D. 5132/80. Simón Muños Camacho. Unanimidad de 4 votos. Vols. 163-168, pag.42.

A.D. 1993/81. Unión de Estibadores Maritimos y Terrestres, Carretilleros, Cargadores de Autotransportes, Alijadores, Checadores,

Amarradores de Buques, Equipajeros, conexos y similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacan. 5 votos. Vols. 175-180 pag 40.

A.D. 8634/82 Francisco Sánchez García y Otros. 5 votos.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE 20 AÑOS O MAS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

A.D. 6675/78. Gilberto Sánchez González 19 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmoran de Tamayo. pag. 17 Vols. 139-144. Séptima época.

CLAUSULAS DE ESCLUSION POR SEPARACION O INGRESO, APLICACION DE LAS.

A.D. 629/63. Francisco Mendoza y Coags. 16 de agosto de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Quinta época, Tomo CXXIII, pag 981.

CLAUSULA DE EXCLUSION. SU APLICACION ALCANZA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DEL SINDICATO.

A.D. 1460/60 Nicolas Rojas Torres y Coags. 19 de Marzo de 1964. Mayoria de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal. Desidente: Ma Cristina Salmoran de Tamayo.

#### OTRAS FUENTES

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina, 1988.

C.F.E. S.U.T.R.M. Contrato Colectivo de Trabajo. 1984-1986. Leyes y Códigos de México.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera edición. Porrúa y U.N.A.M., México, 1989.