

108
2y



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**ESTUDIO SOBRE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE LUIS CLAVELLINA CASTILLO

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

NOVIEMBRE, 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES: GUADALUPE Y MARIA DE JESUS
CON TODO MI CARIÑO, PORQUE SON LA PARTE
FUNDAMENTAL EN EL DESARROLLO DE MI VIDA.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS:
POR SU APOYO Y CONSEJOS QUE ME IMPULSARON
A S E G U I R A D E L A N T E .

A LA LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ O.
CON TODO MI AGRADECIMIENTO POR
SER PARTE ESENCIAL PARA LA
PRESENTACION DE ESTA TESIS.

PARA TODOS AQUELLOS:
QUE CREEN Y NUNCA HAN DEJADO DE CREER EN MI.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO
MI UNIVERSIDAD, EN AGRADECIMIENTO
POR HABERME PERMITIDO INSTRUIR
Y EDUCAR EN SUS AULAS.

INDICE

ESTUDIO SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Introducción.....1

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES

1.1. Los sujetos de la relación laboral.....4

1.1.1. Trabajador.....5

1.1.2. Patrón.....12

1.2. La asociación profesional.....16

1.3. El sindicato.....17

1.4. Contrato colectivo de trabajo.....21

1.5. Cláusula de exclusión.....25

1.6. Su legalidad y constitucionalidad.....27

CAPITULO II. ANTECEDENTES

2.1. Inglaterra.....34

2.2. Francia.....40

2.3. México.....48

2.3.1. La Convención T xtil de 1925-1927.....55

2.3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....58

CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA

3.1. Requisitos para la Constitución de un sindicato.....63

3.2. Registro.....69

3.3. Objeto.....75

3.4. Personalidad jurídica del sindicato.....78

3.5. Causas de extinción.....	81
3.6. Las partes que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.....	84
3.7. Derechos y obligaciones de las partes.....	87
3.8. Objeto.....	90
3.9. Vigencia.....	91

CAPITULO IV. CONSTITUCIONALIDAD

4.1. Supremacia y fundamentalidad de la Constitución.....	97
4.2. Estudio sobre el artículo 133 constitucional.....	106
4.3. El control constitucional de la ley.....	113

CAPITULO V. CLAUSULA DE EXCLUSION

5.1. Clasificación.....	122
5.2. Elementos.....	126
5.3. Objeto.....	132
5.4. Límites.....	134
5.5. Derechos y obligaciones de las partes.....	139
5.6. La prescripción.....	144
5.7. Los artículos 395 y 358 de la ley.....	147
5.8. El artículo 123 fracción XVI de la Constitución.....	151

CONCLUSIONES.....	165
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	167
--------------------------	------------

INTRODUCCION

En el presente trabajo efectuaremos el estudio de las cláusulas de exclusión, que se encuentran previstas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece la posibilidad de su inclusión dentro del contrato colectivo de trabajo.

Esta tesis se integra de cinco capítulos, los que se encuentran distribuidos de la siguiente forma.

El Capítulo Primero denominado "Conceptos Generales" define tanto a los sujetos como a las instituciones, cuyo significado es básico conocer para una mejor comprensión de éste trabajo, entre éstos tenemos tanto al trabajador como al patrón, que son los sujetos que participan en la relación laboral de carácter individual, definimos también al sindicato que tiene participación dentro de la relación de carácter colectivo, se da el concepto de la asociación profesional; así como el de las cláusulas de exclusión, estableciendo por último los términos de legalidad y constitucionalidad.

El Capítulo Segundo se refiere a los "Antecedentes", en este se trata lo relativo al surgimiento de las asociaciones profesionales o sindicatos y lo referente a los factores que llevaron a los sindicatos a solicitar del patrón la inclusión dentro del contrato colectivo de trabajo de las cláusulas de exclusión, empezamos con Inglaterra y pasamos en seguida a Francia; posteriormente en nuestro país, en donde además de que realizamos un estudio en general, se hace uno en particular sobre la Convención Têxtil de los años 1925-1927 y de la Ley Federal

del Trabajo de 1931.

Dentro del Capítulo Tercero, al que le hemos denominado "Naturaleza Jurídica", procedemos al estudio del sindicato y del contrato colectivo de trabajo, se alude también a los requisitos que deben reunirse para integrar y constituir al sindicato, la forma en que de éste se hace su registro, el objeto que persigue y su personalidad jurídica, estableciendo las causas y maneras de su extinción. Sobre el contrato colectivo de trabajo, se establecen las personas que deben intervenir para su celebración, estipulándose sus derechos y obligaciones; el objeto que persigue el contrato colectivo y la vigencia del mismo.

Respecto al Capítulo Cuarto, el que lleva por nombre "Constitucionalidad", hacemos mención de la jerarquía de las leyes dentro de nuestro sistema jurídico, en este se destaca la supremacía y fundamentalidad de la Constitución, respecto a las demás leyes de carácter secundario; abordamos el estudio del artículo 133 Constitucional, pasando en seguida al control constitucional de la ley.

Nuestro Capítulo Quinto, que dentro de éste trabajo es el de mayor trascendencia puesto que se refiere a las "Cláusulas de exclusión", hacemos su clasificación, mencionándose los elementos que la integran, su objeto y límites, los derechos y obligaciones de las partes que se ven involucradas con la inclusión dentro del contrato colectivo de trabajo; la prescripción en cuanto a la aplicación de la cláusula nos referimos a su vez a la contradicción que existe entre lo contemplado por el artículo 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo, en última instancia realizamos el estudio del artículo 123, fracción XVI,

de la Constitución, mencionándose otros artículos de ésta que pensa
mos son violados con la aplicación de las cláusulas de exclu-
sión en perjuicio de los trabajadores; realizándose a su vez la propu-
esta correspondiente.

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES

Daremos inicio a nuestro trabajo de investigación, definiendo los conceptos que servirán de base para una mejor comprensión de la presente tesis.

1.1. LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Empezaremos estableciendo quienes son los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral, la cual se dará entre dos personas, que se denominarán dependiendo del tipo de relación que sea, si esta es de tipo individual los sujetos que intervienen serán, el trabajador y el patrón, o si se trata de una de tipo colectivo los sujetos que intervendrán son tanto la agrupación sindical como el patrón; por su parte el Doctor Mario de la Cueva, manifiesta en torno a los sujetos que participan en la relación laboral que : "este es según que entre en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera, ...El trabajador como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos, e inversamente los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas".¹

Por su parte el patrón es el sujeto que independientemente del tipo de relación que se dé, siempre tendrá participación, siendo que su ausencia, al igual que la del trabajador o la del sindicato, traería

1. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, décima primera edición, Porrúa, México, 1991. p.153.

como consecuencia que la relación laboral no se dé.

Posteriormente y dentro de sus respectivos apartados se realizará el estudio sobre las definiciones de cada una de las personas que intervienen dentro de la relación laboral.

Cuando hagamos alusión a la relación laboral, estaremos a la vez refiriendonos a ambas situaciones que están contempladas dentro del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el que menciona que relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, se entenderá como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En su segunda parte dice que: 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.

Por consiguiente relación laboral de tipo individual es aquella que se presenta entre el patrón y el trabajador independientemente si existe contrato de trabajo celebrado o no entre las partes, siempre y cuando se dé la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

1.1.1. TRABAJADOR

El trabajador es una de las partes más importantes del derecho del trabajo, sino es que constituye la de mayor importancia, la otra lo será el patrón. Si por alguna razón cualquiera de éstas faltara no se podrá establecer una relación de carácter laboral.

El derecho del trabajo surge teniendo como su principal objetivo, el de brindar protección a los miembros integrantes de la clase laboral, frente al dueño de los medios de producción el patrón, ya que en épocas pasadas era objeto de una sobre explotación inhumana en la realización de su actividad laboral, no teniendo un trato digno como persona, debido a la desmedida sed de riqueza de los patrones. La sobre explotación de que eran objeto los condujo a crearles conciencia de unión entre ellos, teniendo como fin la unión, la lucha en contra de la opresión, con el fin de conseguir el respeto como ser humano, así como lograr mejores condiciones de vida.

En nuestro país la Ley laboral de 1931, establecía en su artículo 3o., que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

A la definición anterior, se le han realizado varias críticas las que consisten en que de su lectura se sobre entiende que las personas morales pueden ser trabajadores, lo que no es verdad.

Lo anterior es en razón, de que trabajador lo puede ser única y exclusivamente las personas físicas, siendo la que lleva a cabo dentro de la empresa toda la actividad, para que exista una producción.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores ha mencionado que dicho precepto "... contiene una inexactitud y en segundo término atentaba contra la dignidad de los trabajadores. Era falso por que las personas jurídicamente hablando pueden ser físicas o morales y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral, siempre tiene que ser una

persona física".²

Estamos completamente de acuerdo con esta opinión, puesto que las personas morales o jurídico colectivas en todo momento para su funcionamiento tendrán que necesitar de la prestación de los servicios de las personas físicas para el buen desarrollo de su actividad; es decir, éstos realizarán toda la actividad que se presenta dentro de la empresa estando la persona moral imposibilitada para conducirse por sí misma, su dirección estará presidida también en todo momento por las personas físicas, las que en último de los casos serán los responsables del mal o buen manejo de las empresas.

El Doctor Néstor de Buen Lozano dice que "... la ley de 1931 adolecía del defecto de hablar en general de " personas " sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores intelectuales" en todo momento inexistentes y a que todo trabajo en alguna medida supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo".³

Con esto se confirma lo ya mencionado, en cuanto a, que el trabajador es únicamente la persona física y no la persona moral.

En relación a la segunda parte del concepto, esta Ley establecía que para que una persona física o moral se considerara como trabajador debería para ello el prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros. Se establece que el trabajo debía de ser exclusiva-

2. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de derecho laboral, sexta edición, Trillas, México, 1989. p. 83.

3. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1974. p. 439.

mente material o intelectual, lo que no es verdadero, ya que como se ha mencionado todo trabajo por muy material que sea siempre tendrá que contar con algo de intelectualidad y viceversa.

Por consiguiente los errores de dicha ley fueron el establecer que los trabajadores lo pueden ser tanto las personas morales como las personas físicas y en segundo término el establecer que el trabajo a realizar podía ser o material o intelectual exclusivamente.

Además se contemplaba en la ley que para que pudiera existir una relación de trabajo debía de celebrarse un contrato en el que se estableciera la prestación del servicio por parte del trabajador, si el contrato no llegaba a celebrarse la relación de trabajo no existía.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, deroga lo anterior al establecer en su artículo 20, que: 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.

En su segunda parte establece que: 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.

Podemos decir por consiguiente, que se lleve a cabo o no una celebración de contrato entre el trabajador y el patrón habrá relación individual de trabajo, siempre y cuando el trabajador preste en beneficio del patrón un servicio.

La ley de 1931, estipulaba que el trabajador estará bajo la dirección y dependencia del patrón. En relación a este punto la Ley Fe--

deral del Trabajo de 1970, se refiere a la prestación de un servicio personal subordinado.

En su artículo 8o. establece que el trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se suprime lo referente a que las personas morales podían ser trabajadores y específica que las personas físicas serán las únicas que podrán tener ese carácter.

En segundo término establece que el trabajador estará en todo momento durante la prestación de su servicio subordinado al patrón.

En cuanto al punto anterior, creemos que la subordinación únicamente se dará durante la jornada de trabajo, como se determina en el artículo 58 de la Ley, que estipula que: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

De donde se desprende que al terminar la jornada de trabajo cesará dicha subordinación. No obstante ambas partes de la relación laboral se deben mutuo respeto se encuentre dentro o fuera de la jornada laboral.

Para los maestros Alberto Trueba Barrera y Jorge Trueba Urbina en su comentario al artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo "La disposición de subordinación discrepa de los principios bajo los cuales fue creado el artículo 123 de la Constitución al establecerse en la exposición de motivos en lo relacionado con éste artículo, que las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones se efectuarían desde un punto de vista igualitario...".

El concepto de subordinación dicen " es un resabio de aquella

vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, que recuerda al contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un subordinado, es decir, un esclavo.

La obligación de prestar un trabajo eficiente, no entraña su subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. Dicen que el trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".⁴

No tenemos la misma opinión al respecto, en virtud de que su subordinación significa estar a disposición del patrón, pero no para que éste realice o trate de ejercer una explotación a su antojo del trabajador, sino para que el trabajador se encuentre a sus ordenes durante la jornada de trabajo, recibiendo las instrucciones referentes a la actividad laboral y no de aquellas actividades que se encuentren fuera de la naturaleza del servicio a prestar; sentimos que no es procedente el símil que realizan ambos maestros con la época pasada, esto en razón de que en la antigüedad, el trabajador se encontraba completamente desprotegido frente al patrón y en el presente existen disposiciones que tratan de realizar una protección de los trabajadores; aunque no hay que dejar de reconocer que estas disposiciones son completamente insuficientes.

Por otra parte los mencionados autores dicen: " que si el tra-

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Trueba Urbina Jorge et al, 65a. edición, Porrúa, México, 1991, p. 27

bajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado".⁵

Para nosotros, es cierto lo consignado en el artículo 3o. de la Ley, pero es un deber esencial para la colectividad puesto que todo individuo debe de contribuir con su trabajo al desarrollo de su país, siendo una persona productiva, no siendo en ningún momento una carga para la colectividad.

El trabajador realizará su actividad en beneficio de una mayor y mejor productividad de la empresa, por lo que directa o indirectamente sigue las instrucciones del patrón y se encuentra por consiguiente subordinado.

Por lo expuesto nos quedaremos con la definición del artículo 8o. de la Ley sobre el trabajador, agregandole quizás al concepto lo siguiente:

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Aunque la parte final que hemos agregado no es tan necesaria, ya que el artículo 82 de la misma Ley, establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por tal motivo se encuentre o no dentro del artículo 8o. esta especificación, se sobre entiende que el patrón debe de pagar al trabajador un salario.

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada, Op cit, p.27

1.1.2. PATRON

El patrón por su parte es la otra persona que debe de intervenir en la relación laboral, es el dueño de los medios de producción, el poseedor del capital, es parte esencial de la relación laboral ya sea esta de carácter individual o colectiva, su ausencia no permitiría el surgimiento de relación laboral alguna.

No existe dentro de la doctrina mucha controversia en cuanto a la definición del patrón y por lo contrario existe un gran consenso en cuanto al mismo, definiendo al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Es decir, el patrón puede ser desde el punto de vista jurídico una persona moral o una persona física, existiendo una diferencia clara con el trabajador que puede ser únicamente una persona física.

El concepto se encuentra en el artículo 10 de la Ley en vigor, la que en su segundo párrafo establece que: el trabajador conforme a lo pactado o la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de éstos.

Sobre esto Euquerio Guerrero opina: "la disposición referida a que otros trabajadores que presten sus servicios por medio de un tercer trabajador se considerarán sometidos a un mismo patrón; puede ser alarmante; pero si la ley establece la condición de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre..., encontramos el deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran des -

ligados del verdadero patrón".⁶

Puede decirse en favor de esta disposición, que no obstante la existencia de un trabajador que intercede entre el patrón y todos los demás trabajadores que le auxilian al primero en todo momento, la actividad que realicen, beneficiará al patrón, siendo éste el que lleve a cabo el pago del salario. De lo que se trata es de brindar protección a los trabajadores que de alguna forma no tuvieren trato directo con el patrón, evitando con esto que evada sus responsabilidades y obligaciones, que le marca la ley para con sus trabajadores; por que podría darse el caso, que un patrón con toda intención acordara con determinada persona, realizar la contratación de más trabajadores para que presten sus servicios en beneficio del patrón y al no tener trato directo con aquellos pretendiera no cumplir con las disposiciones de la Ley.

El artículo 11 de la Ley menciona que : Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan con sus relaciones con los trabajadores.

Por ser éstos trabajadores de confianza representantes del patrón dentro de la empresa, consideramos positivo que toda su actuación frente a los trabajadores se encuentre respaldada por el patrón, siendo que su actuación debe repercutir en todo momento en beneficio de los

6. GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, décima séptima edición, Porrúa, México, 1990. p. 42.

intereses patronales.

Para el Doctor Néstor de Buen Lozano, la definición que se contempla en la ley es incompleta; dado que : "... omite el destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario".⁷

Pensamos que no es procedente está crítica en virtud de que esta definición con lleva dichos elementos, por que al decir que patrón es aquel que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores tenemos que remitirnos al concepto de trabajador que es: el que presta un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, según a quedado asentado, con el citado artículo 80., en relación con el artículo 82 de la Ley que define al salario como la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por lo tanto, al igual que en el caso del trabajador, pensamos que dicha mención de pago de salario sale sobrando.

El patrón al tener bajo sus ordenes a uno o varios trabajadores tendrá la obligación de retribuirles por sus servicios prestados.

Por su parte el Doctor Alfredo Sánchez Alvarado, proporciona un concepto sobre el patrón diciendo que: "patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".⁸

En este concepto se incluye el elemento de subordinación del que ya hemos emitido nuestro punto de vista.

7. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Op cit, p. 451.

8. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de derecho mexicano del trabajo, tomo I, México, 1967. p. 299.

Santiago Barajas hace alusión de que " el término patrón es de mayor precisión jurídica que otros tales como el de empresario o el de empleador".⁹

Pensamos que esto es correcto, ya que el término empresario es de carácter económico y no tanto jurídico y el de empleador se confundiría con el de intermediario, siendo éste según el artículo 12 de la ley del trabajo en vigor, la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

El intermediario no recibe los beneficios de la prestación de los servicios del trabajador, por consiguiente no tiene las obligaciones que marca la ley al patrón con sus trabajadores.

No obstante, daremos o intentaremos integrar un concepto sobre el patrón que reúna los elementos que otros autores consideran le hace falta al artículo 10 de la ley federal del trabajo:

Patrón será toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (personas físicas), las que se encontrarán subordinadas durante el desempeño de sus funciones al patrón, el que como contraprestación pagará un salario en dinero.

El patrón juega un importante papel al intervenir en la celebración del contrato colectivo de trabajo, el cual contendrá las disposiciones bajo las cuales se desarrollarán las actividades dentro de la empresa, en este el sindicato tiene la facultad o el derecho de pedir del patrón la inclusión de la cláusula de exclusión en ambas especies.

9. BARAJAS, Santiago, Derecho del trabajo, U.N.A.M , México, 1985.p.20.

1.2. LA ASOCIACION PROFESIONAL

La asociación profesional surge como resultado de la desigualdad existente en el siglo XIX, generada con motivo del surgimiento del liberalismo económico, donde el trabajador era prácticamente reducido a una máquina. Los trabajadores crean conciencia de esta situación llevándolos a unirse para tratar de restarle poder al patrón que los explota y los mantiene en condiciones laborales completamente desfavorables e inhumanas, únicamente su unión era capaz de producir un cambio. Así surge en Inglaterra la Trade Unions que se crea a mediados del siglo XIX, siendo según el Doctor Mario de la Cueva, una asociación profesional restringida, es decir, únicamente se formaba con trabajadores de una misma profesión, las asociaciones francesas se formaban con trabajadores de profesiones similares o conexas. La Trade Unions es un sindicato de tipo gremial estricto, siendo las asociaciones francesas sindicatos de empresa o de industria.

Ambas asociaciones son las primeras en surgir y sirvieron de ejemplo para todos los demás trabajadores, que buscarían su unión para tratar de evitar su explotación por la parte patronal.

En nuestra legislación el artículo 123 en su fracción XVI, establece el derecho de los trabajadores a constituir asociaciones profesionales, al decir que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.,.

Parece que este artículo da una definición enunciativa y no limitativa de las agrupaciones que pueden formar los trabajadores, así

como da una diferencia entre el término sindicato del de asociación profesional.

La Ley del trabajo de 1970, es omisa en cuanto a definir el término de asociación profesional, definiendo solamente lo que se entiende por sindicato en su artículo 356; la mayoría de los tratadistas de la materia asimilan el término de asociación profesional al de sindicato, hablando de éstos indistintamente.

El Doctor Néstor de Buen Lozano menciona que " el término de asociación profesional sale del campo del derecho laboral y el del sindicato es un término eminentemente jurídico que se ubica dentro del derecho laboral. La asociación profesional es el género próximo y el sindicato su diferencia específica, la asociación profesional puede presentarse en otras formas de asociación como lo es una asociación de carácter mutualista., es decir, el sindicato se encuentra comprendido dentro del término de asociación profesional , pero éste rebasa el término de sindicato".¹⁰

No obstante lo anterior en nuestro trabajo de investigación al hablar de asociación profesional estaremos haciendo alusión al de sindicato y viceversa.

1.3. SINDICATO

Como ya hemos mencionado, el artículo 123 en su fracción XVI, otorga el derecho tanto a los trabajadores como a los patronos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses comunes, formando para esto sindicatos o asociaciones profesionales.

10. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1993. p.604.

De la lectura de este precepto pueden surgir ciertas confusiones, en razón de que menciona que otorga el derecho tanto a los trabajadores como a los patrones de coaligarse formando sindicatos o asociaciones profesionales; es decir, puede pensarse a nuestra manera de ver que la coalición es el género próximo y tanto el sindicato como la asociación profesional su diferencia específica, siendo esto equívoco.

En la exposición de motivos del Proyecto de Código Federal de Trabajo que presentó el Lic. Emilio Portes Gil del año de 1929, se establecía que: "El Código al reglamentar ese mandamiento constitucional reserva el nombre de sindicato para la asociación profesional que tenga por objeto el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes a esa profesión,...La asociación profesional es el género y el sindicato la especie".

Desde nuestro punto de vista, este argumento de los autores del citado proyecto, es válido hasta nuestros días, dado que no puede considerarse que la coalición sea el género y el sindicato junto con la asociación profesional su diferencia específica, toda vez que la Ley de 1970, establece lo que debe entenderse por sindicato y lo que se entiende por coalición, pero no nos define lo que será una asociación profesional, no obstante nosotros al hablar de sindicato estaremos haciendo referencia a la propia asociación profesional.

El artículo 356 de la Ley establece que: sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De lo anterior se desprende que ésta asociación debe de tener como característica principal la permanencia, siendo que únicamente podrá disolverse por los casos previstos en la propia ley, además de berá de perseguir los fines para la que fue creada, por que en el momento en que esto no suceda el sindicato ya no tendría razón de ser.

Por su parte la coalición se encuentra definida en el artículo 355 de la propia ley, en el que se estipula que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus respectivos intereses comunes.

Esta unión a diferencia del sindicato es de carácter temporal, nunca permanente, teniendo como fin la defensa de los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos según los elementos que la conformen, difiere por consiguiente del sindicato, en el hecho de que este además de llevar a cabo tanto la defensa de los intereses de sus agremiados, deberá de realizar su estudio y mejoramiento.

La coalición surge tratando de evitar que se violen los derechos de los trabajadores que la integran, pero en el momento en que se extingue el acto que atentaba en contra de esos derechos, la coalición desaparecerá.

La palabra sindicato proviene de la voz latina syndicus, sindico; voz a la que los romanos daban la connotación de el procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

A decir del Doctor Mario de la Cueva " La palabra sindicato se emplea en la terminología mexicana desde la ley del trabajo del Estado de Veracruz; no obstante la fracción XVI del artículo 123, de la Constitución, habla tanto de sindicato como de asociación profesional co-

mo si fuerán dos cosas distintas la ley utilizó únicamente la locución "sindicato".¹¹

En cuanto a los tipos de sindicatos que se contemplan en la ley tenemos los que se encuentran mencionados en el artículo 360 de la ley, a saber:

- I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o especialidad;
- II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

En cuanto a los tipos de sindicatos patronales la ley establece que son dos, en su artículo 361 :

- I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y
- II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

El sindicato juega un papel fundamental dentro de nuestro tema en razón de que este será el que participe en la celebración del contrato colectivo de trabajo y el que en un momento dado...

11. DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1967, p. 277.

mento dado es el que tiene la potestad para pedir se incluya dentro del mismo; la cláusula de exclusión en sus dos especies, obteniendo un beneficio directo al solicitar del patrón su cumplimiento.

1.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En la exposición de motivos del Proyecto de Código Federal de Trabajo del Licenciado Emilio Portes Gil, del año de 1929, se expresa que " El contrato colectivo de trabajo es la parte más importante al constituir la forma única de contratación del trabajo que tiene por objetivo fundamental la prevención de dificultades entre patrones y trabajadores y evita los conflictos.

En su artículo 70 establecía: contrato colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones y uno o varios sindicatos de trabajadores en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo".

Si analizamos el contenido del artículo anterior, únicamente este contrato tenía como fin establecer las condiciones conforme a las cuales podrían celebrarse los contratos de trabajo, no haciendo mención de lo que debe contener el contrato en lo relativo a las condiciones en que se debe prestar el trabajo.

Para el Doctor Mario de la Cueva " el contrato colectivo se en cuenta comprendido dentro de las convenciones colectivas".¹²

12. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op cit, p. 438.

Las convenciones colectivas son los convenios que llevan a cabo los sindicatos obreros con los empresarios, teniendo por objeto la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.

Al parecer el origen del contrato colectivo de trabajo, es en el siglo XIX; a la par del surgimiento de la asociación profesional o sindicato, el contrato colectivo contiene una serie de reglamentaciones para establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa o establecimiento, cabe hacer mención que las disposiciones que se manejen en el contrato colectivo de trabajo deben de ser superiores a las establecidas en la ley.

El contrato colectivo de trabajo trata de alcanzar una mayoría en las condiciones económicas de los trabajadores que laboren dentro de la empresa; en razón de que sus disposiciones se aplican a todos los trabajadores que se encuentren laborando al momento de celebrarse el contrato y a los que tengan un ingreso posterior.

El artículo 395 de la ley en su párrafo primero menciona que el contrato colectivo debe de contener una mayoría en las condiciones económicas del trabajador, siempre con la obtención de mejores ingresos y prestaciones, así como en las condiciones de prestación de sus servicios dentro del centro laboral.

El contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo independiente, puesto que sus disposiciones son creadas única y exclusivamente por las partes que intervienen en su celebración; sindicato y patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en vigor lo define como: el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de

trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales de be prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Para el Doctor Baltasar Cavazos Flores " Los elementos que se desprenden de la definición son:

- a) El contrato colectivo es un convenio,
- b) Solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios,
- c) Puede ser celebrado por un sólo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales; para
- d) Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación".¹³

Por su parte el Doctor Néstor de Buen Lozano establece una serie de consideraciones acerca de la definición que son a saber:

- "a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio,
- b) Que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales,
- c) Su finalidad es establecer normas generales,
- d) Su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o establecimiento".

Sus conclusiones en cuanto a la definición son:

"a) La celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indispensable que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores por sí mismos no están legitimados para celebrarlos.

13. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de derecho laboral, Op cit, p. 267.

b) Solo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento".¹⁴

En el artículo 16 de la ley vigente se define a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal o agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Es decir, la empresa puede contar si así conviene a sus intereses con varios establecimientos localizados en diferentes lugares y éstos deben de contribuir al desarrollo de la empresa misma.

En cuanto a su denominación le han hecho varias críticas, argumentando que ni es contrato ni es colectivo, en virtud de que no existe ni acuerdo de voluntades de las partes para celebrarlo, ya que si el patrón se opone a celebrarlo el sindicato podrá emplazar a huelga a la empresa obligandolo a fin de cuentas a realizarlo. No es colectivo por que en su celebración no intervienen todos los trabajadores que se verán favorecidos o perjudicados con el contenido del contrato colectivo.

No obstante que estamos de acuerdo con lo anterior, creemos que no hay alguna denominación propuesta por los diferentes tratadistas adecuada para denominarlo, por que de alguna u otra forma siempre implicaría que existiera un acuerdo de voluntades cosa que al tener el sindicato el derecho de huelga para obligar al patrón a celebrarlo, no se dará. En cuanto a la no intervención de los trabajadores en su celebración sería materialmente imposible y lejos de que no se llegaría a

14. BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1992, p.747.

acuerdo alguno, debiendo de intervenir por consiguiente los representantes de los trabajadores, que mejor que el sindicato mismo.

1.5. CLAUSULA DE EXCLUSION

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, contempla la inclusión de ésta cláusula dentro del contrato colectivo de trabajo al establecer que en el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

La cláusula de exclusión por separación o expulsión encuentra su base y sustento en el mismo artículo, último párrafo al establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Para el Doctor Mario de la Cueva, las cláusulas de exclusión son "normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato".¹⁵

La cláusula de exclusión de ingreso es aquella que obliga al patrón a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

Para los legisladores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, les pareció necesario modificar la última parte de la definición anterior y agregan, a quienes sean miembros del sindicato titular del con-
15. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op cit, p.307

trato colectivo.

La cláusula de exclusión por separación o expulsión es definida en la Ley de 1931, como una normación del contrato colectivo o del contrato ley que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que forman parte.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se modifica al igual que en el caso anterior el párrafo final quedando en los mismos términos; es decir, se agrega; a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo.

Además de lo anterior en la Ley de 1931, la cláusula de exclusión en sus dos especies se imponía por disposición de la ley, al reconocer el derecho del sindicato para proponer trabajadores para la ocupación de los puestos vacantes y de nueva creación.

Lo anterior se desprende de lo consignado en el artículo 236 que considera como un derecho del sindicato y como una obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean expulsados del mismo. Ahora la ley es muy clara dado que sujeta su consagración al acuerdo entre el sindicato y el patrón, de donde se desprende que en la actualidad es por convenio de las partes que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Si bien es cierto, que en la actualidad su inclusión dentro del contrato colectivo queda al arbitrio de las partes, también hay que aclarar que si el patrón en algún momento se niega a realizar su

inclusión en dicho contrato, el sindicato tendrá a su favor, ejercer el derecho a huelga, que se encuentra consignado en el artículo 440 de la ley vigente; es por esto que por lo general en todos y cada uno de los contratos que se celebran con tal carácter dicha cláusula se incluye; es decir, prácticamente el patrón se encuentra obligado a aceptar su inclusión.

Antes de concluir este apartado diremos que por ser el tema que estamos estudiando, la cláusula de exclusión en sus dos especies se abordará más ampliamente en el capítulo quinto del presente trabajo.

1.6. SU LEGALIDAD Y CONSTITUCIONALIDAD

Pasemos a definir en primer lugar lo que se entiende por constitucionalidad, así como la anticonstitucionalidad y la inconstitucionalidad, para posteriormente definir a la legalidad.

Para poder definir la constitucionalidad, empecemos por establecer que es una Constitución.

Algunos doctrinarios mencionan que hay dos tipos de constituciones, la constitución real, ontológica social, por una parte y la constitución jurídico positiva.

Dentro de la primera especie se encuentran todos los aspectos del ser y deber ser de un pueblo, en su existencia social, dentro del proceso histórico, lo real de ésta Constitución deviene de los aspectos económicos, políticos y culturales, así como todas las acciones que realiza el propio Estado en sus orígenes.

La Constitución jurídico positiva es el conjunto de normas bá-

sicas y supremas de un Estado, este tipo de Constitución en determinado momento puede o no ser un reflejo de la Constitución real. Esta es la que da origen al Estado en sus principios.

Por consiguiente se puede decir que la Constitución es la ley fundamental del Estado, conteniendo las normas principales de la organización y funcionamiento del Estado.

En la Constitución se comprende la forma de gobierno del Estado por lo que contiene el conjunto de normas fundamentales de la organización política y social, estableciendo las diferentes atribuciones que tendrán los poderes que conducirán al país, además de garantizar la libertad de todos los habitantes y sus derechos; por lo tanto sus normas regulan el funcionamiento, la vida y acción de la nación.

La Constitución es el elemento normativo en el que se marcan las potestades de autodeterminación y autolimitación de la soberanía popular traduciéndose esta en el poder constituyente. Dicha autodeterminación se manifiesta en la existencia del orden jurídico, que excluye la existencia de arbitrariedad.

El orden jurídico que rige en un país puede clasificarse en dos grandes grupos que son a saber: La Constitución y las normas de carácter secundario que tiene su sustento en la misma norma fundamental, estas normas de carácter secundario se subdividen a su vez en: sustantivas, orgánicas, adjetivas, normas de aplicación federal y las de aplicación local o estatal.

Las constituciones pueden ser también en cuanto a su forma de dos tipos: las escritas en las que las disposiciones que se encuentran en ellas obviamente de carácter jurídico, están en un todo normativo,

unitario, en forma de articulado, estando las materias que se regulan normadas con cierta precisión.

Este tipo de Constitución es la adoptada generalmente en todos los países latinoamericanos, entre los que se encuentra México, éste modelo fue tomado de la Constitución de los Estados Unidos del año de 1787; así como del modelo francés de 1791.

Por otra parte se encuentran las constituciones de tipo consuetudinario, cuyas disposiciones no se encuentran como las anteriores escritas, sino que se basan en la costumbre del país y en las prácticas jurídicas y sociales, sustentándose su aplicatoriedad en la comunidad misma que es la que le da vigor y sustento.

Las constituciones desde el punto de vista de su reformabilidad suelen clasificarse en rígidas y flexibles.

De lo anterior creemos que es necesario dar o tratar de integrar una definición sobre lo que entendemos por Constitución del Estado a saber: Es la ley suprema del país, que contiene las normas fundamentales de su organización, estructura y funcionamiento, así como las normas relativas a las garantías individuales y sociales de los ciudadanos, frente al Estado y ante los demás individuos, así como las de sus obligaciones recíprocas.

Una vez que hemos mencionado un concepto sobre la Constitución pasemos enseguida a determinar lo que es la constitucionalidad.

Constitucionalidad de una ley es que tenga el carácter de constitucional; es decir, que dicha regulación de tipo jurídico, debe de estar acorde con los principios fundamentales establecidos en la ley

suprema de la Nación; la Constitución.

Si la ley ordinaria o secundaria es contraria a los principios que se encuentran contenidos dentro de la ley suprema, es anticonstitucional, pero si esta ley implica la conformidad o compatibilidad de una ley común con respecto a la ley fundamental y suprema del estado esta ley tiene o tendrá la connotación de constitucionalidad.

La anticonstitucionalidad significa lo contrario a la Constitución del Estado. Los jueces que se encuentren ante un caso de ley anticonstitucional deben en todo momento de abstenerse de aplicarla, porque de lo contrario la persona a quien se le aplique tendrá el derecho de atacar dicho acto de autoridad a través del juicio de amparo.

Anticonstitucional por consiguiente se compone de las palabras anti; que significa contra y constitucional que deriva de la Constitución, por lo tanto es contrario a la Constitución.

Para el Doctor Ignacio Burgos Orihuela, la anticonstitucionalidad "entraña oposición abierta, manifiesta e indudable de algún acto o ley contrario a la Constitución. Es una inconstitucionalidad evidente que no requiere demostración".¹⁶

En cuanto a la definición anterior, estamos de acuerdo en lo referente a la primera parte de la definición, pero no con respecto a la segunda por las razones que más adelante expondremos.

La constitucionalidad de la ley de carácter ordinario se presupone pero la anticonstitucionalidad debe ser probada.

En nuestro país la autoridad facultada para conocer de la anticonstitucionalidad de la ley es la Suprema Corte de Justicia de la Na-

16. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de derecho constitucional garantías y amparo, Porrúa, México 1984. p. 50

ción, siendo la única que puede declarar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una ley.

La Doctora Aurora Arnaiz Amigo, en su definición de anticonstitucionalidad dice " El diccionario de etimologías latinas menciona la inconstitucionalidad, en su primera acepción 'en, entre" y en acepciones posteriores, las de "con, contra, mientras, durante". Es decir que el vocablo inconstitucionalidad etimológicamente es equivoco por multívoco, que lo mismo puede significar dentro de la Constitución que contra la misma. Por el contrario anti es muy preciso. No se presta a confusiones pues significa contrario a la Constitución".¹⁷

El Doctor Ignacio Burgoa Orihuela define a la inconstitucionalidad como "palabra compuesta del prefijo negativo in y del sustantivo constitucionalidad cuando se trata de leyes o actos de autoridad abiertamente opuestos a dicho ordenamiento supremo; es decir, que adolezcan de dicho vicio por modo indudable manifiesto y notorio".¹⁸

De las definiciones de ambos maestros, se confunde a nuestra manera de ver los términos anticonstitucionalidad e inconstitucionalidad, puesto que aquella significa contrario a la Constitución, estando de acuerdo con la Doctora Arnaiz Amigo, en cuanto a que es un término preciso que no se presta a confusión, pero en lo que no coincidimos es en lo referente a la inconstitucionalidad, dado que pensamos que significa que dentro de la ley fundamental, la Constitución, no existe norma jurídica que fundamente el acto de autoridad o la ley secundaria misma; es decir; la inconstitucionalidad a nuestra manera de ver, es que

17. Diccionario jurídico mexicano, tomo IV, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1985. p. 151.

18. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de derecho constitucional garantías y amparo, Op cit, p. 234.

dicho acto o ley se encuentra fuera de lo facultado por la Constitución, por lo tanto no puede haber una contradicción de la misma.

No obstante, en este trabajo asimilaremos tanto la palabra anticonstitucional al término inconstitucional para seguir lo marcado por la mayoría de los doctrinarios.

Empecemos a definir lo que será la legalidad de un acto; el Licenciado Samuel Antonio Gonzáles Ruiz dice " la palabra deriva del latín *legalis*, prescrito por la ley o conforme a ella. Característica propia y necesaria del orden jurídico, de la que se deriva el principio que establece que la conducta de los hombres en sociedad como particulares o como órganos del Estado, debe de ser conforme lo prescriben las normas jurídicas".¹⁹

Este concepto de legalidad es fundamental en razón de que todos los actos, tanto de los particulares, como de las autoridades deben de apegarse al orden jurídico preestablecido.

El principio de legalidad consiste en que toda la actividad jurídica desplegada en el ámbito de la comunidad que provenga del Estado o de los particulares, solamente adquiere validez de tal, en cuanto de modo directo o indirecto, se encuentra habilitada por la Constitución y las leyes ordinarias que de ella derivan, siendo sus normas reglamentarias, que es fruto del querer mayoritario formalmente expresado y dirigido a la garantía y auspicio de los derechos humanos.

Para el Doctor Ignacio Burgoa Orihuela, la legalidad " implica adecuación de los actos de autoridad a la ley. Importa una garantía constitucional establecida en el artículo 16 del Código Su-
19. Diccionario jurídico mexicano, tomo IV, Op cit, p. 19

premo de México".²⁰

La Constitución consagra como lo dice el maestro Burgoa en su artículo 16 la llamada garantía de legalidad que dice: nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles, posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento". Esta garantía obliga al órgano de autoridad a mostrar a la persona que le va aplicar algún acto de molestia a fundarlo y motivarlo, sino existe tal motivación o fundamentación dicho acto de autoridad puede ser declarado nulo conforme a los procedimientos prescritos por la propia ley.

El principio de legalidad consiste en que las autoridades no tienen más facultades que las que las propias leyes les otorgan y que sus actos sólo son validos cuando se fundan en una norma y su ejecución se efectúe también conforme a la forma en que ella misma prescribe.

Pero no sólo las autoridades están obligadas a respetar y actuar conforme a lo prescrito por la ley, sino lo mismos sujetos, dado que si sus actos se encuentran fuera de la ley, carecerían de la legalidad correspondiente y pueden ser denunciados ante las autoridades competentes.

El profesor Elías Díaz dice " la legalidad es el escudo contra la arbitrariedad, pues significa "ya la posibilidad de una primera aún-que imprescindible y esencial zona de seguridad jurídica".²¹

Sentimos que no existe confusión ya sobre el término de legalidad, por lo que damos por terminado este primer capítulo.

20. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de derecho constitucional garantías y amparo, Op cit. p. 267.

21. DIAZ, Elías, Sociología y filosofía del derecho, Taurus ediciones, Madrid, 1976. p. 42.

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

En este capítulo estudiaremos los antecedentes de la cláusula de exclusión, empezaremos por dos países europeos como son Inglaterra y Francia, pasando en seguida a nuestro país. Los antecedentes tienen una gran importancia, por que a través de su estudio sabremos el origen, las causas y los motivos que conducen a los sindicatos a solicitar su inclusión dentro de los contratos colectivos de trabajo.

2.1. INGLATERRA

La Revolución Industrial Inglesa, desde mediados del siglo XVIII, creó la gran fábrica; determina el nacimiento del proletariado; su concentración masiva en las ciudades industriales; la explotación del trabajo asalariado, inhumanamente exigido a hombres, mujeres y niños, las condiciones de miseria de la clase trabajadora; es decir, el trabajo asalariado, constituía un fenómeno económico, esquivado por el derecho, en nombre de la libertad individual.

La concentración masiva de los trabajadores, la explotación excesiva de la que eran víctimas y su miseria social propiciaron la aparición del movimiento obrero, como expresión de un sector revolucionario, que plantearía la transformación social.

El movimiento cartista en Inglaterra(1836-1843) y las revoluciones francesas de 1830 y 1848, crearon el clima ideológico general y el fermento social para la aparición del Derecho del Trabajo. Todavía en los albores del siglo pasado, la codificación del Derecho Civil

iniciada por el Código de Napoleón en 1804, silenciaba la pavorosa explotación humana de la gran industria.

Fueron precisamente los conflictos sociales engendrados por la gran industria, los que dieron origen en Inglaterra de la primera mitad del siglo XIX a la legislación fábril (Leyes de 1833, 1844, 1845 y 1850), reglamentaria de la jornada de trabajo, sobre todo para los niños y mujeres, legislación que empieza a colocar el nudo hecho económico de la venta del trabajo humano en el ámbito del derecho, con que se inicia la evolución jurídica que en unas cuatro décadas habrá cimentado los pilares básicos del Derecho del Trabajo.

Del simple hecho económico del asalariado, indiferente para la Ley, se pasa a las primeras Leyes sobre higiene y jornadas de trabajo; y bien entrada la segunda mitad del siglo XIX, las leyes sobre seguro en Alemania de Bismarck, las leyes sobre la asociación profesional en Inglaterra y Francia, la delimitación de la jornada de trabajo en los países europeos más industrializados, y otras medidas semejantes, convierten aquel hecho económico, en el objeto de un nuevo y distinto régimen jurídico; el Derecho del Trabajo actual.²²

Concomitantes a las compañías aparecieron nuevas formas de asociación obrera; las sociedades mutualistas, que tenían fines de socorro mutuo, y las cooperativas. También aparecieron las de resistencia, que participaban de los caracteres de las dos formas anteriormente citadas, y que tenían por objeto organizarse adecuadamente para "resistir" la lucha motivada por los nuevos métodos de trabajo.

22. RICORD, Humberto, E. "La cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical", Revista mexicana del trabajo, No. 3, tomo XVII, sexta época, STPS, México, julio-agosto-septiembre, 1970, p.p.27 a 29.

En el tercer cuarto del siglo XIX, el auge económico se evidencia por el alza de los valores; la población urbana aumenta y la rural disminuye; la miseria obrera crece, pues el desarrollo del capitalismo supone salarios de hambre, largas jornadas de trabajo, despidos; etc. Ni las sociedades mutualistas, ni las de resistencia pudieron ya adaptarse a las nuevas condiciones de lucha, nacen entonces las cámaras sindicales o sindicatos para intervenir en todos aquellos problemas originados por el maquinismo; salarios de hambre, jornadas de trabajo, aprendizaje, labores de las mujeres y los niños, despidos.

La producción industrial que a partir de la segunda mitad del siglo XVIII conduciría rápidamente a la gran fábrica, selló la muerte del sistema feudal de producción, las corporaciones ya no cumplían ninguna función en el nuevo régimen fabril capitalista. El desarrollo del capitalismo exigía el libre juego de las fuerzas económicas industriales.

El ascenso de la burguesía al poder político, y su necesidad de libre desarrollo capitalista, llevarían al Estado a la promulgación de un derecho en el que se tomara en consideración estas demandas económicas.

El Estado capitalista, en manos de la burguesía, se adscribió a la tesis de la libertad individual, de la libre concurrencia económica y de abstención absoluta con respecto al trabajo asalariado, intentando expedir leyes para impedir la organización de la clase obrera.

En Inglaterra las leyes de 1799, prohibieron las coaliciones de obreros y patronos, así como las asociaciones que se propusieran turbar el orden público.

Al prohibirse la asociación profesional en las mayorías de las naciones europeas, desaparece la posibilidad de que estas agrupaciones o sindicatos soliciten tener privilegios dentro de las fábricas que al fin y al cabo fue lo que condujo a la burguesía a prohibirlas.

Pero el movimiento obrero no pudo ser contenido por esta legislación prohibitiva. Durante la primera mitad del siglo pasado, la explotación y la miseria lanzaron al proletariado de Inglaterra; es decir, la clase trabajadora a una violenta lucha de clases, cuya manifestación más importante fue el del cartismo inglés al igual que las revoluciones francesas de los años 1830 y 1848. En estos movimientos se lucha principalmente por la disminución de la jornada de trabajo, por el aumento de los salarios, y el instrumento de lucha, es en todas partes, la asociación de los obreros, perseguida, destruida, renaciente de sus propios escombros, por encima de las leyes. De hecho la asociación profesional acompañó a todo el movimiento obrero europeo durante toda su lucha en contra de la opresión. Estos movimientos y la violencia que trajeron consigo orilló a los parlamentarios de la clase burguesa a revocar las leyes que prohibían la asociación profesional en el año de 1824.

No obstante lo anterior el reconocimiento de las asociaciones profesionales no fue sino hasta, el año de 1871 con la Trade Unions que según el Doctor Mario de la Cueva el término quiere decir " Toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros o entre patronos y patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria y comercio".²³

23. DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1967, p. 393.

Pero en esta Trade Unions, se reconoce el derecho de asociación como una conquista de los grupos; es decir, de los trabajadores, no en cuanto individuos aislados, sino como integrantes del grupo laboral, no se reconoce por consiguiente un derecho de los obreros o de los patrones, sino de los grupos obreros; las asociaciones profesionales no tomaron la existencia de las leyes; la realidad social es lo que da su razón de ser. El orden jurídico se limita a constatar este hecho.

Por otra parte la Trade Unions inglesa reconoce únicamente la libertad positiva de asociación profesional; se reconoce el derecho de los grupos de trabajadores para formar asociaciones pero no se reconoce el derecho para obligar a los trabajadores a permanecer dentro de la asociación profesional que se haya creado.

La libertad de asociación profesional quedó garantizada frente al Estado, como un derecho público de los trabajadores y de los patronos: El Estado no puede prohibir la libre formación de las asociaciones profesionales y no podría imponer la sindicación obligatoria, por que no hay que le autorice.

El derecho inglés da garantías a los trabajadores en contra de los actos delictuosos de los poderes sociales. El viejo derecho social criminal consuetudinario no está derogado y en consecuencia, son ilícitas las maniobras que tiendan a impedir a los trabajadores el libre ejercicio de sus derechos entre ellos el de asociación profesional.

Pero el antecedente inmediato de las cláusulas de exclusión se encuentra en el boicot; en el que las asociaciones de compañeros deben de haber exigido de los maestros que no emplearan en sus talleres sino

a oficiales miembros de la asociación. Un relato histórico al respecto es el hecho de que un compañero que ingresaba en un taller era boicoteado, se le despreciaba públicamente y nadie le trataba y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro. Y generalmente tuvieron éxito esta asociación de compañeros.

Dos siglos después y al nacer las modernas Trade Unions inglesas, se insistió en el procedimiento, se relata la aparición de dos casos importantes: Los cardadores del oeste de Inglaterra lograron constituir, en el año de 1741, una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaran trabajadores libres la negativa debería ir seguida de una huelga y del boicot. En el año de 1771, lograron los sombrereros formar una Federación Nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros, se luchó durante varios años, hasta que el Parlamento declaró ilegal a la Federación.

Al prohibirse la asociación profesional desapareció la posibilidad de las cláusulas de exclusión. El derecho europeo, no ha reconocido hasta el presente la licitud de estas cláusulas; se puede decir que las ha prohibido. Sin embargo parece que funcionaron frecuentemente en Inglaterra. En el segundo estadio del movimiento Trade Unionista inglés, lograron hacer que se respetaran las uniones y que únicamente se utilizara a sus miembros, sería la condición en que se encontró la asociación de los ingenieros constructores de máquinas (The amalgamated Engineers Trade Unions).²⁴

24. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.p. 371 a 373

Estos constituyen los antecedentes que se presentan en Inglaterra sobre la asociación profesional y asimismo de la cláusula de exclusión, pasemos enseguida a estudiar lo que sucedió en Francia con respecto a estas dos instituciones.

2.2. FRANCIA

En Francia el surgimiento de la asociación profesional, como el de la aparición de las cláusulas de exclusión, con lleva un desenvolvimiento similar al que se vivió en Inglaterra, pasaremos a llevar a cabo su desarrollo dentro de éste país europeo.

No habían transcurrido más que varias décadas, desde que la Revolución francesa inauguró en la escala universal la etapa de constitucionalismo individualista, cuando se iniciaron en Europa las primeras manifestaciones de derecho del trabajo, contradictorias con el sistema jurídico liberal burgués cuyo reinado databa, según hemos dicho de unas pocas decenas de años.²⁵

Al igual que en Inglaterra el nacimiento de proletariado y su explotación inhumana desde el surgimiento del maquinismo a través de la revolución industrial inglesa, los conduce a unirse, surgiendo la expresión del movimiento revolucionario obrero cuyo fin sería plantear la transformación social.

Con las revoluciones francesas de los años 1830 y 1848, se crea el ambiente ideológico para el surgimiento del derecho del Trabajo, se

25. RICORD, Humberto, E, Revista mexicana del trabajo, Op cit, p.27

silencia la explotación del obrero por la Codificación Civil, todo esto lo conduce a unirse, surgiendo las leyes de asociación profesional en Francia.

La monarquía francesa derivaba derechos tributarios de los gremios y debido al cambio económico de la producción, hubo de desplazarse directamente a la fuente de percepción impositiva a cada industrial bajo Colbert. El régimen corporativo hizo más y más honda su decadencia, por efectos del desarrollo industrial, hasta que el Edicto Turgot del año de 1776, aboliendo las corporaciones, vino a propiciar su desaparición pocos meses después fueron establecidas jurídicamente, en virtud del edicto Clugny, pero el sistema industrial había acabado con ellas.

El 4 de agosto de 1789, las corporaciones fueron suprimidas por los Estados generales franceses convertidos en Asamblea Nacional. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (17-28 de agosto del mismo año) jurada por esa asamblea no manifestó nada con respecto al derecho de asociación profesional, pero un decreto del 21 de agosto de 1790, aceptó los derechos de asociación pacífica y de constituir sociedades libres según las leyes comunes, lo que suscitó el temor de que indirectamente pudieran renacer las corporaciones.

La asamblea constituyente francesa, por decreto de 2-17 de marzo de 1791, suprimió los gremios y proclamó la libertad del trabajo. Sin embargo, la agitación de los obreros parisinos por sus sociedades no se detuvo. Fue necesario que se legislara de modo más enérgico. El consejero Chapelier, defensor del proyecto de ley que fue aprobado el 17 de junio de 1791 por la Asamblea Constituyente, denunciaba que varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asam --

bleas de artes y oficios, en las que se han designado presidentes, secretarios y otros empleos. El fin de estas asambleas que se propagan en el Reino Unido y que han establecido relaciones con las otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios diarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer. La ley Chappelier estipulaba dentro de su reglamentación :

"Artículo 1o. Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa el aniquilamiento de cualquier especie de corporación de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido restablecer las de hecho por cualquier pretexto o en cualquier forma que sea.

Artículo 2o. Los ciudadanos de un mismo estado o profesión, los empresarios, los que tienen tienda, los operarios y aprendices de cualquier arte, no podrán, cuando se encuentren juntos, nombrar presidente, ni secretario, ni síndico, llevar registros, deliberar o redactar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes.

Artículo 4o. Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos, tendiendo a rechazar o fijar de común concierto un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, dichas deliberaciones y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre".²⁶

26. RICORD, Humberto, E, Revista mexicana del trabajo, Op cit, p.p.29-30

La ley Chapelier establece dentro de su reglamentación una serie de sanciones para todos aquellos que traten de infringirla, además las leyes en materia penal tipificarón como delito las coaliciones y las huelgas.

Esta prohibición conduce a la desaparición de las asociaciones profesionales en la Francia de los siglos XVIII y XIX, junto con las diversas sanciones penales apaciguando los recursos más efectivos del movimiento obrero; coaliciones y huelgas. La ley rige hasta el año de 1884.

Pero así como ocurrió en Inglaterra, esta legislación de carácter prohibitivo de las asociaciones profesionales fue derogada, en virtud de la gran presión que ejercían los trabajadores que defendían incansablemente a la asociación profesional, aparece una violenta lucha de clases que surge a raíz de la explotación y miseria de la clase proletaria, representan a esta lucha las revoluciones que se dan en los años de 1830 y 1848. Esta lucha del proletariado trae como resultado que el parlamento se vea obligado a revocar estas leyes que atentan en contra de la clase trabajadora en el año de 1864.

Por consiguiente a partir de este año la coalición obrera hubo de ser tolerada, al derogarse las leyes que la prohibían, para el año de 1884 se lleva a cabo el reconocimiento de las asociaciones profesionales, tanto de los obreros como de los patrones, aunque la lucha había sido desplegada solamente por el grupo obrero. A partir de este momento se presenta el reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, expresamente se reconoce el derecho de los trabajadores de formar sindicatos, considerándose éstos como personas jurídicas.

Su reconocimiento del sindicato fue un reconocimiento limitado, pero esta limitación no se da frente al Estado sino frente a los propios sindicatos los que pretendían una dictadura de carácter sindical para la efectividad del plan de transformación social. La doctrina de la ley francesa, emparentada con la inglesa, era una aplicación de los principios de la Revolución, pues el derecho de asociación profesional correspondía a los hombres como parte del derecho natural de asociación; la ley consiguientemente, debía reglamentar la asociación profesional en forma que garantizara, esencialmente, el derecho natural del hombre este derecho era lo valioso y el grupo un medio para su realización: Libertad de asociación profesional, pero libertad también ilimitada frente a la asociación profesional partía del hombre y se instituyó para su beneficio. En Francia cedió el parlamento a las demandas de los grupos obreros.

Las corrientes sindicales radicales que buscaban la transformación total del orden jurídico existente, la que pugnan por la lucha de los obreros organizados frente al capital y el Estado, sostendrán la su prelación del grupo sobre el individuo, a estas tendencias les interesa solamente el fin y no los hombres. Dentro de este tipo se encuentra la Confédération Générale du Travail de Francia.

La legislación francesa comparte los principios del derecho inglés y sus textos son explícitos en favor de la libertad pero en algunas ocasiones se llegó a aceptar la cláusula de un contrato colectivo que obligaba al empresario a utilizar únicamente como trabajadores a los sindicalizados.

En la legislación penal francesa se prohibió en los artículos 414, 416 la coalición obrera y los artículos 291 y 292, aceptaban las asociaciones, siempre y cuando éstas no excedieran de veinte personas; es decir, una asociación se podría formar por dos personas hasta diecinueve. Posteriormente en el año de 1864 y 1884 las leyes garantizan la libertad de coalición y de asociación frente al Estado. Dentro de la doctrina se aceptaba que el reconocimiento de asociación profesional abarcaba tanto a la libertad de asociación positiva; es decir, del derecho del trabajador para ingresar a un sindicato y la libertad negativa el derecho del trabajador para no ingresar a un sindicato o dejar de pertenecer a él.

Al no permitir las leyes penales ejercer cualquier coacción sobre los trabajadores para afiliarse a un sindicato, la acción directa que ejerzan los grupos que pertenezcan a los sindicatos para obligar a los demás que se sindicalicen esta prohibida. Por lo que el trabajador se encuentra en plena libertad de ingresar o no a cualquier sindicato según convenga a sus intereses.

La ley de Sindicatos Profesionales del año de 1844, en su artículo octavo garantiza la libertad de retirarse de la asociación profesional o sindicato igual protección da a los demás derechos que tiene el trabajador sobre su libertad de asociación profesional.

El trabajador no tiene ninguna obligación de expresar algún motivo que lo haya orillado a retirarse de asociación; es decir, tiene o goza de una completa libertad de asociarse o desasociarse según sus propios intereses, además si llegase a existir alguna disposición en contrario atentatoria de esta libertad no surtirá efecto alguno. El

artículo octavo, por consiguiente esta ley protege la libertad de los propios sindicatos contra el espíritu de dominación de algunas otras asociaciones sindicales y contra cualquier obligación tiránica que se les pretenda imponer. Por tanto, el ejercicio de ésta libertad se encuentra plenamente garantizado.

En la actualidad algunas resoluciones que se han emitido por la Corte de Casación, empiezan a permitir la licitud de los procedimientos indirectos para obligar a los trabajadores a adherirse a algún sindicato; es decir, la jurisprudencia empieza a admitir la inclusión de las cláusulas de exclusión.

Los autores franceses no se han atrevido a sostener la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso la cual es duramente combatida pero también la cláusula de exclusión por separación o expulsión. Para Georges Bry, la cláusula de exclusión de ingreso es ilícita, Paul Pic coincide con esta posición.

La coacción que se ejerce sobre el individuo o trabajador no sindicalizado constituye una violación flagrante a lo que se consigna en el artículo séptimo de la Ley, el que reconoce el derecho al trabajador a permanecer ajeno a todo grupo corporativo o salir del mismo por su propia voluntad. Si los precedentes declarados legítimos por la Corte de Grenoble, en una sentencia emitida el 28 de octubre de 1890- rectificados por la Corte Suprema de Casación- se generalizan, la situación de los obreros devendría intolerante, pues éste se colocaría en la alternativa de ingresar a los sindicatos o de no conseguir empleo en ninguna parte, sería una posición contraria al principio de la libertad del trabajo proclamada por la ley del año de 1791 y mante -

nida por el artículo séptimo de la ley de 1884.

Para algunos autores franceses la jurisprudencia se ha inclinado por la lícitud de la cláusula de exclusión de ingreso (Clause -- d'emploi exclusif de syndiqués); y manifiestan que la primera sentencia se dictó por el Tribunal Civil De Seine el 18 de octubre de 1912, la segunda sentencia fue dictada el 24 de octubre de 1916 por la Sala Civil de la Corte de Casación al establecer:

"Que de acuerdo con el artículo 12 del contrato colectivo de trabajo, se obligaron los empresarios a no reclutar su personal sino entre los obreros de una categoría determinada, renunciando al derecho de seleccionar libremente a su personal. Esta renuncia, temporal y cuyo móvil no es la idea de dañar a los otros obreros, no es contraria a la ley del 21 de marzo de 1884".

Se realizaron grandes modificaciones al derecho colectivo, Francia apartir de la segunda postguerra; el 11 de febrero de 1950 se dictó la nueva ley sobre convenciones colectivas de trabajo, la que en su artículo 31 g, señala el contenido obligatorio de las convenciones colectivas de trabajo y en su artículo tercero menciona que estas contendrán "las condiciones de admisión y despido de los trabajadores sin que las disposiciones puedan contrariar la libre elección del sindicato por los trabajadores".²⁷

Estos han sido los antecedentes de la cláusula de exclusión en Francia y a su vez de la asociación, ahora pasemos a nuestro país.

27. DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op - cit, p.p. 356-383.

2.3. MEXICO

Como hemos visto en europa surgen las agrupaciones profesionales en el siglo XVIII, en nuestro país no sucede así, en el siglo XIX los trabajadores no lograron unirse en este tipo de asociaciones profesionales. La forma de producción que se da es la de tipo corporativo, en talleres familiares e industrias pequeñas, la ausencia de reglamentación que ayudara a formar asociaciones que se opusieran a ese régimen fueron las causas que no permiten el surgimiento de las ideas asociacionistas.

Se crean las sociedades mutualistas que surgen a raíz de la búsqueda de la clase trabajadora para lograr un medio que les permitiera obtener una mayor protección en los casos de enfermedad y muerte.

En el siglo XIX se formó el Círculo de Obreros en el año de 1872, el que llegó a contar entre sus filas en octubre de 1874, con cerca de 8000 trabajadores.

La Confederación de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos fue fundada el 5 de marzo del año de 1876, esta Confederación es la que consigue la unión entre los trabajadores.

En el año de 1890, se crean diversas organizaciones de trabajadores que son: La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, La Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril, que junto con la Unión Liberal en Cananea y el Gran Círculo de Obreros Li --

bres , en Orizaba, fueron los organismos que lucharon en Cananea y Rio Blanco.²⁸

En el año de 1906 se constituye el Gran Círculo de Obreros Libres, en los Estados de Puebla y Veracruz.

Para el año de 1913 existían en el país 172 asociaciones y 600 sociedades mutualistas, pero la organización de las mismas era deficiente, en virtud de la ausencia de espíritu de clase, la falta de ideas de carácter social, no permitían que se desarrollara una conciencia clara de unión de la clase trabajadora. Las asociaciones profesionales obreras, tenían una vaga idea de sus aspiraciones y de sus fines; al grado tal que realizaban pedimentos de apoyo financiero al propio Estado, lo que en Europa no era considerado sano.

En el año de 1911 se forma la Confederación Tipográfica de México, en la capital, que constituye una organización de resistencia en el país, en el norte se forma la Unión Minera Mexicana; en el estado de Torreón. El 15 de julio de 1912, se constituye la Casa del Obrero Mundial, que es clausurada por el gobierno en mayo de 1914, para evitar la propaganda disolvente que allí surgía, pero es reabierto en el año de 1915, ésta conmemora en el año de 1913, el 1o. de mayo y exige a su vez la jornada de trabajo de 8 horas, así como el descanso dominical.

Posteriormente en el año de 1917 a raíz de la promulgación de la Constitución se reconoce el derecho de los obreros a la libre asociación profesional, al establecer en su artículo 123 en su fracción XVI, que " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para

28. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.p.352.

coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

A raíz de esto los patrones lucharon en contra de los sindicatos y de su exigencia de firmar contratos colectivos. Pero al facultar la Constitución a los trabajadores para constituirlos, su táctica cambia por completo. Empiezan a crear a sus propios sindicatos, o dividen a los trabajadores de las empresas para constituir los llamados sindicatos patronales o blancos. Paralelamente a esta táctica patronal, comienza a manifestarse la demanda, un tanto imprecisa de un procedimiento que permitirá la aplicación de muy enérgica sanción en contra de los disidentes o traidores.

La reivindicación de la clase obrera mexicana en el sentido de incluir la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, no apareció sino hasta que los trabajadores hubieran logrado el derecho de sindicalización y por consiguiente de la contratación colectiva.

Los sindicatos más avanzados no sólo quisieron proporcionar el personal de nuevo ingreso, sino que, además, aspiraron a poder eliminar legalmente del trabajo a aquellos agremiados que conspiraran en contra de su integridad o de sus principios o que en forma abierta se pasarán a defender al enemigo. A la cláusula de contratación exclusiva le siguió necesariamente la de exclusión por separación. De esta manera habría de resultar imposible o muy difícil para los patrones, romper a los miembros del sindicato en número suficiente para integrar otro, o que en el lugar de trabajo permanecieran elementos nocivos

haciendo labor de disolución y espionaje.

Es difícil determinar si antes de la ley de 1931, existían en nuestro sistema laboral contratos colectivos que contemplaran la cláusula de exclusión con sus características actuales.

En el siglo XIX y el porfirismo no conocieron las cláusulas de exclusión. Los empresarios no reconocieron a las asociaciones profesionales de obreros, mucho menos celebraron con ellos contratos colectivos. Es por esto que en este siglo XIX no pueden haber nacido las cláusulas de exclusión.

La cláusula de exclusión desde sus orígenes se divide en dos a saber: la cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación, la primera parece ser anterior a la Constitución de 1917, se tiene noticia de que figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en el año de 1916, con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., pero no se ha logrado encontrar un ejemplar del contrato colectivo.

Una vez que fue promulgada la Constitución de 1917, el movimiento de los trabajadores para implantar la cláusula de exclusión fue muy intenso particularmente en los Estados de Veracruz y Tamaulipas; y los trabajadores consiguieron implantar las primeras cláusulas en una multitud de contratos colectivos.

Se puede decir, que la mayoría de las leyes de los estados garantizaron el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación profesional. Solamente en la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del año de 1928, se encuentra un principio de la cláusula de exclusión de ingreso. Esta cláusula aparece redactada definitivamente en el Proyecto

to de la Secretaría de Industria de 1931.

Por su parte el Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, que sometió el Licenciado Emilio Portes Gil, Presidente de la República en el año de 1929, al H. Congreso de la Unión al parecer no se aceptaba la inclusión de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, toda vez que en su artículo 139, estipulaba : Son obligaciones de los patrones:

III. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a los que les hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad.

Los trabajadores sindicados a que se refiere esta fracción, son los agremiados en el sindicato industrial o gremial con el que el patrón hubiere celebrado el contrato colectivo.

En el artículo 301 del Proyecto se estipulaba que:

Queda prohibido a los sindicatos:

III. Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le nieguen trabajo, a no ser que obre en defensa de los intereses profesionales que representa.

Por su parte el artículo 303, del citado ordenamiento menciona que: Los miembros de un sindicato podrán separarse en cualquier momento que lo deseen.

En el artículo 305, se consignaba: Cualquier cláusula en contra de las disposiciones de los dos artículos anteriores, que establezca multa convencional en casos de separación o que desvirtúe de algún modo las mismas disposiciones, se tendrá por no puesta.²⁹

29. Proyecto de Código Federal del Trabajo, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1929, p.p. 28, 69 y 70.

La legislación del Trabajo del estado de Veracruz- 14 de enero de 1918- trató de asegurar la libertad individual de asociación profesional. En su artículo 151, fracción I , se menciona:

"Queda prohibido a los sindicatos: 1.Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados, para obligarlos a sindicalizarse".

Los estados de Nayarit, Chihuahua, Durango, Campeche, Aguascalientes y Oaxaca, siguen el ejemplo de la ley del trabajo del estado de Veracruz. En lo que respecta a la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán del primero de septiembre de 1921- mejora el texto de la ley veracruzana, al contemplar:

"Art.164: A todo sindicato está prohibido: 1.Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión convincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a sindicalizarse en el mismo, a los ya sindicalizados, a que se separen de él o a que continúen perteneciendo. Art. 165: Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo anterior serán borrados del registro".

La Ley del Trabajo de Querétaro del 18 de diciembre de 1922, copia a la Ley de Michoacán. Pero se podría decir que la Ley del Trabajo más perfecta en cuanto esta reglamentación es la Ley de Tamaulipas del 12 de junio de 1925, al establecer:

"Art. 177: Queda estrictamente prohibido a los sindicatos 1.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse. II.-Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada. Art. 179: Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin

perjuicio que le asiste al sindicato de exigir las cuotas pendientes de pago. Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga que exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorro del sindicato. Art. 180 Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional o que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente".

La evolución en la legislación de los estados entorno a la libertad de asociación profesional tiene una explicación de carácter lógico en razón de que a medida de que surgen las instituciones y transcurre el tiempo se conoce mejor; es por ello que la legislación laboral del estado de Tamaulipas es la única legislación que parece haber sido inspirada en los preceptos de la ley francesa, siendo los artículos 179 y 180 el antecedente de la ley vigente.

La ley del trabajo del estado de Hidalgo data de la ley de 1928; y en el artículo 38 de la ley se hace mención, de un esbozo de la cláusula de exclusión de ingreso:

"Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado".

En este artículo no se hace alusión a la cláusula de exclusión por separación.

El proyecto de la Secretaría de Industria, garantizaba integralmente las ideas de la libertad positiva de asociación y negativa.

En su artículo 48 aceptaba la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso al establecer que: " La cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que hayan sido voluntariamente aceptadas por las partes".

De lo anterior se desprende que la cláusula de exclusión de ingreso procede solamente del libre acuerdo entre las partes, asociación profesional-empresario. En lo que respecta a la cláusula de exclusión por separación no se hace referencia alguna, pero si tomamos en cuenta lo que se menciona en el artículo 237, no podía producir efecto alguno pacto de esa naturaleza.³⁰

Estos constituyen los antecedentes de la cláusula de exclusión en el país, claro esta que nos falta estudiar lo concerniente a la Convención textil de los años 1925-1927, así como la Ley del Trabajo de 1931, la cual constituye el antecedente inmediato de la cláusula de exclusión, a continuación abordaremos su estudio.

2.3.1. LA CONVENCION TEXTIL DE 1925-1927

El problema de la inclusión de la cláusula de exclusión cobra principal importancia en el país en el año de 1927. Durante los años de 1925-1927 se reúnen en México, los representantes obreros-patronales de la industria textil y el 18 de marzo del último año, se firmó la Convención Textil; siendo el capítulo segundo denominado de la Admi-

30. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.p. 373-375

sión de Trabajadores, en su artículo doce se menciona los problemas de la cláusula de exclusión, al manifestarse:

"Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador de planta, llenara los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo de treinta días, a que se refieren los artículos siguientes; y, además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que sea agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque llene los dos primeros requisitos, sino se presenta este comprobante, para obtener el cual se le concederán ocho días de plazo; contados desde aquel en que termino satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo terminado este plazo de ocho días, si el trabajador no presentare el comprobante a que se hace mención, quedará separado de la negociación sin reponsabilidad alguna para la empresa, ni derecho de reclanación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenado los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dandose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercitará por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad del empresario".³¹

Algunos precedentes de la Convención Textil son: en el año de 1912, a propuesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad

31. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.p. 371-373

de México una convención obrero empresarial de la industria textil, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme, para esa rama industrial, que puede ser el primer contrato-ley de la historia. El 23 de diciembre de 1918 se expide en Alemania la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo (Tarifvertragsverordnung), ocho meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar del 11 de agosto de 1919; en su artículo segundo facultó al Ministro del Trabajo para decretar "la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia". En el año de 1925, el entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convoca nuevamente a los trabajadores y patronos de la industria textil. La reunión sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la Convención Textil, la que constituye el modelo para la elaboración de la ley de 1931.

El Contrato ley de la Convención Textil contiene la inclusión de la cláusula de exclusión pero moderada, en razón de que el trabajador además de hacer la solicitud a través del representante sindical podía si era aceptado trabajar durante un mes en la fábrica, tiempo en el cual podía en determinado momento permanecer sin afiliarse al sindicato, además si el trabajador en dicho contrato no se adhería durante este término al sindicato se le darán ocho días para que presente el comprobante donde conste su adhesión a la agrupación sindical; si por alguna razón el trabajador no presenta el comprobante respectivo quedará separado de la empresa. En la actualidad para que el trabajador ingrese a la empresa debe de incorporarse al sindicato contratante

Al tiempo de treinta días se le denominó período de prueba, siendo este tipo de contratos individuales de prueba, un motivo para que el patrón evadiera sus responsabilidades para con el trabajador.

Posteriormente a la Convención Textil los demás sindicatos empezaron a reclamar idéntico trato, de ahí deviene la importancia que tuvo esta convención; los sindicatos exigen la celebración de contratos colectivos en el que se incluya la cláusula de exclusión de ingreso. Años más tarde los obreros pertenecientes a la misma industria textil, discuten sobre esta, y alegaron que el párrafo final del artículo se refería a dicha cláusula y que en consecuencia y a petición del sindicato debía despedirse del trabajo al obrero que dimitiera en la asociación profesional, siendo el antecedente de la cláusula de exclusión por separación, presentándose en el ámbito mexicano hasta antes de la ley del Trabajo de 1931, y presentándose en los contratos colectivos de trabajo hasta la promulgación de ésta Ley.³²

A continuación pasaremos a estudiar los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, relativos a la cláusula de exclusión.

2.3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como ya hemos dicho en el año de 1931 se presenta el proyecto de la Secretaría De Industria y Comercio, haciéndosele varias observaciones al Proyecto por la Confederación Regional Obrera Mexicana; objetándose el artículo 48, la idea de que la cláusula de exclusión de

32. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.p. 372-373

ingreso debía ser aceptada voluntariamente por las partes rompiendo, con la teoría del derecho mexicano del trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por la vía de la huelga o solicitaran el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Cámara de Diputados primero y la de Senadores después, aceptaron el punto de vista de los trabajadores, o, al menos, convinieron en suprimir el párrafo y dejar el problema a la interpretación del interprete.

Se manifestó que la cláusula de exclusión era inútil sino se contemplaba la cláusula de exclusión por separación, pues esgrimieron que bastaba que el obrero se registrara en el sindicato y dimitiera días después de quedar aceptado en la empresa. Durante este tiempo se agrega al Proyecto el artículo 236, el que establece: Los sindicatos de trabajadores tienen el derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.³³

Solicitan además se quitara el último párrafo del artículo 234 el que menciona: Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya una necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.³⁴

Lo insolito consiste en que los legisladores no tomaron en cuenta lo anterior y tal párrafo perdura hasta nuestros días, contradiciéndose por tanto, con lo que se consigna en el artículo 236 de la

33. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931, p.51.

34. Idem.

la ley del trabajo de 1931, que con anterioridad hemos transcrito. Estos artículos pasan hacer en la Ley Federal del Trabajo actual los artículos 358 y 395.

En la exposición de motivos de la ley de 1931, se dijo en relación al artículo 234: " Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y las asociaciones, cabe en primer término hablar de la que deben establecerse entre la organización profesional y los miembros de la profesión. Es posible sacrificando la libertad del individuo al interés colectivo, imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su profesión a todas las personas que desarrollen una misma actividad o actividades similares o conexas. La clase trabajadora tiene como aspiración legítima que todos los trabajadores se adhieran a un sindicato. pero mientras existan técnicas diferentes de acción sindical que provoquen la formación de asociaciones muchas veces antagónicas, al perseguir un mismo fin con procedimientos diferentes, el estado no puede, sin terciar indebidamente en cuestiones que sólo a los trabajadores corresponden resolver, forzar a individuos a afiliarse a agrupaciones determinadas. En los términos en que esta concebida la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de la libertad de asociación".³⁵

Al establecer que las cláusulas de exclusión eran lícitas la Ley del trabajo de 1931, fue un gran incentivo para los diferentes sindicatos, y bajo el amparo de la ley solicitaron se incluya dentro de

35. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II, op cit, p. 366

los contratos colectivos que celebraran la cláusula de exclusión.

Antes de la Ley del Trabajo de 1931 la cláusula de exclusión podía incluirse en los contratos colectivos de trabajo por el acuerdo de las partes después de la promulgación de la ley es a solicitud del sindicato reclamándose a través de la huelga si en determinado momento el patrón se niega a incluirla.

La cláusula de exclusión de ingreso se encuentra prevista en dicha ley , en el artículo 49, el que dice: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo".³⁶

En cuanto a la cláusula de exclusión por separación se encuentra contemplada en el citado artículo 236.

En la Ley de 1931 existía una clara contradicción entre los artículos 49 y 236 que como se mencionó contemplan a las cláusulas de exclusión tanto de ingreso como por separación y los artículos 234 y 235 que protegen la libertad del trabajador para asociarse o no a un sindicato, solamente nos falta transcribir el artículo 235 de la Ley el que dice: "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta."³⁷

Pero como se ha mencionado lo increíble de esta situación es que la contradicción que se da perdura en nuestros días.

36. Ley federal del trabajo, 1931, Op cit, p. 18

37. Ibidem, p. 51

Además de los artículos anteriores el artículo 249, de la ley federal del trabajo de 1931, menciona: "III.- Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen".³⁸

El artículo 186 referente al trabajo de los ferrocarrileros, establece algo semejante a la cláusula de exclusión, sin ser propiamente una cláusula, ya que no necesita constar en ningún contrato y recibe su validez directamente de la ley. Dicho artículo dice así "Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones correspondientes que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación para regresar a sus puestos, si es que estos vuelven a crearse, y también para que se les llame al servicio en el ramo del trabajo donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".³⁹

Para el Doctor Mario de la Cueva, esta cláusula no debe de incluirse entre las de preferencia sindical "Por que la finalidad del precepto es excluir del trabajo a quienes no formen parte de los sindicatos titulares de los contratos colectivos. Es, pues, una cláusula de exclusión para un trabajo especial, y tiene una interpretación restringida".⁴⁰

Estos constituyen los antecedentes de las cláusulas de exclusión que se presentaron en la ley de 1931, siendo a la vez el antecedente inmediato de éstas.

38. Ley federal del trabajo, Supra, p. 53

39. ROSADO ECHANOVE, Roberto, La cláusula de exclusión, U.N.A.M., México, 1939, p. 82

40. DE LA CUEVA, Mario, derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.371.

CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA

Dentro de este capítulo estudiaremos la naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión, abordaremos el estudio del sindicato y del contrato colectivo de trabajo.

3.1. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO

La ley actual establece que para constituir un sindicato se necesita conforme al artículo 364: "...constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

Por su parte el artículo 357 establece: los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Para el Doctor Baltasar Cavazos Flores es "denagógica dicha afirmación, ya que si bien es cierto que no se requiere de autorización previa para la constitución de un sindicato, si se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento".⁴¹

Por lo tanto, no se requiera de autorización previa, para que tanto los trabajadores como los patrones integren sus sindicatos.

41. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de derecho laboral, Op cit. p. 251.

Siendo el sindicato una persona jurídica, debe de reunir ciertos requisitos para su creación, como es el que no cualquier persona puede constituir un sindicato; para ello es preciso que reúna ciertas cualidades: sino es empleador o trabajador carece de un elemento indispensable para poder sindicalizarse. La idea del interés profesional domina ampliamente. Esto es lógico, pues el fin esencial del sindicato es, justamente, la defensa de ese interés y, por tanto, no puede estar constituido por quienes no lo tienen o no les alcanza.

La capacidad es otro elemento fundamental para formar un sindicato por consiguiente aquellos que no tengan capacidad para obligarse no podrán formar un sindicato. Los menores de edad que no hayan llegado al límite de edad que permite el desarrollo de la actividad laboral no pueden integrar un sindicato.

El número de miembros que se requiere para poder organizar un sindicato es por cierto un requisito que tiene razón de ser, pues no se debe de constituir uno que por el escaso número de adherentes carezca realmente de gravitación y de importancia.

Alguna vez se sostuvo que al establecer un número mínimo se estaba restringiendo la libertad sindical. Ello no es así. Toda institución debe ser reglamentada para que reúna las garantías necesarias para su correcto desempeño y éste se obtiene mejor cuando hay una cantidad de miembros que realmente permita un adecuado desempeño de las funciones.⁴²

Según el artículo 363 no pueden ingresar en los sindicatos los trabajadores de confianza. La Exposición de Motivos del Proyecto de ley

42. RUPRECHT, Alfredo, J., Derecho colectivo del trabajo, U.N.A.M., México, 1980, p.p. 100, 101

a este respecto establece que tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales. Este comentario nos parece peligroso pues los empleados de confianza por su propia naturaleza, se encuentran estrechamente vinculados a la empresa y su organización en forma de sindicatos podría determinar una serie de conflictos perjudiciales para la buena marcha de las negociaciones, y también podría preverse la posibilidad de pugnas entre los dos sindicatos existentes en una negociación.

Los trabajadores que vayan a formar un sindicato deberán de formular sus estatutos que según el artículo 371 contendrán:

I. Denominación que les distinga de los demás;

II. Domicilio, o sea el lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos que les afecten, inclusive donde se debe notificarles cualquier resolución judicial o administrativa. El domicilio es propio de toda persona moral y el sindicato, después de obtenido su registro adquirirá esa personalidad.

III. Su objeto, o sea, en nuestro concepto la clase de trabajadores que reúna, sea por razón de actividades gremiales o por pertenecer a una misma rama industrial o si se trata de obreros de oficios varios, pues por lo que ve el objeto entendido como fin no puede ser otro que el señalado en el artículo 356 ; el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

IV. Duración, deberá indicarse si el sindicato se constituye por tiempo indeterminado o a plazo fijo o por obra determinada. Si no se dijera nada en cuanto a esta situación se entenderá que el sindicato fue constituido por tiempo indeterminado.

V. Condiciones de admisión de miembros. Precisamente es al señalar este requisito en donde debe buscarse que las libertades del hombre sean respetadas, para que las condiciones de admisión en forma alguna coarcten o limiten los derechos básicos de la persona humana.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados. En esta parte creemos que debe cuidarse de no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa, pues la disciplina sindical aún la más rígida, debe tener como límites los marcos legales.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Los miembros del sindicato solamente pueden ser expulsados de él cumpliendo con las siguientes normas:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán acerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras

partes del total de los miembros del sindicato.

g) la expulsión sólo podrá decretarse para los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII. La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. Se dispone además que si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, pero en este caso, para que la asamblea pueda sesionar y tomar resoluciones se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato de la sección, en la inteligencia que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros.

Se dispone en las fracciones que siguen el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros; el período de la duración de la directiva, normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, forma de pago con monto de las cuotas sindicales y las demás que apruebe la asamblea.⁴³

Mario de la Cueva da " el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia

43. GUERRERO, Euquerio, Op cit, p.p. 321-324.

como personas jurídicas".⁴⁴

Menciona que " en el derecho comparado existen dos sistemas generales a propósito de los requisitos sindicales; el de la constitución libre de los sindicatos y el de su reconocimiento legal como personas jurídicas; siendo este último el que adoptó el derecho mexicano.

La doctrina tradicional clasificó los requisitos en dos grupos requisitos de fondo y requisitos de forma: los primeros se subdividen en dos, los elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución de un sindicato, entre ellos están las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos son los requisitos formales que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

Los requisitos de fondo, son los que integran el ser social del sindicato; requisitos en cuanto a las personas, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y requisitos formales.

Requisitos de fondo. El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o patronos.

El segundo requisito es la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo.

Requisitos en cuanto a las personas. Todos los seres humanos,

44. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 331

cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son aptos para devenir sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

Requisitos formales. Al hablar de requisitos formales, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos. Estos son el acta de asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito y acta de la asamblea en la que se hubiere elegido a la primera mesa directiva.⁴⁵

Podemos decir que una vez que se cuenta con los elementos para la constitución de un sindicato, tendrá que realizarse su registro.

3.2. REGISTRO

" El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato".⁴⁶

El artículo 242 de la Ley del Trabajo del 18 de agosto de 1931, establecía que: para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante las juntas de conciliación y arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo...", según que la competencia fuere local o federal. Esta ley consideraba al registro como un elemento constitutivo. Se menciona a los siguientes documentos copia del acta de la asamblea constitutiva, copia del acta de la sesión en que hubiere sido designada la mesa directiva, los estatutos y la determinación del núm

45. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.p. 331,333,336

46. Ibidem, p. 337

ro de miembros de que se componga el sindicato, que serán los documentos que debían acompañarse a la solicitud de registro.

Por su parte el artículo 343 del citado ordenamiento señalaba que satisfechos los requisitos que se establecen en el artículo anterior, ninguna de las autoridades podrá negar el registro de un sindicato.

Para Reynold Gutiérrez Villanueva "el registro no es el acto que constituye al sindicato, ni mucho menos con el que se crea, y para ello bastará que analicemos los documentos que... deberán exhibir las asociaciones profesionales solicitantes del registro,...para que percibamos que son documentos que se refieren a la auténtica y legítima - constitución del sindicato".⁴⁷

No está de acuerdo con la definición que hemos dado anteriormente del Doctor Mario de la Cueva ya que dice "esta confundiendo los términos ya antes mencionados. Ni es un acto por el cual se dé fe, pues sería menospreciar al registro y no darle la importancia debida, ni tampoco es de alguna manera constitutivo, por las razones expuestas".⁴⁸

Para el maestro J. de Jesús Castorena " el registro, aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley les asigna. Es pues, algo más que una formalidad con fines de publicidad".⁴⁹

47. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Porrúa, México 1990, p.164.

48. Ibidem, p. 165.

49. CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, México, 1984, p. 247,248.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en vigor, estableció para la obtención del registro lo siguiente, artículo 365: Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III.- Copia autorizada de los estatutos, y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido la directiva.

En relación con esto los maestros Alberto y Jorge Trueba Urbina dicen " Esta ley vuelve a otorgarles facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar sindicatos federales, no obstante que cuando se trata de sindicatos locales se le encomienda tal facultad a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. La discordancia de atribuciones no se justifica, por lo que insistimos que el registro de sindicatos federales debe encomendarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".⁵⁰

Se suprime del artículo 242 de la Ley del trabajo de 1931, lo referente ha para que se consideren legalmente constituidos, los sindicatos deberán registrarse... Por lo que manifestamos que en virtud de los documentos que solicitan, es indudable que la asociación de

50. Ley federal del trabajo, Comentada,
Op cit. p. 176

trabajadores como persona jurídica, nace desde el momento en que la voluntad de los trabajadores es expresada a través de la Asamblea constitutiva, y no desde el acto del registro.

El artículo 366 de la actual ley limita las posibilidades de la autoridad para negar el registro a los casos en que los sindicatos no se propongan como finalidad la prevista en el artículo 356, esto es, el estudio mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados; cuando no se formen con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o de tres patrones o no se exhiban los documentos antes relacionados.⁵¹

El artículo antes citado establece que: " El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de

51. DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y funcionamiento de los sindicatos, Porrúa, México, 1983, p. 85

los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Para los maestros Alberto y Jorge Truaba " este precepto es de suma importancia: tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso jure, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivo".⁵²

El doctor Mario de la Cueva dice al respecto " la personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquel les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios, pero de ninguna manera adquieren una personalidad jurídica nueva, por el hecho del registro".⁵³

En cuanto a la resolución que concede o niegue el registro de un sindicato, Miguel Borrel Navarro manifiesta " la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido que tal resolución no es impugnabile en amparo directo, pues tratándose de las Juntas de Trabajo, el laudo es aquella resolución pronunciada por las

52. Ley Federal del Trabajo, Comentada, op cit, p. 177

53. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, p.p. 342,343

Juntas de Conciliación y Arbitraje que deciden el fondo de los conflictos jurídicos o económicos, individuales o colectivos. No puede conceptuarse laudo o resolución de la Junta negando o concediendo el registro de un sindicato, por que no decide el conflicto laboral, sino una petición elevada por los interesados en la constitución del sindicato que es tramitada mediante un procedimiento en el que no existe actor ni demandado..".⁵⁴

Pero el registro de un sindicato también puede ser cancelado conforme lo establece el artículo 369 de la ley que dice: El registro de un sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

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

Por su parte el artículo 370, estipula que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

A este respecto Miguel Borrel Navarro dice " La Suprema Corte de Justicia tiene establecido en cuanto a la cancelación del registro que si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación ante las autoridades competentes de trabajo de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupa-

54. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, tercera edición, SISA, MEXICO, 1992, p.p. 401,402

ción, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando de personalidad jurídica, para proceder a la cancelación de su registro, no deben de seguirse igual procedimiento, ya que existen por parte de los elementos de los sindicatos, derechos adquiridos en este caso debe demandarse su cancelación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el juicio legal correspondiente".⁵⁵

Una vez que hemos abordado el estudio del registro de la agrupación sindical pasemos a estudiar el objeto que persigue.

3.3. OBJETO

Otro de los elementos esenciales en la constitución de los sindicatos es precisamente su objeto; es decir, la tarea hacia la que irá encaminada la conducta de los miembros de la organización.

La mayoría de la doctrina prefiere no hacer distinción alguna entre los conceptos de objeto y fin, para la real academia de la lengua el objeto es el fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación; al fin lo define como el objeto o motivo con que se ejecuta una cosa. El fin supone un acabamiento, un término mientras que el objeto supone un propósito, una intención, por lo que podemos agregar a las definiciones anteriores que el objeto son los medios utilizados para llegar al fin y éste la culminación máxima a la que se llega a través del objeto.

55. BORREL NAVARRO, Miguel, Op cit, p. 402

Ahora bien, una vez que hemos establecido la diferencia entre el objeto y el fin del sindicato, diremos que su objeto se encuentra establecido dentro del artículo 123 fracción XVI de la Constitución que como hemos dicho, estipula:

" tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en el artículo 356, menciona que: " Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De lo anterior se desprende que el principal objetivo de los sindicatos será el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, o de las condiciones de trabajo, y no podrá desviarse su actividad a otro objeto que no sea el expresado en la Ley, si un asociación no tiene este objeto se puede decir que no es un sindicato.⁵⁶

Para el Doctor Mario de la Cueva " el sindicato debe proponerse como fin primero, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, pero..., nada impide la postulación de otras finalidades entre ellas, y de manera principal, la intervención en la política nacional e internacional y la búsqueda de un mundo mejor en el mañana. Es una determinación libre de fines, sobre la que no puede ejercer ni control ni vigilancia la autoridad del trabajo".⁵⁷

56. REYNOLD GUTIERREZ, Villanueva, Op cit, p.p.89-91

57. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 343.

En cuanto al objeto que persigue el sindicato se puede decir que México sigue el modelo francés ya que la Ley Francesa de 25 de febrero de 1927 en su artículo 10. establece que : "Los sindicatos profesionales tienen por objeto exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas".

El artículo 10 del Convenio 87 de la OIT, señala que: "En el presente convenio, el término 'organización' significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".⁵⁸

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mayoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos.

La única limitación que la ley establece para lograr el desarrollo del objeto de los sindicatos están contempladas en el artículo 378 el que menciona que: "Queda prohibido a los sindicatos:

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

Por consiguiente los sindicatos tienen el derecho de participar en la vida política del país, aunque no se debe de considerar como un objeto.

58. DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y funcionamiento de los sindicatos, Op cit, p.p.44,45.

El objeto del sindicato será lo que estipula el artículo 356 de la ley "...el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". La asociación de trabajadores que no tiendan a lograr este objetivo no tendrá razón de ser como agrupación sindical.

3.4. PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

La personalidad jurídica no es una concesión que el Estado pueda otorgar o negar, sino que se impone al derecho; el orden jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción, pero no puede hacerlo el derecho actual, por que las normas jurídicas tienen como soporte la vida social y ésta es hombre y comunidades humanas con fines específicos. Por otra parte la asociación profesional puede jactarse de haber sido la que implantó esta tesis; cuando la asociación general estaba sancionada en el Código penal, se dictó en 1884 la Ley de Sindicatos Profesionales de Francia".⁵⁹

El artículo 7 del Convenio 87 de la OIT, señala que la personalidad jurídica de los sindicatos no puede estar sujeta a condiciones que limiten el derecho de los trabajadores y patronos a formarlos y, en particular, a una autorización previa.

La personalidad jurídica nace por voluntad de los fundadores de los sindicatos o por decisión de la autoridad, o a ella se subordina la capacidad de obrar, pero independientemente de ello hay huelgas

59. DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.432

y exigencias de mejores condiciones de trabajo o la defensa cabal de los derechos individuales de los trabajadores, siendo que los fines fundamentales del sindicalismo se realizan de todas maneras.

Algunos autores sostienen que existe una personería o personalidad gremial o puesta a la jurídica.

Pero, en realidad, no se puede oponer: la personería gremial a la jurídica, pues es una misma. Es como si se quisiera conceder, en ciertos casos, personería religiosa, deportiva, científica, etcétera. La personería es jurídica, si bien su manifestación hace que se incline al campo social.⁶⁰

Lo anterior nos indica que si bien es cierto el sindicato nace desde su constitución, también lo es que para que pueda realizar actos frente a las demás personas de carácter legal será a partir de su registro, teniendo en este momento su personalidad jurídica.

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales produce efectos en el campo del derecho privado y del derecho del trabajo.

En aquel tienen la capacidad para intervenir en las relaciones individuales que resultan de su existencia: defensa y acrecentamiento de sus bienes patrimoniales. Igualmente pueden celebrar contratos con particulares para los cuales asumen la calidad de empleador (empleados necesarios para su desenvolvimiento).

En el campo laboral su misión principal es la unificación de la clase trabajadora y la defensa de sus derechos, representando sus intereses. Ella llega a acuerdos con la otra parte de la relación del

60. RUPRECHT, Alfredo, J, Op cit, p. 99

trabajo, el capital, con el fin de obtener mejoras para los integrantes de la categoría profesional respectiva; pero también tiene el derecho de defender los intereses individuales de sus miembros, ya sea ante el patrono o el Estado, por vía directa, administrativa o judicial.⁶¹

A partir de la Constitución de 1917, la personalidad jurídica de los sindicatos se reconoce a través de la ley.

La personalidad jurídica de los sindicatos no es de naturaleza pública ni privada, es una personalidad de carácter social, en razón de que el sindicato no es ni una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil.

El maestro Mario de la Cueva dice "al analizar el problema del registro., defendimos, en armonía con la jurisprudencia de la Cuarta sala, que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe de entenderse el artículo 374 de la Ley, que dice que " los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas".⁶²

La desaparición de la personalidad jurídica, se señalan dos causas, previstas en los artículos 379 y 369 de la ley que se refieren tanto a las causas de disolución de los sindicatos como de la cancelación de su registro, respectivamente.

61. RUPRECHT, Alfredo, J, Op cit, p. 99

62. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.p. 349,350

Dentro de este apartado de la personalidad jurídica del sindicato cabe hacer referencia a la capacidad de la agrupación sindical.

El artículo 374 de la ley menciona que: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

La fracción primera de éste artículo otorga la facultad al sindicato para que se encuentre en posibilidad de adquirir los bienes muebles que les sean necesarios sin limitación alguna, cosa distinta sobre la adquisición de los bienes inmuebles los cuales sólo se podrán adquirir por el sindicato los que estén destinados de una manera directa e inmediata al objeto de su institución, el que como ya hemos dicho será el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses comunes.

Sobre la última fracción, los propios sindicatos pueden representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan; pero los propios trabajadores podrán intervenir directamente y en tal caso cesa la intervención del sindicato.

3.5. CAUSAS DE EXTINCIÓN

La ley federal del Trabajo de 1931 establecía tres causas para la disolución de los sindicatos a saber: por el transcurso del tér-

mino fijado en los estatutos; el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran; y la realización del objeto para el que fueron constituidos. Estas formas de disolución se encontraban contempladas dentro del artículo 253 el que mencionaba: " Los sindicatos podrán disolverse:

- I. Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos;
- II. Por realizarse el objeto para el que fueron constituidos, y
- III. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran.

El artículo 254 de esta ley previene que: " En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos, y a falta de disposición expresa, pasará a la Federación a que pertenezca. En caso de que no exista esa Federación pasará al Estado.

En cuanto a la cancelación del registro de un sindicato, el artículo 244 de esta Ley expresaba: " El registro se cancelará:

- I. En caso de disolución del sindicato;
- II. Por dejar de tener los requisitos que la ley señala.

La Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva resolverá acerca de la cancelación del registro de los sindicatos".⁶³

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en cuanto a la disolución

63. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1931, Op cit. p. 52,53.

de la agrupación sindical excluye como una de las formas para su disolución la realización del objeto para el que fueron constituidos, conservando solamente las otras dos maneras, estas causas se encuentran contempladas en el artículo 379 el que dice: "Los sindicatos se disolverán:

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

En cuanto a la tercer fracción se llegó a la conclusión de que en todo caso correspondería a la asamblea tomar decisión sobre si debería de extinguirse o no el sindicato si es considerado que sea cumplido con el objeto para el que fue creado.

El artículo 369 expresa; "El Registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

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

Como se ve el artículo 244 de la ley de 1931, paso intacto a ser el artículo 369 de la Ley del 10. de mayo de 1970.

En cuanto al activo del sindicato una vez que se ha extinguido el artículo 380 expresa: " En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social".

Es decir, se modifica sustancialmente lo último del artículo

254 de la ley de 1931, puesto que en esta ocasión se da cabida tanto a la Confederación a la que pertenezca el sindicato a obtener el activo sindical al disolverse o en último de los casos sino existiera Confederación alguna pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo que el Estado queda excluido de la posibilidad de que le sean atribuidos los pasivos.

Una vez que hemos estudiado los aspectos más importantes del sindicato, por que hay que hacer mención que su estudio daría para realizar no un trabajo de investigación, sino múltiples y variados; pasemos al estudio del contrato colectivo de trabajo que será el instrumento en el que se incluirá la cláusula de exclusión.

3.6. LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Como ha quedado asentado dentro de nuestro primer capítulo, la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo en su artículo 386 como: " 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".

De la definición anterior sobre contrato colectivo de trabajo se desprende que las partes que intervienen en su celebración puede ser un sindicato de trabajadores o varios sindicatos de

trabajadores con un sólo patrón o varios , pero también puede celebrarse por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, siendo éstas únicamente las personas que intervienen en su realización.

El derecho mexicano acepta el principio de la sindicalización plural, por lo que puede presentarse que en una empresa se organicen y registren varios sindicatos. Desde la Ley de 1931 se establece que dentro de una empresa sólo se efectuará la celebración de un contrato colectivo , siendo el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores afiliados el que tendrá derecho de que se le otorgue la celebración del contrato único, es decir este se aplicará a la totalidad de las relaciones de trabajo.⁶⁴

En cuanto a la manifestación de la voluntad del patrón, esta constituye una excepción a la regla general de que no deben existir vicios en el consentimiento, es decir; este requisito no es condición *si ne qua non*, el patrón no tiene la facultad de negarse a llevar a cabo la celebración del contrato colectivo de trabajo, por que si lo hace podrá surgir la amenaza por parte del sindicato de estallar por ese motivo la huelga.

En cuanto a la capacidad de las personas que intervienen en la celebración debe de estarse por parte del sindicato a lo establecido en la Ley laboral y por lo que respecta al patrón puede quedar sujeta a disposiciones civiles, mercantiles o administrativas.

La capacidad de ejercicio que se requiere para ambas partes se

64. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 448

sujetará a las leyes respectivas como a quedado asentado, en el caso de los patronos cuando sean personas físicas, se determinará por la Ley Civil, fijando la mayoría de edad en dieciocho años, sujetándose a las limitaciones que les marquen a esa capacidad; cuando se trate de personas morales se dejará a un lado la capacidad y se estará a la representación, estando a lo previsto en el artículo 709 que señala: "la personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que los rijan..." y a lo previsto en el artículo 692, fracciones II Y III de la ley Federal del Trabajo el que dice: " las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

Tratándose de apoderado la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I...;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, dieciséis años de edad y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.⁶⁵

65. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Décima edición, tomo II, Porrúa, México, 1994, pp. 819, 819.

3.7. DERECHOS Y OBLIGACIONES

El artículo 387 de la ley del trabajo dispone lo siguiente :
" El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

Para el Doctor Néstor de Buen Lozano " en este capítulo aparecen dos errores garrafales, uno técnico otro gramatical, y a pesar de ello es en nuestro concepto, la disposición más importante, merecedora de toda clase de elogios, del derecho colectivo.

El primer error, de tipo técnico, es considerar que puede celebrarse un "contrato" por obligación.

El segundo error, de tipo gramatical, lleva la idea de que el derecho de huelga se hace valer en gimnacios y estadios y que debe de contar, con tanto "ejercicio", con una poderosa musculatura. La confusión entre "ejercer" y "ejercitar", muy frecuente en nuestros legisladores, conduce a esos extremos".⁶⁶

En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad desde el momento que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo a un contra su voluntad.

El artículo 387, es el motor fundamental en el progreso de los trabajadores, en razón de que en el se deben establecer disposiciones

66. NESTOR DE BUEN, Lozano, derecho del trabajo, Op cit, p. 823

superiores a las establecidas en la Ley.

Lo dispuesto en el artículo 394 viene a reafirmar esto: " El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

El contenido esencial de la disposición del artículo 387, consiste en que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo, de hecho no obliga a los patrones a mejorar las condiciones, pero el lograrlo es uno de los principios fundamentales a los que debe de avocarse el sindicato.

En cuanto al derecho del sindicato para celebrar el contrato dentro de la empresa para el caso de que en ella concurren varios sindicatos, se dispone que solo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa - tratándose de sindicatos gremiales o de industria- podrán celebrar con el patrón el contrato colectivo de trabajo. Si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el contrato colectivo o, en su caso, a administrarlo, el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad.

El artículo 388 de la Ley establece: " Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos; se observarán las normas siguientes

- 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;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a

las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

En el artículo 389 encontramos que : " la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Al respecto los maestros Alberto y Jorge Truaba dicen " Cuando se discuta la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a través de los procedimientos especiales que establece la ley, en los términos de los artículos 892 a 899. Conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización corresponde la titularidad...".⁶⁷

De lo anterior se desprende que el sindicato contratante del contrato colectivo de trabajo, tendrá la obligación de cumplir en todo momento con los requisitos que para su creación exige la ley.

67. Ley Federal del Trabajo, Comentada, Op cit, p. 185

Al momento de celebrar el contrato colectivo ambas partes tienen la obligación de celebrarlo por escrito bajo pena de nulidad, además, debe de hacerse por triplicado, según lo establece el artículo 390: " El contrato colectivo de trabajo deberá de celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

Por consiguiente si las partes no cumplen con la obligación contenida en el artículo anterior, tendrán como sanción el que el contrato no surta sus efectos.

3.8. OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto que es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, según se consigna en el artículo 386 de la Ley.

El objeto que persigue el contrato colectivo debe de ser lícito. La Lícitud del contrato permanecería aun en el supuesto de que las actividades de la empresa o establecimiento fueren ilícitas.

En el supuesto en que la descripción de puestos en el contrato consignaran conductas ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, esto según lo establecido en el artículo 3 y 4 de la propia ley, que exigen implícitamente la licitud de la actividad.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano "también sería aplicable la última parte del artículo 5o. produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el artículo 27, a cuyo tenor "sino se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento. De esa manera el contrato colectivo, como norma general, seguirá siendo válido, no obstante la ilicitud de una de sus cláusulas".⁶⁸

Estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen, solamente agregaríamos que al momento de llevar a cabo su revisión se pusiera una mayor atención por parte de las partes contratantes para no incurrir más en esta clase de situaciones.

3.9. VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la autoridad respectiva, aunque puede suceder que las partes

68. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Op cit, p. 281.

hubieran acordado alguna otra fecha para su entrada en vigor.

Haciendo una referencia a la ley del trabajo de 1931, ésta establecía en su artículo 55 que el contrato colectivo podría celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Esta disposición ha pasado a la fracción tercera del artículo 391 de la ley actual, convirtiéndose así en una de las cláusulas que no deben de faltar en el contrato colectivo, que dando este artículo como: " El contrato colectivo contendrá:

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

Además en el artículo 397 de la Ley vigente se establece: El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Para el Doctor Mario de la Cueva " la vida de los contratos colectivos de trabajo cruza por tres momentos que están establecidos en la ley: la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases ; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es, para emplear algún giro, la solución antipática".⁶⁹

A continuación haremos un resumen de estos tres momentos, que cita el mencionado autor.

La duración, en esta entran en lucha dos principios, que són; la necesidad de una paz social o de una tregua, y por el otro, la fin

69. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 465

lidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Debe de existir durante la vigencia una armonía entre estos principios, las convenciones colectivas deben de durar, para que la actividad de las empresas marche adecuadamente. Surge la síntesis un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

El tiempo determinado que marca la ley, no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo podría ser revisado cada dos años parcial o totalmente, no obstante lo que se dispone en el artículo 399. El tiempo indeterminado y por obra determinada son las tres posibilidades de duración del contrato.

La revisión consiste en los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Su objeto es conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle una nueva vida.

La revisión de un contrato colectivo de trabajo no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba.

Existen dentro de la práctica mexicana dos formas de revisión, la revisión convencional y la revisión obligatoria.

La primera consiste en que ambas partes, tanto el sindicato como el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que consideren convenientes o útiles; esta revisión debe de celebrarse dentro del vencimiento del contrato colectivo.

La segunda revisión consiste en el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. En este tipo de revisión cualquiera de las dos partes puede emplazar a la contraparte a que se efectúe la revisión. En

este caso si ninguna de las dos partes hace el emplazamiento al contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

Dentro de esta revisión obligatoria los que pueden solicitar la revisión se encuentran consignados en el artículo 398 de la ley el que dice: a) Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión. b) Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos. c) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

La revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, dado que se encuentra sujeta a plazos determinados.

El artículo 399 de la ley establece en relación a esto: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, c) Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Para el computo del término se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito".

El artículo 399 bis. dispone: "Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo

por cuota diaria" estableciendo que la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

Las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo: hacemos una división bipartita entre causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que producen la terminación del contrato colectivo.

Causas que parten de la voluntad de los trabajadores : a) la terminación del contrato colectivo por decisión de las partes del sindicato obrero y del empresario, existen dos hipótesis, el mutuo consentimiento, y los casos que se estipularon en el contrato colectivo de trabajo. b) La disolución del sindicato, y c) La declaratoria de inexistencia de la huelga, en este caso si los trabajadores rehusan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrono puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal.

Causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo. Son circunstancias objetivas, independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patronos, que determinan, el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo.⁷⁰

Con lo antes expuesto damos por concluido el presente capítulo sobre la naturaleza jurídica de las cláusulas de exclusión

70. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, pp.466-472

en virtud de que su existencia dependerá del acuerdo que se de entre el sindicato y el patrón para llevar a cabo la inclusión de la cláusula de exclusión dentro del contrato colectivo de trabajo, teniendo en cuenta que los sindicatos solicitan se incluyan con el fin de consolidar la presencia del sindicato y su fuerza dentro de la empresa o establecimiento.

Pasemos a continuación siguiendo con el desarrollo del presente trabajo de investigación, al estudio del capítulo cuarto el cual lleva por título "Constitucionalidad".

CAPITULO IV. CONSTITUCIONALIDAD

En el presente capítulo, trataremos de establecer la superioridad de la Ley fundamental del Estado, la Constitución; sobre las demás leyes de carácter secundario, las que derivarán de aquella sean éstas federales o locales, para esto estudiaremos el artículo 133 de la Constitución que establece la jerarquía de las leyes, así como abordaremos el control de la constitucionalidad.

4.1. SUPREMACIA Y FUNDAMENTALIDAD DE LA CONSTITUCION

La fundamentalidad es una cualidad de la Constitución, que hace que se califique como Ley Fundamental del Estado. La Constitución es el ordenamiento básico de toda la estructura jurídica estatal, siendo que todo el ordenamiento jurídico descansa sobre ésta Ley Fundamental. La Constitución como Ley Fundamental es la ley primaria del Estado, es a la vez la fuente de donde surge la creación de los órganos primarios del Estado, estableciéndose en ésta su competencia y facultades, así como la forma en que éstos se deben de integrar. Al ser fundamental la Constitución es la fuente de validez formal, de todas las normas secundarias, es decir; por consiguiente el derecho que se establece en la fracción XVI del artículo 123 constitucional es superior a lo que se dispone en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el que permite se lleve a cabo la inclusión de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo.

Para el Doctor Ignacio Burgoa Orihuela " la fundamentalidad formal de la Constitución jurídico positiva se desprende al considerarla como la norma fundatoria de toda la estructura del derecho positivo del Estado, sin la cual ésta no sólo carecería de validez, sino que desaparecería. La indole formal estriba en que, independientemente del contenido de las disposiciones constitucionales esté o no justificado, el ordenamiento que las comprende es el apoyo, la fuente y el pilar sobre los que se levanta y conserva todo el edificio jurídico del Estado..."⁷¹

La supremacía de la propia Constitución deriva de la propia fundamentalidad. Estos dos conceptos tanto supremacía como fundamentalidad son inseparables, denotando las cualidades concurrentes en la Constitución jurídico-positiva, siendo suprema por ser fundamental y es fundamental por que es suprema. La Constitución como lo hemos dicho es el fundamento de la estructura jurídica del Estado, pero dejaría de serlo en el momento en que no contara con la supremacía requerida, pues se dejaría abierta la posibilidad a que una ley de carácter secundario pudiese contrariarla sin carecer de validez formal. El principio de ley suprema se explica por el carácter de ley fundamental, ya que sin éste no habría razón para que esta fuera suprema.

Conforme a la concepción kelseniana, la Constitución es la base de la pirámide normativa. Integrandose esta pirámide con las normas primarias o fundamentales, las normas secundarias o derivadas de carácter general y abstracto (leyes) y las normas establecidas para un caso en particular (decisiones administrati-

71. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, novena edición, Porrúa, México, 1944, p. 358.

vas y sentencias judiciales).⁷²

Dentro de la anterior concepción la Constitución es la base y la cumbre, lo fundatorio y lo insuperable, dentro de cuyos extremos se mueve toda la estructura vital del Estado.

El principio de supremacía descansa en consideraciones lógico-jurídicas. Atendiendo a que la Constitución es la expresión normativa de las decisiones fundamentales de carácter político, social, económico, cultural y religioso, así como la base misma de la estructura jurídica del Estado que sobre ésta se organiza, debe autopreservarse frente a los órganos estatales primarios y los derivados que conforme a lo que ya hemos mencionado tiene su fundamento en la misma Constitución.

La preservación reside en el principio de ley suprema o lex legum, es decir la ley de leyes.

La supremacía de la Constitución le da el carácter de ordenamiento cuspide de todo el derecho positivo del Estado, convirtiéndose en el índice de validez formal de las leyes secundarias u ordinarias que forman el sistema jurídico estatal, estas leyes secundarias no deben contrariar, oponerse, violar o apartarse de las disposiciones que se encuentran en la Constitución.

Las leyes secundarias que no cumplan con lo arriba mencionado serán susceptibles de declararse nulas, invalidas, inoperante o ineficaces, pudiéndose declarar esto por la vía jurisdiccional o política que el orden constitucional prevea, para cada caso.

72. HANS, Kelsen, Teoría Pura del Derecho, Lozada, Buenos Aires, 1976, p. 109.

"La supremacía de la Constitución presupone dos condiciones: el poder constituyente es distinto de los poderes constituidos, la Constitución es rígida y escrita.

En efecto, si como hemos visto, los órganos de poder reciben su investidura y sus facultades de una fuente superior a ellos mismos, como es la Constitución, eso quiere decir que el autor de la Constitución debe ser distinto y estar por encima de la voluntad particular de los órganos. La doctrina designa al primero con el nombre de "poder constituyente" y a los segundos los llama "poderes constituidos".⁷³

El constituyente como es de suponerse precede a los poderes constituidos, una vez que aquel cumple con su función que es el crear la Constitución tiende a desaparecer, y es entonces cuando se ve sustituido por los poderes constituidos que han sido creados por él. Se puede decir que el Constituyente no gobierna, los que gobiernan son los poderes constituidos pero éstos determinan sus facultades mediante la Constitución expedida por el poder constituyente, aquellos en su carácter de poderes constituidos no podrán de manera alguna alterar la Ley suprema que los a creado.

Si la Constitución no es modificable por los poderes constituidos, da como resultado que la Constitución es rígida. En el momento en que el órgano que es creado por la Constitución, tenga la facultad de tocarla, el orden constitucional se destruiría.

La rigidez de una Constitución deviene por que ningún poder que ha sido creado por ella, puede modificarla, por su parte la flexi-

73. CARPIZO, Jorge y Jorge Madrazo, Derecho Constitucional Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 14 edición, México, 1976, p.10

bilidad se da cuando el poder legislativo, que ha sido creado por el Poder constituyente, puede en determinado momento modificar la Constitución.

Ahora bien, para que una Constitución en determinado momento se pueda modificar y por tanto tener la característica de flexibilidad, debe de ser escrita, externándose en éste caso la voluntad del poder constituyente en un documento único y solemne.

"La Constitución de los Estados Unidos de América es rígida y escrita. Por serlo es superior a los poderes constituidos, todos ellos. Los autores del Federalista, cuyos comentarios en favor del Proyecto de Constitución elaborado por la Asamblea de Filadelfia,... tuvieron cuidado de acentuar el hecho de que también el poder legislativo quedaba subordinado a la Constitución".⁷⁴

"Hamilton decía que: "No hay proposición más evidente verdadera como la que todo acto de una autoridad delegada contrario a los términos de la comisión, en virtud de la cual lo ejerce, es nulo. Por lo tanto, ningún acto legislativo contrario a la Constitución puede ser valido, negarlo equivaldría a afirmar que el delegado es superior a su comitente, que el servidor esta por encima de su amo, que los representantes del pueblo son superiores al pueblo mismo, que las personas que obran en virtud de poderes pueden hacer no solamente lo que esos poderes no los autorizan a hacer, sino lo que aún lo que ellos les prohíben".⁷⁵

74. CARPIZO, Jorge y Jorge Madrazo , Derecho Constitucional mexicano, Op cit. p. 11

75. BURGOA, Ignacio, Derecho constitucional mexicano, Op cit, p. 360.

Tomando en cuenta ésto, se puede decir que la Constitución de los Estados Unidos, reúne la característica de rigidez toda vez que el poder constituido, que en éste caso es el poder legislativo se encuentra por completo subordinado a la Constitución creada por el poder constituyente.

Hay que hacer mención que dentro del sistema norteamericano se otorga la facultad al poder judicial, a la Suprema Corte de Justicia de declarar en última instancia si un acto de autoridad está o no de acuerdo con la misma.

En consecuencia la Suprema Corte de Justicia en los Estados Unidos no está por encima de la Constitución, sino que esta la personifica y la interpreta.

En nuestro país el principio fundamental sobre el que descansa nuestro régimen constitucional es la supremacía de la constitución.

Tanto los Poderes Federales, como los poderes estatales que desempeñan y ejercen las funciones gubernativas, son en nuestro derecho constitucional soberanos, sino que todos ellos están limitados, expresa o implícitamente, en los términos que el texto positivo de la Ley fundamental establece. La Federación en consecuencia no podrá invadir la esfera de acción de los poderes estatales y a su vez éstos no pueden invadir la esfera de los poderes federales.⁷⁶

De esto podemos decir por consiguiente que la Constitución que es la norma suprema y fundamental, sobre la que descansa el orden jurídico del Estado, marca la competencia y esfera de acción tanto de las

76. LANZ DURET, Miguel, Derecho Constitucional Mexicano, quinta edición, Compañía editorial Continental, México, 1972, p.1

autoridades federales como de las estatales, las que en ninguna forma deben de actuar fuera de las atribución que ésta establece y no deben de violar sus disposiciones.

El principio de fundamentalidad y supremacía constitucional se pone de manifiesto, en el hecho de que ni el pueblo mismo, en el cual reside la soberanía nacional según lo marca la propia Constitución, se puede considerar como el soberano arbitrario, irresponsable y con la capacidad de ejecutar actos en cualquier tiempo y sobre cualquier materia sin restricción legal alguna de su propia voluntad. El pueblo de acuerdo con los artículos 41, 49, 50, 73, 80, 94, 103, 104, 133 y 136 de la Constitución, ejercerá la soberanía en tiempos normales, durante el legal funcionamiento de las instituciones políticas, por medio de los órganos de gobierno establecidos por la misma, Federales o estatales según sea la competencia. Lo anterior es en razón de que el sistema de gobierno marcado por la Constitución es el de una República representativa, democrática, federal, regida por una Constitución suprema, la cual únicamente podrá ser modificada conforme a los procedimientos que ella misma establece y por el órgano que esta señale. Los procedimientos se encuentran previstos dentro del artículo 135 el que se debe de tomar en consideración sino es así caeríamos en la anarquía de un pueblo sin instituciones, sin algún freno jurídico, ni gobierno, o se correría el riesgo de encontrarse bajo el gobierno despótico o de una oligarquía.⁷⁷

El pueblo acepta al establecerse la forma de gobierno represen

77. LANZ DURET, Miguel, Derecho Constitucional Mexicano, Op cit, pp.2,3.

tativa, que el ejercicio se deposite en los órganos políticos, que se establecen en la propia Constitución, ejerciendo el pueblo su soberanía a través de la elección de sus representantes por medio del sufragio.

La supremacía y fundamentalidad de la Constitución se encuentra determinada dentro de la Constitución en el artículo 133 el que establece la jerarquía de las normas, pero el estudio sobre el mismo será abordado en nuestro siguiente apartado.

Podemos decir, que una consecuencia de la supremacía constitucional es el principio de legalidad, el cual implica la existencia de un orden jurídico que ha sido creado y organizado por la Constitución en virtud de éste orden jurídico los habitantes disfrutan de los derechos fundamentales que la propia Constitución establece y no estarán sujetos a vivir en la inseguridad de estar al capricho de las personas que se encuentran a cargo de los órganos del gobierno, para que éstos no tengan la posibilidad de llevar a cabo la alteración o modificación en cualquier tiempo de los derechos de los ciudadanos.

Este principio de legalidad puede validamente respetarse por medio de que la ley suprema de la nación sea tanto rígida como escrita lo que nos conduciría a establecer una diferencia entre las leyes de carácter constitucional y las leyes de carácter secundario, siendo las leyes constitucionales las consignadas expresamente en la Carta Magna, éstas organizan jurídica y políticamente al Estado.

Las dos características antes mencionadas las tiene nuestra ley fundamental, la Constitución; podríamos decir que en teoría por que en la realidad el carácter rígido de nuestra Constitución deja mucho de ser real, dado que en el momento en que el Poder Ejecutivo, preten-

da implementar un plan de carácter económico, político y social, en -
viará su iniciativa al Poder legislativo, para reformar la Constitu-
ción y frecuentemente el Poder Legislativo con absoluta dependencia
del Ejecutivo, aprobará la misma, aceptando se derogue o abrogue el
artículo materia de la iniciativa, siendo completamente reprochable en
virtud de que vemos con desagrado que la Constitución es constan-
temente mutilada, y lo peor del caso es que estas reformas en muchas
ocasiones no tienen la total aprobación del pueblo mismo.

Para concluir este apartado mencionaremos que el régimen de
Constitución escrita y rígida implica que en esta se encuentra plena-
mente delimitada la esfera de acción del Poder Federal, así como la de
los Poderes de los estados, estableciendo sus competencias. Dentro de
los primeros 29 artículos se encuentran contempladas las garantías in-
dividuales, estos se encuentran fuera de la esfera de acción de los po-
deres constituidos, quedando garantizado su respeto mediante el juicio
de amparo; se establece además la forma de modificar y en su caso dero-
gar el mismo ordenamiento fundamental, siguiendo el procedimiento esta-
blecido en el artículo 135.

Una vez que hemos establecido la supremacía de la Constitución
sobre las leyes de carácter secundario o derivadas y las normas
que se establecen para un caso concreto pasamos al siguiente apartado,
que corresponde al estudio del artículo 133, el que como se ha menciona-
do establece la jerarquización de las normas de nuestro sistema jurí-
dico.

4.2. ESTUDIO SOBRE EL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL.

El artículo 133 de la Constitución se encuentra ubicado en el Título Séptimo, que se denomina "Previsiones generales", éste como ya hemos mencionado establece la supremacía constitucional y una escala jerárquica de las diferentes disposiciones generales, abstractas y obligatorias que puedan regir en el país, siendo éstas leyes secundarias.

El texto del artículo 133 es el siguiente; " Esta Constitución las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puede haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

Al parecer de la lectura de la primera parte de éste artículo se desprende que otorga el carácter de supremacía no sólo a la Constitución, sino también a las leyes dadas por el Congreso federal que emanen de ella y a los tratados internacionales que celebre el Presidente de la República con aprobación del Senado. No obstante a pesar de esta declaración, la supremacía se reserva al ordenamiento constitucional, pues tanto dichas leyes como los mencionados tratados, en cuanto a su carácter supremo, están sujetos a la condición de que no sean contrarios a la Constitución.⁷⁸

78. BURGOA, Ignacio, Derecho constitucional mexicano, Op cit, p.p. 362-363.

De acuerdo con el precepto, el rango superior dentro del orden jurídico corresponde a la Constitución, por lo que las demás disposiciones de carácter secundario, así como los tratados internacionales celebrados por el Presidente de la República con aprobación del senado deberán de ajustarse al ordenamiento Supremo. En cuanto a las leyes federales y locales regirán en ambitos distintos según lo previsto en los artículos 41, 73, 74, 75, 76, además estas tendrán igual rango de validez y se ajustarán al igual que los tratados a la propia Constitución. 79

Las leyes reglamentarias, en virtud de ser emanación del Congreso de la Unión, así como las leyes federales tienen primacía en relación a las demás que no tengan tal carácter.

Para Martínez de la Serna los tratados internacionales tienen un rango prioritario, y ello sin duda por ser expresión del Poder Federal, mediante la titularidad del Ejecutivo Federal y plurititularidad de los Senadores de la República, participes en su creación. 80

La parte final del artículo 133, impone a los jueces de los estados la obligación de respetar la Constitución General, leyes federales y tratados, con preferencia a las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones y leyes de las entidades federativas crea el llamado control difuso de la Constitución.

La hegemonía de la Constitución, sobre los tratados y convenios en que se manifiesta el derecho Internacional Público

79. DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, CONGRESO CAMARA DE DIPUTADOS, México, 1970 , p. 937

80 , DE LA SERNA MARTINEZ, Juan Antonio, Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa, México, 1983, p. 42

debe de ser total, al tenerse que apegar en todo momento estos tratados a lo que dispone la Constitución, nunca debe de ir en contra de sus principios y de su espíritu.

El artículo 133 que corresponde al 126 de la ley fundamental de 1857, fue tomado literalmente de la Constitución norteamericana. No tuvo antecedente en el Proyecto que Venustiano Carranza envió al Constituyente de Querétaro. La Comisión de Constitución lo presentó, con el número 132, a la aprobación del Congreso Constituyente. Por reforma del año de 1934, que condiciona la validez de los tratados, a que estén de acuerdo con la Constitución, el artículo es como pasa a ser el 133 y su texto permanece hasta el presente.

Para el Doctor Jorge Carpizo⁸¹ la reforma preciso algo que ya se encontraba en el artículo y para la interpretación del mismo no era necesaria esta reforma⁸¹.

La reforma de este año precisó que la competencia para aprobar los tratados corresponde al senado y no al Congreso de la Unión.

Ahora bien siendo la Constitución la ley fundamental y suprema del país, es lógico pensar que esta no debe de estar en ningún momento supeditada a otra, que por derivarse de ella es inferior en jerarquía.

Además la Constitución como ley suprema como se marca en el artículo 133, creó los órganos de gobierno, los que se encargarán de ejercer el ejercicio del poder público del Estado. Al ser estos órga-

81 . CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1980, p. 17

nos creados por la ley fundamental, deben de estar subordinadas a los mandatos constitucionales.

En el caso de que exista alguna contradicción en las Constituciones o leyes de los estados con la Constitución, debe de optarse por la aplicación de ésta como ordenamiento fundamental, lo que constituye la expresión del principio de la supremacía constitucional.

Para el Doctor Ignacio Burgoa " El artículo 133 de la Constitución, que consagra el principio de la supremacía de la Ley Fundamental (sic), está compuesto de dos partes según hemos dicho: una en que se contiene dicho principio por modo eminentemente declarativo o dogmático, y otra en la que impone de manera expresa la observancia del mismo a los jueces de cada Estado. Estimamos que esta segunda parte del mencionado precepto constitucional es incompleta, ya que no alude a las demás autoridades distintas de los jueces locales, como obligadas a acatar preferentemente la Constitución sobre disposiciones secundarias que la contraríen. Además, tampoco en dicha segunda parte se expresa que la Constitución debe de ser acatada con preferencia a las leyes federales, cualquiera que sea su naturaleza".⁸²

Más adelante el mencionado maestro hace alusión al artículo 128 constitucional, en el que por medio de su interpretación se subsanan las dos omisiones anteriores, al establecer que "Todo funcionario público, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su cargo, prestará la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de

82. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Op cit, p. 368.

ella emanen".

Estamos de acuerdo con lo anterior toda vez que como sea mencionado el artículo 133 en su última parte menciona que " Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados". Como se ve no se hace alusión en esta parte a las disposiciones en contrario que puedan existir entre las leyes federales y la Constitución, afortunadamente fue subsanada esta omisión por lo dispuesto en el artículo 128 ya antes mencionado.

En cuanto a que no se hace mención de otras autoridades distintas de los jueces locales para sujetarse a la Constitución, leyes y tratados, no estamos completamente de acuerdo, dado que si un juez local se encuentra obligado a respetar la Constitución todas y cada una de las autoridades de menor jerarquía están obligadas a hacerlo.

El maestro García Máynez realiza una clasificación de las normas del orden jurídico mexicano, coloca en la cuspide del triángulo a la Constitución Federal y a las leyes federales y los tratados internacionales.

Clasifica después a las normas de carácter local según su ámbito espacial de vigencia a saber: a) las que se aplican en el el Distrito Federal e islas dependientes de la Federación y b) las que se aplican en las entidades federativas. Para el maestro estas dos clases de normas tienen la misma jerarquía y no pueden entrar en conflicto por tener distinto ámbito territorial de validez.

Las normas que tienen su ámbito de aplicación dentro del distrito Federal e islas dependientes de la Federación se subdividen en:

a) leyes ordinarias, b) leyes reglamentarias y c) normas individualizadas.

En cuanto a las normas que se aplican en las entidades federativas, las subdivide en: a) constituciones locales, b) leyes ordinarias c) leyes reglamentarias, d) leyes municipales y e) normas individualizadas.⁸³

Por su parte Mario de la Cueva, clasifica al orden jurídico mexicano en: I) Constitución Federal, II) Leyes constitucionales y tratados, III) El derecho federal ordinario y el derecho local, y en este último lo divide conforme a lo que manifestó el Doctor García Máynez; es decir, las que tienen su ámbito de aplicación dentro del Distrito Federal y los que se aplican en las entidades federativas.

Las leyes constitucionales dadas son las que material y formalmente emanan de la Constitución, en tanto que las leyes federales solo emanan formalmente de ella.

Las leyes constitucionales para éste autor son de tres grados: leyes orgánicas, que son las que determinan las facultades de un órgano federal claro está que ha sido creado por la propia Constitución, leyes reglamentarias, que son las que precisan como deben aplicarse los principios constitucionales, y las leyes sociales, que son aquellas que desarrollan las bases de los derechos sociales garantizados en la constitución.

Por lo tanto la interpretación que da el Doctor Mario de la Cueva al artículo 133 de la Constitución es en el sentido de que la

83. GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del derecho, Porrúa, México, 1961, pp. 87-88

ley suprema de la Nación son las leyes constitucionales; es decir, las que son parte de la Constitución misma, como ya hemos mencionado estas leyes son: a) leyes orgánicas, b) leyes reglamentarias y c) leyes sociales.⁸⁴

De lo anterior se desprende que la Constitución es la "ley fundamental" del Estado puesto que de sus disposiciones surgen todas estas clases de leyes, encontrándose totalmente subordinadas a la misma.

Ahora bien al ser la Ley Federal del Trabajo una ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución o como decía El Doctor de la Cueva una ley social que surge de la ley constitucional, sus disposiciones deben de respetar los principios bajo los cuales se encuentra inspirada nuestra Carta Magna, siendo evidente que lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley, que permite se lleve a cabo la inclusión de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, atenta en contra de lo dispuesto en el artículo 123 fracción XVI constitucional, que otorga a los trabajadores y patrones la libertad de afiliación profesional.

En cuanto a la segunda parte del artículo 133 de la constitución no hemos abordado en este apartado un análisis profundo, en virtud de que su estudio es materia del siguiente apartado, solamente nos avocamos a realizar el estudio de la primera parte de éste artículo en cuanto a la fundamentalidad y supremacía de la Constitución con respecto a las demás leyes que de ella derivan.

84. DE LA CUEVA, Mario, Apuntes de derecho constitucional, Porrúa, México, 1965, pp. 46-48

4.3. EL CONTROL CONSTITUCIONAL DE LA LEY

Empecemos por mencionar lo que establece la segunda parte del artículo 133 de la Constitución: " Los jueces de los Estados se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados".

No obstante lo anterior la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha sido en el sentido de que la constitucionalidad de una ley o acto sólo puede determinarse a través del juicio de amparo por el Poder Judicial Federal.

La interpretación constitucional realizada por la Suprema Corte es de trascendental importancia pero en determinado momento, como ya lo hemos mencionado en el capítulo anterior, la Ley fundamental ha sido adaptada constantemente mediante reformas constitucionales a la realidad.

Por lo que la autoridad que lleva a cabo la función jurisdiccional de control constitucional, concierne a la Suprema Corte de Justicia, siendo un tribunal de única instancia y de segundo grado, conociendo del Amparo directo o uninstancial y por vía de revisión del amparo indirecto o bi-instancial, a través del juicio de amparo es como se ejerce primordialmente la referida función de control constitucional, claro esta que debe de tomarse también en cuenta la función que desempeña la Suprema Corte, al resolver las controversias que sobre la constitucionalidad de sus actos surjan entre los Poderes de un mismo estado.

Ahora bien el maestro Juan Antonio Martínez de la Serna menciona en su libro algunos sistemas de control de la constitucionalidad que son a saber: según el órgano: control político, control judicial, control mixto; b) según los alcances de la protección: general o relativa.

Define a los mismos de la siguiente manera: "El control político de la Constitución excluye al Poder Judicial, el cual a su vez genera el Control jurisdiccional.

Control judicial lo hace el Poder Judicial a través de las disposiciones que se establecen en la ley suprema, la Constitución.

En cuanto al control político participa tanto del poder político como del poder judicial".⁸⁵

El Doctor Ignacio Burgoa nos dice que mediante la competencia que el Poder Judicial Federal tiene en los juicios de amparo, conforme al artículo 103 de la propia Constitución, éste realiza una función jurisdiccional de control constitucional.

Esta función de control constitucional difiere de otra función que tiene el mismo Poder Judicial, como lo es la función jurisdiccional propiamente dicha.

La función jurisdiccional propiamente dicha se presenta cuando el Poder Judicial interviene en situaciones que se desarrollan en forma análoga a la que tiene lugar en los procedimientos del orden común, teniendo como fin la resolución de un problema jurídico que puede ser

85. MARTINEZ DE LA SERNA, Juan Antonio, Derecho constitucional mexicano, Op cit, p. 347.

o no ser de carácter constitucional. Esta función, por lo tanto, consiste en un problema jurídico que se presenta a su conocimiento, la misma se encuentra contemplada dentro de los artículos 104, 105 y 106 de la Constitución.

La función judicial de control constitucional, es como ya se ha mencionado desplegada por el Poder Judicial Federal, con excepción de los Tribunales Unitarios de Circuito; quienes solamente desempeñan la función judicial propiamente dicha; se coloca en una relación política con los demás poderes federales o locales, al analizar los actos ejecutados por éstos con el fin de establecer si contravienen o no el régimen constitucional, siendo éste el principal objetivo de dicha función.⁸⁶

El Poder Judicial Federal en este caso se erige en mantenedor, protector y conservador del orden creado por la misma Constitución.

Al desempeñar la función de control constitucional, el Poder Judicial Federal, se erige en el organismo tutelador del orden creado por la Ley Fundamental.

El maestro Burgoa nos hace la aclaración de que al indicar que surge una relación política, se debe de entender dentro de su connotación jurisdiccional y no política propiamente.

Podemos decir, que al establecerse en el artículo 133 constitucional que los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, a las leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en sus respectivas leyes o constituciones de los Estados.

86. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El juicio de amparo, trigésima edición, Porrúa, México, 1992, pp. 381-383.

Da con esto la oportunidad para que el Poder Judicial Federal ejerza el control judicial de la constitucionalidad, en el caso de no hacerlo a través del juicio de amparo, previsto en el artículo 103 de la Constitución

Creemos pertinente manifestar que dentro del Poder Judicial Federal los que ejercen la función jurisdiccional propiamente dicha son: los Jueces de Distrito, los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia, operando entre ellos un sistema de competencias en lo que toca al Juicio de Amparo.

La defensa de la Constitución debe levantarse frente a los poderes públicos, cuyas funciones están perfectamente delimitadas por ésta, estas limitaciones entre los poderes entre sí y de éstos con los particulares, únicamente se pueden infringir por los mismos órganos del estado. La defensa de la Constitución debe entenderse como la que se erige para contener a los poderes dentro de sus órbitas de competencia.

Para Felipe Tena Ramírez, los sistemas de defensa de la Constitución pueden clasificarse en dos grupos, atendiendo a la naturaleza política o judicial del órgano al cual se encomienda la defensa.

Dentro del primer grupo corresponde a un órgano político que confía la guarda de la Constitución, el que puede existir o ser creado especialmente.

El segundo grupo confiere la tarea de velar por la defensa de la Constitución al órgano judicial, el cual tiene generalmente, aparte de su misión ordinaria de decir el derecho en una contienda entre partes, tiene como función primordial el declarar si los actos de los poderes constituidos se ajustan o no a la ley Fundamental.

Existe otra clasificación, que se relaciona con la anterior que es la que considera el alcance de las funciones encomendadas al órgano. Pudiendo consistir en este respecto el control constitucional en dar definiciones generales de constitucionalidad, con carácter valedero erga omnes, con motivo o no de un caso concreto; o en determinado momento su función consiste en definir la constitucionalidad únicamente respecto al caso concreto.

En el sistema mexicano, el control de la Constitucionalidad se encomienda al Poder Judicial Federal (como hemos asentado), únicamente en cuanto al individuo que solicita la protección (arts. 103 y 107).

El Doctor Felipe Tena manifiesta en relación con el juicio de amparo; "El procedimiento en que un particular demanda la protección de la justicia de la Unión contra el acto inconstitucional de una autoridad, es lo que se llama juicio de amparo, la institución más suya la más noble y ejemplar del derecho mexicano". 87

En cuanto a la competencia de las autoridades del Poder Judicial Federal, para conocer sobre el juicio de amparo es la siguiente la Suprema Corte de Justicia; ésta tiene ingerencia en los dos tipos de amparo que son a saber; el amparo indirecto o bi-instancial y el directo o uni-instancial; en cuanto al primero la Corte conocerá de él en segunda instancia a través del recurso de revisión que procede contra las sentencias que en la audiencia constitucional dictan los Jueces de Distrito. La facultad de la Corte para conocer sobre éste tipo

87. TENA RAMIREZ, Felipe, Derecho constitucional mexicano, cuadragésima edición, Porrúa, México, 1976, p.520

de amparo es limitada y procede únicamente en los casos establecidos en el artículo 107, fracción VIII, y lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley de Amparo, de este recurso los Tribunales Colegiados de Circuito son lo que tienen la facultad de decidir.

En el amparo directo o uni-instancial la intervención de la Corte en éste lo convierte en bi-instancial y se da en el caso específico de la fracción IX del artículo 107 constitucional. Es el recurso de revisión que ante ella procede contra las sentencias que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito cuando decidan sobre la inconstitucionalidad de una ley o establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución. Por reformas a la ley de Amparo en 1987 al artículo 83 fracción V, se amplía esta procedencia a los casos en que los mencionados tribunales resuelvan, en los fallos que en el amparo uni-instancial dicten, cuestiones sobre inconstitucionalidad de tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República y reglamentos de leyes locales que dicten los gobernadores de los Estados. Estas se presentan en el caso de una demanda de amparo directo contra sentencias civiles, penales y administrativas o laudos definitivos de carácter laboral.

Competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito a estos les corresponde conocer del recurso de revisión contra las sentencias de los Jueces de Distrito en los casos en que el amparo respectivo no se hubiesen reclamado leyes federales o locales, tratados internacionales reglamentos federales heterónomos o reglamentos a leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, ni tampoco se hubiese basado en la interferencia competencial entre las autoridades de la

Federación y las de las entidades federativas.

La intervención de los Tribunales Colegiados de Circuito en lo que respecta al amparo directo o uni-instancial se da cuando se impugnen sentencias definitivas en materia penal, civil o administrativa o laboral(laudo) , con independencia de toda modalidad específica del juicio respectivo en que se hubiese dictado.

En cuanto a la competencia de los Jueces de Distrito, éstas autoridades conocerán en primera instancia del amparo indirecto el que se solicitará contra cualquier acto de autoridad que no sea una sentencia definitiva civil, penal, administrativa o laboral(laudo) o alguna resolución que ponga fin al juicio. La competencia de éstos órganos se establece conforme a tres factores que son: el territorio, la materia jurídica sobre la que verse el acto reclamado y la índole especial de la autoridad responsable.⁸⁸

Una vez que hemos estudiado a grandes rasgos el juicio de amparo, con el que la autoridades del Poder Judicial Federal, efectúan el control de la constitucionalidad de las leyes, pasemos al examen de la constitucionalidad de las leyes pero por los Jueces locales.

Conforme a la segunda parte del artículo 133 de la Constitución un juez local esta obligado a dejar de aplicar su ley local a un caso concreto en el supuesto de que ésta se encuentre contradiciendo a la Constitución.

Lo anterior trae como consecuencia que el juez debe de hacer prevalecer en ese caso la Constitución, engendrando las siguientes

88. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho constitucional mexicano, Op cit, pp.391-398.

consecuencias: el juez tiene que apreciar la constitucionalidad de la ley expedida por su legislatura y si encuentra que esta es inconstitucional deberá de dejar de aplicarla, pero resulta que en este supuesto ya no se encontrara ley aplicable al caso, puesto que la disposición constitucional no puede sustituir a la ley inconstitucional.

Otra situación puede presentarse en la oposición de la ley local, aplicable al caso concreto, con la ley federal o en su defecto con un tratado. Si se toma en consideración lo dispuesto por el artículo 133, deberá de prevalecer la ley federal o el tratado sobre la ley local, siempre y cuando aquellos se encuentren conforme a los establecido en la Constitución.

Para el Doctor Felipe Tena Ramírez "... el artículo 133 consagra una defensa subsidiaria de la Constitución, al imponer a los jueces locales la obligación de no aplicar las leyes locales que estén en pugna con la Constitución Federal".⁸⁹

Además de lo anterior menciona que el artículo 133 de la Constitución no establece una solución si se llegase a presentar una situación de una ley federal que no contradiga a la local, pero si a la ley fundamental. Esta aseveración es similar a la expresada por el Doctor Ignacio Burgoa en el sentido de que el artículo en comento no menciona nada sobre que, debe de prevalecer la Constitución sobre la ley federal en el caso en que esta la contradiga.

Con esto damos por terminado el presente capítulo sobre el es-

89. TENA RAMIREZ, Felipe, Derecho constitucional mexicano, Op cit. p.574.

tudio de la Constitucionalidad y en el establecimos que la Constitución es la ley Fundamental del estado y de ella derivan todas las demás leyes de carácter secundario, las que deberán de ser expedidas bajo sus disposiciones y principios, así como concluimos que el órgano del Estado facultado por la Constitución para realizar el control de la constitucionalidad de la ley es el Poder Judicial Federal, a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, junto con los Tribunales Colegiados de Circuito y los Jueces de Distrito, por medio del juicio de amparo ya sea directo o uni-instancial o indirecto o bi-instancial que conocerán dependiendo de sus atribuciones y facultades establecidas, tanto en la propia Constitución como en la Ley de Amparo.

Pasemos ahora a nuestro último capítulo, en el que realizaremos el estudio de la Cláusula de exclusión, que no hay que olvidar constituye la materia de estudio del presente trabajo de investigación.

CAPITULO V. CLAUSULA DE EXCLUSION

Empecemos con nuestro estudio de la cláusula de exclusión, en el presente capítulo se hará alusión a los comentarios por los cuales consideramos que su inclusión dentro del contrato colectivo de trabajo y su aplicación en contra de los trabajadores es anticonstitucional.

5.1. CLASIFICACION

La cláusula de exclusión se clasifica según el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en dos a saber: La cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación o expulsión del sindicato.

La primera de estas se encuentra contemplada en primer término del artículo citado, el que establece: " En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato con tratante".

La segunda denominada cláusula de exclusión por separación o ex pulsión del sindicato encuentra su razón de ser en el último párrafo el cual dice: "podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato con tratante".

Para el maestro Mario de la Cueva "...ambas cláusulas consisten en obligar al patrón a admitir dentro de su empresa solamente a los tra bajadores que pertenezcan al sindicato contratante o a separar de su puesto a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindi-

cato titular del contrato colectivo".⁹⁰

En cuanto a la denominación de cláusulas de exclusión, persiste una controversia entre diversos autores, para el maestro de la Cueva "La cláusula que cierra a los trabajadores el acceso a la empresa si no es mediante su ingreso al sindicato, se debe denominar cláusula de exclusión de ingreso; y a la que obliga al patrón a separar al obrero que dimita o que sea expulsado del sindicato, la denomina cláusula de exclusión por separación".⁹¹

Por su parte el Doctor Baltasar Cavazos Flores manifiesta "También encontramos mal denominadas las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, pues en la primera se da una contradicción, ya que si es de exclusión necesariamente tiene que ser "hacia fuera" y si es de inclusión debe ser "hacia dentro". Por ello, optamos por denominarla simplemente cláusula de admisión o de ingreso.

En el caso de la cláusula llamada de exclusión por separación, encontramos una redundancia, ya que si es de exclusión tiene que ser por separación, por lo que preferimos llamarla simplemente cláusula de exclusión".⁹²

Al respecto Néstor de Buen Lozano manifiesta " Sin la intención de defender el punto a ultranza y reconociendo como válido el argumento de Cavazos, nos parece que se podría resolver el problema utilizando como término genérico, que comprenda ambas situaciones; la expresión "cláusula de exclusión", en cuanto denota

90. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 308.

91. Ibidem, p. 368

92. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera edición, Trillas, México, 1989, p. 161.

el derecho sindical. Con referencia particular a cada situación podría hablarse, entonces, de cláusula de admisión y cláusula de separación".⁹³

Eusebio Ramos dice " Quizá más importante aún que la cláusula de Exclusión, que habremos de estudiar..., inserta en el párrafo primero del Artículo 395 de la ley, que señala que "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante". Tiene una importancia trascendente, por que no obstante ligada a las cláusulas de separación y de ingresos, la de "exclusividad sindical" aparte de contribuir a la consolidación sindical, una vez que optativamente se haya pactado por las partes resulta una condición de existencia y estabilidad del sindicato y se encuentra dentro de las funciones protectoras de sus miembros".⁹⁴

De la lectura de este párrafo se puede concluir, que además de las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, existe una tercera a la que el denomina cláusula de exclusividad sindical, pensamos que no existe tal cláusula, en virtud de que uno de los objetivos de la inclusión de la cláusula de exclusión, es que el sindicato tenga preferencia en cuanto al liderazgo dentro de la empresa.

Adelante define lo que se entiende por cláusula de consolidación sindical, dice "si entendemos que por ésta, el patrón se obliga a ocupar como trabajadores a los miembros del sindicato contratante.

93. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1994, p.p.828-829

94. RAMOS, Eusebio, Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera, segunda edición, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1978, p.p.164-165

Como se ve la cláusula de exclusividad sindical resulta ser el acto más colectivo de la convención y que caracteriza a la asociación profesional de trabajadores".⁹⁵

Entonces podemos decir que la llamada cláusula de exclusividad sindical no es otra que la cláusula de exclusión de ingreso.

Por su parte el Doctor José Dávalos Morales dice: " hay dos tipos de cláusulas de exclusión , a las que impropiamente se les conoce como cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación , sin considerar que dichas expresiones son oscuras, confusas. La primera expresa un contrasentido; la segunda resulta reiterativa. Lo más conveniente es que se les denomine simplemente cláusula de admisión y cláusula de separación, siguiendo la terminología legal".⁹⁶

Si analizamos la afirmación anterior nos daremos cuenta que coincide en cuanto a lo inapropiado de la definición de las cláusulas con el Doctor Baltasar Cavazos Flores y en cuanto a como debería de denominarseles con el Doctor Néstor de Buen Lozano, en lo relacionado a la denominación con referencia particular a cada situación.

Con todo lo expuesto, estamos en posibilidad de emitir nuestro propio punto de vista, en torno a la denominación de las cláusulas de exclusión, estando de acuerdo con los autores mencionados sobre lo inadecuado de la denominación de las cláusulas, coincidiendo tanto con el Doctor Néstor de Buen y con el Doctor José Dávalos en que debe denominarseles únicamente como cláusula de ingreso y cláusula de separa--

95. RAMOS, Eusebio, Idem.

96. DAVALOS MORALES, José, Tópicos laborales, Porrúa, México, 1992, p.186

ción o expulsión en su caso.

No obstante, creemos que las han denominado cláusulas de exclusión por el efecto que se da al aplicarse a los trabajadores, puesto que son excluidos por completo de la posibilidad tanto de ingresar a la empresa, sino se adhiere previamente al sindicato contratante o el ser separado de su empleo al renunciar a formar parte de la agrupación sindical o en el caso de ser expulsado.

En el presente trabajo continuaremos llamandoles cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación o expulsión.

5.2. ELEMENTOS

Los elementos serán aquellos requisitos indispensables para que la cláusula de exclusión surta sus efectos, siendo los requisitos de procedencia de la misma, que según el maestro Baltasar Cavazos Flores son:

- a) El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción;
- b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe de haber sido legalmente expulsado de él;
- c) El sindicato que aplica la cláusula debe de cumplir con los requisitos de fondo y de forma, y
- d) Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

A estos requisitos que hemos mencionado, agregaríamos el acuerdo que debe de haber entre las partes, sindicato y patrón, para que se

lleve a cabo la inclusión de la cláusula dentro del contrato colectivo de trabajo, este elemento se desprende a su vez del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, aunque se ha mencionado que si el patrón se negara a firmar el contrato colectivo, el sindicato podrá emplazarlo a huelga, conforme lo establece el artículo 450 de este ordenamiento, por tal motivo el consentimiento del patrón en todo momento se encontrará viciado.

El autor citado continúa diciendo " es lógico que el sindicato solicite la aplicación de la cláusula de exclusión al trabajador que es miembro de la agrupación sindical, sin embargo; hace referencia a lo que establece el artículo 396 de la ley Federal del Trabajo, que origina que la afirmación anterior no sea tan contundente, al decir: " 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". Refiriéndose éste artículo a los trabajadores de confianza.

Creemos que este artículo se refiere a los trabajadores que con anterioridad a la celebración del contrato colectivo de trabajo presten sus servicios en la empresa o establecimiento, a los cuales se les podrán aplicar las disposiciones que se incluyan en el contrato, pero no se les podrá aplicar en ningún momento la cláusula de exclusión de ingreso, según el artículo 395 de la ley, fuera de éstos trabajadores y los de confianza no podrían existir dentro de la empresa trabajadores que no pertenezcan al sindicato, en razón de la propia cláusula.

Continuando con los requisitos que se necesitan para que surta

efectos la cláusula de exclusión, la renuncia que realice el trabajador al sindicato debe de constar por escrito y ser auténtica y en el caso de la expulsión, la falta en que incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que pueda hacerse acreedor a esa sanción, debiendo estar prevista en los estatutos sindicales y debe de ser la expulsión justificada, constituyendo un requisito de fondo.

El procedimiento de expulsión se encuentra previsto en el artículo 371, fracción VII, que transcribimos a continuación:

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

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

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

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

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

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

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

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente con -
signados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente apli
cables al caso;

En la práctica sería muy difícil reunir a las dos terceras par-
tes del total de los miembros del sindicato; estamos de acuerdo con el
Doctor Baltasar Cavazos Flores, en el sentido de que una de las solucio
nes sería " si se aceptará en definitiva que la votación de las dos ter
ceras partes fuera de los miembros del sindicato que constituyan la
"sección" correspondiente".⁹⁷

El Licenciado José Nicolás Pons, manifiesta en relación al
artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el que hay que re-
cordar contenía la cláusula de exclusión de ingreso,: " El mencionado
artículo debe redactarse en los siguientes términos: Cuando en el con-
trato colectivo exista la cláusula de exclusión y algún miembro del
sindicato haya renunciado o haya sido expulsado del mismo, la agrupa--
ción tiene el derecho de solicitar ante la Junta de Conciliación y Ar-
bitraje correspondiente, la separación del trabajo del obrero que dejó
de pertenecer al sindicato, para lo cual deberá formular su demanda en
contra del patrono y del trabajador o trabajadores afectados.

Propone se agreguen a partir del artículo 236, los siguientes
artículos en orden progresivo:

Artículo 237: El término para ejercitar la acción a que se refiere el
artículo 236 será de 15 días contados a partir del día siguiente en
que haya renunciado o haya sido expulsado el trabajador del sindicato.
Transcurrido ese término se considerará prescrita la acción.

97. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de derecho laboral, Op cit,
p.267

Artículo 238: Una vez formulada la demanda que menciona el artículo 236, la Junta dictará auto señalando fecha para la celebración de una sola audiencia de pruebas, alegatos y sentencia, que deberá llevarse al cabo en un término no mayor de veinte días, contados desde el día siguiente en que se presentó la reclamación y se ordenará se corra traslado con las copias de la demanda al patrono y al trabajador o a trabajadores a quienes se pretenda aplicar la cláusula de exclusión.

Artículo 239: Si el sindicato no comparece a dicha audiencia se le tendrá por desistido de la acción intentada. Si el que no comparece es el patrono, se le tendrá por conforme con la expulsión del trabajador, y si tampoco comparece el trabajador, perderá el derecho de ofrecer pruebas y la Junta resolverá con las pruebas que aporten el sindicato y el patrono, en su caso.

Artículo 240: La Junta sólo aprobará que se aplique la cláusula de exclusión a los obreros, en los casos en que hayan renunciado a ser miembros del sindicato y cuando hayan sido expulsados de la agrupación; que se compruebe que la expulsión fue motivada por haber cometido actos de alta traición en contra de la agrupación; que dichos actos ocasionaron perjuicios a la misma y que la aplicación de la cláusula fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato y por votación nominal escrita.

Artículo 241: Mientras la Junta no haya resuelto sobre la solicitud de la aplicación de la cláusula de exclusión, el obrero no podrá ser separado de su trabajo.

Artículo 242: Durante el tiempo que dura la tramitación del asunto, el

obrero seguirá trabajando y percibiendo sus salarios.⁹⁸

Esta propuesta que hace el Licenciado José Nicolás Pons, aporta cosas importantes, en virtud de que le da participación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que emita una resolución en torno a la expulsión del trabajador del sindicato y en su caso de su separación del empleo, aunque según el artículo 240, debe de haberse llevado previamente un juicio de expulsión por parte del sindicato en donde se ha ya obtenido una votación de las dos terceras partes de sus miembros que estuvieran de acuerdo con la expulsión.

Cae además en los errores de permitir al patrón manifestar si se encuentra conforme con la expulsión del trabajador, y la de permitir según el artículo citado, que el trabajador sea expulsado de la empresa por haber renunciado a formar parte de la agrupación sindical.

Para el maestro Mario de la Cueva el funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación "depende de la presencia de algunos presupuestos; a) En primer lugar, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 395 de la ley, la cláusula debe constar en el contrato colectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita. b) La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece".⁹⁹

98. NICOLAS PONS, José, "La cláusula de exclusión en nuestro régimen jurídico positivo y en la práctica sindical", Revista mexicana del trabajo, 5a. época, tomo I, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, septiembre-octubre, 1954, p.p.102 y 103.

99. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p.315.

5.3. OBJETO

"El objeto de la cláusula de exclusión es tratar de fortalecer a los sindicatos a efecto de que constituyan una fuerza inquebrantable frente a los patronos; así como el procurar que cada rama de la industria éste representada por un sólo sindicato, con el fin de alcanzar la tan deseada unificación del elemento trabajador, excluyendo las pugnas intergremiales que tan funestos resultados han originado".¹⁰⁰

"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".¹⁰¹

Por su parte el Doctor José Dávalos manifiesta en relación con el objeto de la cláusula de exclusión "Nacén con la intención de fortalecer y consolidar al sindicato mayoritario, ... la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios, y evitar la lucha intersindical, lo que a su vez coadyuva a una unificación de los trabajadores".¹⁰²

100. Revista mexicana del trabajo, José Nicolás Pons, op cit. p. 100

101. SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de derecho sindical y del trabajo, U.N.A.M., México, 1987, p.183

102. DAVALÓS MORALES, José, Constitución y nuevo derecho del trabajo, Porrúa, México, 1988, p.93

"La cláusula de exclusión permite que el monopolio sindical conserve un riguroso control sobre las bases, que haga realmente imposible la creación de sindicatos de paja".¹⁰³

Para el Doctor Miguel Borrel Navarro, el fundamento de las cláusulas de exclusión " es fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales, y por otro lado, evitar que el empresario pueda en el caso de la cláusula de exclusión por admisión, utilizar trabajadores afiliados a otros sindicatos o a sindicatos de " paja " manejados por el propio empresario, 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".¹⁰⁴

Por consiguiente decimos, que el objeto de las cláusulas de exclusión es la preservación del sindicato dentro de la empresa, no permitiendo que el patrón contrate a trabajadores que no pertenezcan a éste, y evita a su vez el surgimiento de sindicatos blancos o de paja, que atenten en contra de los intereses de los trabajadores y defiendan los de la parte patronal.

Es un noble objeto, si se toma en consideración la finalidad del sindicato el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, no obstante han dejado de ser una medida de protección de los intereses laborales, por el contrario su inclusión en el contrato colectivo de trabajo es en su perjuicio, al utilizarse en beneficio únicamente de los líderes sindicales que tienden a implementar su dominio y en muchas ocasiones se ponen de acuerdo con el patrón en contra de sus miembros.

103. SANTOS AZUELA, Héctor, Estudio de derecho sindical y del trabajo, Op cit, p.184.

104. BORREL NAVARRO, Miguel, Op cit, p.418.

5.4. LIMITES DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Para el maestro Mario de la Cueva "Las cláusulas de preferencia sindical son disposiciones legales o pactos incluidos en el contrato colectivo que imponen al empresario la obligación de conceder preferencias a los trabajadores sindicalizados".¹⁰⁵

Para el citado autor, el limite que tiene este tipo de cláusulas se encuentra contenido en el artículo 123, fracción VII, el cual consigna el principio de igualdad de condiciones de trabajo.

Continua diciendo "No pueden establecerse tratos distintos para los trabajadores sindicados y para los libres: El principio del derecho mexicano es la igualdad de trato y la preferencia a los trabajadores sindicados es únicamente posible cuando concurren con trabajadores libres en igualdad de circunstancias".¹⁰⁶

Creemos que existe una contradicción en esta afirmación del maestro Mario de la Cueva, en virtud de que primero menciona que no debe de haber un trato distinto entre los trabajadores y luego manifiesta que si concurre un trabajador que se encuentre sindicado y uno que no lo esté, al que se le deberán de dar preferencias será al primero.

Para nosotros no se debe de dar preferencias a ningún trabajador se encuentre o no sindicalizado, únicamente obtendrían las prestaciones que se generan con motivo del descuento de sus aportaciones sindicales.

105. DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 390

106. Idem.

Si analizamos el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que permite la inclusión de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos a potestad de las partes que intervienen en su celebración dice:

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

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

De su lectura se desprende que impone una limitación para su aplicación, la cual consiste en que no se puede imponer a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la celebración del contrato colectivo o de su revisión.

La cláusula de exclusión deberá aplicarse por consiguiente a los miembros del sindicato y en el caso de la cláusula de exclusión de ingreso a los que ingresen con posterioridad a laborar en la empresa.

En el caso de la cláusula de exclusión por renuncia del trabajador a la agrupación sindical, esta deberá de ser un acto de voluntad libre, por el que el trabajador exprese su decisión de separarse del sindicato del que forme parte.

Una vez presentada la renuncia, la decisión del trabajador debe de haber sido tomada libremente, pues si la renuncia se obtiene por medio de coacción, será completamente nula. Y el trabajador podrá reclamar su nulidad al ser notificado de que queda separado de su puesto.

La renuncia debe de constar por escrito y ser auténtica y en los casos de expulsión deben estar justificados, pues no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación pierda su empleo.¹⁰⁷

Cuando se trate de la expulsión del trabajador del sindicato, las causas que lo motiven deben de estar previstas en los estatutos de la agrupación sindical, según lo estipula el artículo 371 de la propia ley en su fracción VII, debiendo seguirse el procedimiento que en él se consigna.

A los trabajadores de confianza que se encuentran previstos en el artículo 9o. de la ley, tampoco se les puede aplicar las cláusulas de exclusión al no poder pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores, el artículo citado dice: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

107. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Op cit, p. 165.

En su segundo párrafo establece: Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La prohibición a éste tipo de trabajadores para no poder ingresar a la agrupación sindical de los demás trabajadores, deviene de lo previsto en el artículo 183 de la Ley, que dice: Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Mario Pavon Flores manifiesta en relación con los límites de la cláusula de exclusión "Esas limitaciones se hacen consistir en que los trabajadores no pueden ser expulsados sino en los términos de los estatutos y de la ley, y que a la comunicación dirigida a las empresas para obtener la separación, se acompañe copia de los documentos respectivos, con la salvedad de que este hecho no les otorga(sic) autoridad para juzgar sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula".

"Además de esos trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 237 de la Ley (Ley de 1931), quedan fuera del régimen de aplicabilidad de la cláusula de exclusión, los representantes del patrón, tales como directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración. E igualmente, por disposición gene-

realizada de los contratos colectivos de trabajo, que se apoya, en el artículo 48, se encuentran en las mismas condiciones las personas que ocupan puestos de inspección de labores y empleos de confianza en trabajos personales del patrón. En ambos casos existe la excepción, independientemente de que hayan o no estado laborando en el momento en que se concertó el contrato colectivo.

En diversas épocas, algunos sindicatos han luchado por que la cláusula de exclusión, con algunas modalidades, se aplique a los empleados de dirección, administración, inspección de labores y de confianza, como una forma de prevenir las violaciones al contrato colectivo de trabajo y los malos tratamientos al personal sindicalizado; pero este propósito no ha tenido éxito, ya que hubiera sido tanto como poner bajo voluntad de la mayoría de los trabajadores de una empresa, la posibilidad de excluir del servicio a un número considerable o a todos esos empleados, con muy grandes repercusiones".¹⁰⁸

Coincidimos plenamente con lo manifestado con el autor anterior en razón de que lo que argumenta esta conforme a lo que hemos explicado líneas arriba, aunque no hay artículo alguno en la Ley Federal del Trabajo en vigor, que impida a los trabajadores de confianza a formar sus propios sindicatos, siendo no obstante algo que hasta el momento no se ha realizado.

108. PAVON FLORES, Mario, La cláusula de exclusión, Ediciones Fidel, México, 1954, p. 22.

5.5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Cuando en el contrato colectivo de trabajo sea acordado la inclusión de la cláusula de exclusión de ingreso y de separación o expulsión, el sindicato tiene el derecho de exigir del patrón, ingresen sólo a la empresa los trabajadores que pertenezcan a la agrupación sindical.

Eusebio Ramos comenta en relación a este derecho sindical "Pero si por otra parte el sindicato no cumple con la obligación de proporcionar dentro del término convenido los trabajadores solicitados por el patrón consideramos que la causal es suficiente , y; creemos, que si se demuestra por la parte interesada que ya no existe la base que sustentó al contrato colectivo, y perdió el interés jurídico de la representación colectiva, La Junta deberá resolver sobre la " extinción " del mismo que le hubiese sido planteada".¹⁰⁹

De lo anterior se desprende que aunque no existe un término previsto en la Ley para que el sindicato proporcione a los trabajadores que han de cubrir las vacantes, podría acordarse entre patrón y sindicato un término prudente para la propuesta.

El sindicato tiene conforme al artículo 395 de la Ley el derecho para pactar en el contrato colectivo que celebren con las empresas, la aplicación de la cláusula de exclusión, derecho que sólo podrá ejercitarse cuando ha sido pactada en el contrato colectivo, de manera que, cuando se pretenda que una empresa estaba obligada a acatar la orden de expulsión del trabajador, se debe demostrar que contractualmente estaba

109. RAMOS, Eusebio, Derecho sindical mexicano, las instituciones que genera, op cit, p. 198.

obligada a ello, pues si el contrato colectivo no contiene cláusula al respecto, no puede estimarse que la empresa haya contraído tal obligación .

Amparo directo 4332/95/2a. Unión de choferes y Mecánicos del Ramo del Distrito Federal, León, Gto. Fallado el 11 de febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos. 4a. SALA.- Informe, Pág. 12.

J. de Jesús Castorena menciona los deberes que tiene el patrón al permitir se incluyan dentro del contrato colectivo las cláusulas de exclusión y que constituyen por consiguiente derechos del sindicato titular, mismos que a continuación se mencionan:

- "1. El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
2. EL deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
3. El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o a los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.
4. El deber del sindicato de proporcionar al personal sindicalizado dentro del plazo preestablecido".¹¹⁰

En el caso de la cláusula de exclusión por renuncia el sindicato tiene la obligación de cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 371 de la Ley, además la falta que cometió el trabajador y que le originó su despido debe de estar prevista dentro de los estatutos sindicales.

110. CASTORENA, José de Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, México, 1971. p. 258.

El patrón por su parte será ajeno al procedimiento de expulsión en razón de que el artículo 133 fracción V establece: Queda prohibido a los patrones: V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato;

Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b) Que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula. c) Que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que sólo puede interesar a los trabajadores.

Apendice de Jurisprudencia de 1975 cuarta Sala, pag.32 , ejecutoria de la Cia. de Servicios Públicos de Nogales S.A.

En el caso de que el trabajador considere que la aplicación de la cláusula de exclusión ha sido mal aplicada el Doctor Mario de la Cueva nos menciona las acciones que tendrá el trabajador para hacer valer sus derechos;

"La Jurisprudencia acepta el derecho del trabajador a reclamar la expulsión por violación de las normas sustantivas o procesales contenidas en la Ley o en los estatutos.

La acción debe de intentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en los arts. 751 y sigs., en primer término, en contra del sindicato que decreto

la expulsión, que es el demandado principal y de quien se exigirá , como resultado de las violaciones en que se incurrió de las normas sus tantivas, la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto, y en segundo lugar, en contra del patrono, al que podría llamarse el demandado accesorio, por que es ajeno al debate de la expulsión, y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación en el trabajo".¹¹¹

Posteriormente dice " si en el juicio ante la Junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por la fuerza, o que no se comprobó la causa de la expulsión o que fue aplica da incorrectamente la norma estatutaria que la contenía o que se violó el procedimiento, el laudo contendrá la orden de reinstalación en el trabajo, que deberá efectuar el patrono de inmediato, y la condena, a cargo del sindicato, de los salarios caídos, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado".¹¹²

Para el Doctor Baltasar Cavazos Flores " Los efectos de la cláusula de exclusión son triples: en primer lugar produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y finalmente, la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Por lo que respecta a la segunda consecuencia, creemos que es

111. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit, p. 320.

112. Ibidem, p.p. 320-321.

necesario distinguir cuáles son los derechos que se pierden y cuales los que conserva el trabajador, pues si bien es indiscutible que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, también lo es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho y que hubiere adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa donde labora, o las demás prestaciones que le concede la Ley, tales como el derecho a que le paguen su prima de antigüedad".113

Estamos completamente de acuerdo con lo establecido por el maestro Baltasar Cavazos Flores, en virtud de que sería una injusticia que al ser expulsado del sindicato el trabajador perdiera todos sus derechos además de que se prestaría a triquiñuelas entre el sindicato y el patrón para que aquel expulsara al trabajador y éste se evitará el liquidar al trabajador conforme a sus derechos que ha adquirido durante la prestación de sus servicios, y sería una injusticia mucho mayor si esto se originara como consecuencia de la renuncia de éste de la agrupación sindical.

Otra obligación que tiene el sindicato es solicitarle por escrito al patrón la separación del trabajador de la empresa y mencionar la causa que origina tal petición, aunque como hemos dicho el patrón no se encuentra en posibilidad de entrar al análisis de la correcta o incorrecta aplicación de la cláusula, sólo se cerciorará de la autenticidad del escrito, de que el trabajador pertenece al sindicato y de que en el contrato colectivo existe la cláusula de exclusión,

113. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Op cit, p. 164

5.6. LA PRESCRIPCIÓN

"La prescripción consiste en el hecho de que mediante el transcurso del tiempo, unido al ejercicio o no ejercicio de un derecho, en determinadas condiciones se adquiere o se pierde el derecho de que se trate. La prescripción, según los tratadistas mexicanos, se funda esencialmente en la ejemplaridad de la pena y en que el responsable de un delito no debe permanecer por tiempo indefinido bajo la amenaza del ejercicio de la acción penal o de la aplicación de la pena misma. Un fenómeno semejante se presenta tratándose de la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión que tiene como principal objeto eliminar a los elementos nocivos de la agrupación sindical, también trata de evitar la realización de faltas y su repetición. En este sentido el hecho de que una vez conocida la falta que amerite su aplicación no se proceda en contra de los responsables y transcurra más o menos tiempo, demuestra que la sanción es innecesaria y que la ejemplaridad sería extemporánea. Por otra parte, si tratándose de delincuentes opera la prescripción, resultaría absurdo que no tuviera aplicabilidad en el caso de la cláusula de exclusión, pues sería tanto como sujetar a los faltistas a una amenaza constante e indefinida, lo cual es injusto e inhumano.

Resulta indispensable distinguir entre la prescripción de la acción y la prescripción de la exclusión ya aprobada, por lo que habrá de recurrirse a los estatutos sindicales, a la doctrina y a los principios generales del derecho, dado que la Ley Federal del Trabajo

no se ocupa de tales problemas. Cuando en el contrato colectivo de trabajo contemple los términos en que deberán de prescribir tanto el ejercicio de la acción, como la prescripción de la pena, se estará a lo que disponen, puesto que se representa a todos los agremiados, incluso a los faltistas.¹¹⁴

"En el caso de la cláusula de exclusión de ingreso, la forma de negociar dicha cláusula es pactar con el sindicato que las vacantes se deberán cubrir en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento, que de no hacerlo en dicho término, el patrón cubrirá dicha vacante. Igualmente se puede estipular que los sindicatos quedan obligados, en beneficio de su propia membresía, a proponer una terna, en vez de un sólo sindicato".¹¹⁵

"En el caso de la cláusula de exclusión por separación, algunos reglamentos internos sindicales, establecen como término para la prescripción de las faltas, el transcurso de un año, como si se hubieran inspirado en el artículo 328 de la ley (1931); pero ni aun éstos, se ocupan de la prescripción de la cláusula, una vez que haya sido acordado que se aplique. En este caso, analógicamente, debe operar el contenido del artículo 329, fracción IV, de dicha ley; es decir, que si dentro del término de un mes, a partir de la fecha en que haya sido acordada la expulsión, no se solicita el despido a la parte patronal, el sindicato excluyente pierde su derecho de obtener la separación o se hace responsable, en su caso, de los danos (sic) y perjuicios por

114. PAVON FLORES, Mario, La cláusula de exclusión, Op cit, p.p. 91-92

115. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Op cit, p. 160

aplicar una sanción prescrita. Por lo demás, este criterio es favorable para los fines de la cláusula de exclusión y para la eliminación rápida de los faltistas".¹¹⁶

Hay que recordar que aunque los comentarios anteriores de Mario Pavón Flores son respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1931, estas disposiciones de los artículos mencionados sobre la prescripción, se encuentran en la Ley actual dentro de los artículos 516 y 517.

Por nuestra parte pensamos que la prescripción tanto de la acción, como de la aplicación de la cláusula, debería darse en un mes y no de un año como lo propone el autor mencionado en el caso del ejercicio de la acción, por que ello sería mantener al trabajador en la incertidumbre durante un largo tiempo, debiéndose en todo caso sujetarse a lo previsto en el artículo 517 fracción I, de la Ley actual, el que establece: Prescriben en un mes "Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios".

Dicho término empezaría a contar a partir del momento en que el sindicato, tenga conocimiento de la falta cometida del trabajador.

En el caso de la cláusula de exclusión de ingreso, no coincidimos del todo con el doctor Baltasar Cavazos, en el sentido de que los sindicatos deberían de contar con el término de 72 horas para ocupar las vacantes que se presenten en la empresa, creemos que este término

no es suficiente para que el sindicato proponga a un trabajador, a nuestro parecer un tiempo prudente sería de diez días, si dentro del cual el sindicato, no presenta o propone al trabajador que debe de ocupar el puesto, el patrón en su caso podría nombrarlo, haciéndoselo del conocimiento del sindicato.

5.7. LOS ARTICULOS 358 Y 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Mientras que en el artículo 395 de la ley se expresa la posibilidad de llegar a incluir dentro del contrato colectivo de trabajo la cláusula de exclusión previo acuerdo entre las partes contratantes; en el artículo 358 de la misma se estipula que; " A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Existe por consiguiente una contradicción más que evidente entre ambos artículos, al otorgar uno de ellos el derecho a la libre afiliación sindical, y el otro completamente la restringe.

La contradicción surge desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyos artículos 234 y 235 garantizaban la libertad positiva y negativa de asociación sindical, pero el artículo 236 atentaba en contra de estas disposiciones, para mayor comprensión efectuaremos la transcripción de estos artículos de la ley de 1931.

Artículo 234. Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autori-

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

Artículo 235. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación de un sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior se tendrá por no puesta.

Artículo 236. Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Por su parte el artículo 49 de ésta ley habla de la cláusula de exclusión de ingreso, estableciendo:

Artículo 49. 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.

Como se ve los artículos 49 y 236 citados pasaron a formar parte del artículo 395 de la actual ley, en tanto el 235 como el 236 constituyen el 358, con la salvedad de que en el caso de los primeros se modificó la última parte y se agrega: "a quienes sean miembros del sindicato contratante; así como deja a potestad de las partes su inclusión".

Para el maestro Mario de la Cueva " Estos artículos 234 y 235, pretendían asegurar las libertades positiva y negativa de asociación profesional; podría decirse que el derecho de los grupos se detenían ante la libertad positiva y negativa de los trabajadores, la exposición de motivos del Proyecto, justifica estas afirmaciones. El artículo 49, por su parte, se refería únicamente a la cláusula de exclusión de in-

greso y su finalidad era obligar al empresario a utilizar trabajadores sindicados, esto es, pretendía, efectivamente, defender a la asociación profesional; así se desprende del siguiente párrafo de la exposición de motivos:

"Se sanciona como lícita la cláusula llamada de exclusión, cuya validez ha sido negada por los tribunales de otros países, en cualquiera de las formas que puede revestir, bien cuando obliga al patrono a recurrir a las agencias de colocaciones del propio sindicato para reclutar a su personal, o bien, por último, cuando se deja directamente al sindicato la elección de las personas que deben desempeñar el trabajo. A esta cláusula, sin embargo, se le da el carácter de facultativa, como lo ha sido hasta la fecha entre nosotros, y no de obligatoria, y se le ponen como únicas limitaciones, el respeto a los derechos adquiridos por la minoría no contratante, cuyo interés también está obligado a defender al sindicato minoritario.

El artículo 236 contradice el artículo 235... Creyó el legislador que autorizar a los sindicatos a imponer multas a los trabajadores dimitentes, aún cuando fueran reducidas, era violar la libertad de asociación profesional. Pero en cambio estimó el legislador en el artículo 236 que amenazar y privar a los trabajadores del empleo si dimitían, no tocaba la libertad de asociación profesional. La Constitución no permitiría imponer sanciones leves, pero sí autorizaría sanciones fuertes; entre la multa y el despido del trabajo no puede haber comparación; y la segunda es la presión más dura que puede ejercerse sobre un obrero".¹¹⁷

117. DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op. cit., p.p.379-380

Coincidimos plenamente con el último comentario del maestro sobre la cláusula de exclusión, sin embargo no comprendemos como los legisladores de 1970, no se dieron cuenta de la contradicción entre estos artículos y no hicieran nada para enmendarlo.

Si analizamos ambos artículos el 395 y el 358 de la ley, el primero no tiene razón de ser, en virtud de que el segundo es muy claro en su último párrafo, al establecer: cualquier estipulación que desvirtúe en algún modo la disposición contenida en el artículo anterior se tendrá por no puesta.

Hay que recordar que el artículo anterior se refiere a la libertad de afiliación sindical, por lo que al contravenirse ésta disposición con el contenido del artículo 395, este carecería de validez

Para el Lic. Humberto E. Ricord "El derecho constitucional de sindicalización es sólo de índole positiva. No existe el supuesto "derecho negativo", por que se trata de una abstención simple..."¹¹⁸

No estamos de acuerdo con el contenido de este comentario, ya que si existe un derecho del trabajador de libertad de asociación profesional, a contrario sensu, existe el derecho negativo del trabajador para no afiliarse a la organización sindical.

Además el artículo 133, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo menciona:

"Queda prohibido a los patrones:

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura".

118. RICORD, Humberto, E, Revista mexicana del trabajo, Op cit, p. 39

Este artículo refuerza lo prescrito en el 358 de la Ley, al prohibirle al patrón ejercer coacción sobre el trabajador para que se afilie al sindicato, o se ejerza cualquier otro tipo de presión, pero tampoco puede aplicarla para que el trabajador continúe o deje de pertenecer a la propia agrupación sindical.

Consideramos que la disposición contenida en el artículo 358, de la Ley debe de prevalecer sobre lo dispuesto en el artículo 395, al estar sustentado en el artículo 123 fracción XVI, constitucional, cuyo estudio realizaremos a continuación.

5.8. EL ARTICULO 123 FRACCION XVI DE LA CONSTITUCION

La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece: " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

En cuanto a este artículo que garantiza la libertad de afiliación sindical en sus dos aspectos positiva y negativa; entendiéndose como la primera el derecho del trabajador para formar un sindicato y la segunda como la facultad del trabajador para no formar parte de una agrupación sindical o en su defecto el dejar de formar parte de la misma, sobre el particular el Licenciado Humberto E. Ricord dice " Muchos autores consideran que la norma constitucional respectiva (en el caso de la Constitución mexicana, la fracción XVI del artículo 123), tiene una doble característica: positiva (fundar un sindicato o ingresar a él) y negativa (no sindicarse o renunciar al sindicato). Algunos trata

distas subdividen esta última característica en negativa para sindicalizarse y en facultad de renuncia, considerando que son tres las notas del derecho constitucional, que califican de derecho de libertad de asociación profesional. Nosotros estimamos que el derecho constitucional de sindicalización es sólo de índole positiva. No existe el supuesto "derecho negativo", por que se trata de una abstención simple, como cuando un individuo no quiere ejercer el derecho de expresar sus ideas, y en este caso ningún jurista diría que hay aquí un "derecho negativo de expresión del pensamiento" o "derecho a no expresar opinión". Si se interpretara la fracción XVI como expresiva de un derecho de libre afiliación sindical, entonces el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo contendría una reiteración jurídicamente inútil, por que en este texto sí se establece esa libertad".¹¹⁹

No estamos de acuerdo con lo mencionado, en virtud de que pensamos que al existir dentro de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, el derecho de constituir un sindicato, a contrario sensu, se encuentra contenido el derecho del trabajador para no constituirlo; es decir, dentro de esta disposición se encuentra tanto la libertad positiva como negativa de asociación sindical.

Para este autor " Cuando las leyes declarán que no es legítimo obligar a una persona a formar parte de un sindicato; o a no formar parte de él, no hacen otra cosa que consagrar un régimen de libre afiliación sindical, que comprende las siguientes facultades : a)

119. RICORD, Humberto E, Revista mexicana del trabajo, Op cit, p. 39

el trabajador o el patrono pueden afiliarse voluntariamente al sindicato (libertad positiva); b) pueden renunciar al mismo voluntariamente (libertad de separarse).¹²⁰

El ejercicio del derecho de sindicalización constituye un acto colectivo, del grupo, queda origen al organismo; es un acto constitutivo. Por su parte la libertad de afiliación sindical se concreta en una conducta individual, en una potestad jurídica para cuya producción no se requiere directamente la unión con otro u otros individuos, sino la decisión personal aislada, del trabajador o del patrono. Es un acto de adhesión, o de independencia, positivo o negativo. En uno, hay producción del ente jurídico; la otra presupone la tendencia anterior de ese ente, del sindicato".¹²¹

En ambos casos de libertad de afiliación sindical y el derecho de asociación, el trabajador tendrá en todo momento la facultad de afiliarse, formar o no parte de un sindicato o de dejar de formar parte de él.

Al tener como sus objetivos la cláusula de exclusión, el fortalecimiento de la asociación profesional, al pretender que el patrón evite utilizar a trabajadores que pertenezcan a sindicatos de paja, que se encuentren manejados por el propio empresario y el prevenir que el trabajador una vez que cuente con el empleo, renuncie al sindicato, originando que la asociación sindical se debilite y su autoridad pierda fuerza en la empresa. Para muchos la Constitucionalidad de las cláusulas de exclusión deriva de la propia fracción XVI del artículo 123,

120. RICORD, Humberto E, Revista mexicana del trabajo, Op cit. p.40

121. RICORD, Humberto E, Ibidem, p. 41.

sosteniendo que el propósito social, es tutelar el interés profesional consolidando la unidad del sindicato dentro de la empresa. Con la cláusula de exclusión se pretende además evitar la lucha intersindical, que se originaría si dentro de una misma empresa tuvieran existencia varios sindicatos.

Para el Doctor Mario de la Cueva, la cláusula de exclusión de ingreso es constitucional, en razón de que " es un pacto entre una asociación profesional y un empresario, cuyo efecto es obligar al patrono a seleccionar su personal entre los trabajadores sindicados. Tiene, pues, como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera. La cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono,...

Afirmamos, pues, la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y creemos que no hay violación de los artículos cuarto, noveno y fracción XVI del 123".¹²²

Por otra parte a la cláusula de exclusión por separación la considera que es inconstitucional y dice " la cláusula de exclusión es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es, pues, un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: El empresario se obliga a despedir a

122. DE LA CUEVA, Mario. El Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op cit p.383.

los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis, bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo, pero existen importantes diferencias.

En el supuesto de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho, reconocido en la Constitución y en la Ley ordinaria, le hace acreedor a una sanción durísima, el despido del empleo. En la segunda de las hipótesis; la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción, sino que le impone otra, el despido del empleo".¹²³

"Los artículos de una ley afirmó muchas veces don Ignacio Vallarta, no deben interpretarse aislados. Pues bien, nos parece que la cláusula de exclusión por separación se encuentra expresamente prohibida por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución: El empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada; el precepto..., es una de las grandes conquistas de nuestro derecho, pues resolvió el problema de la estabilidad del trabajador en su empleo. Agregó el artículo que nunca podría considerarse causa justificada para despedir a un obrero el ingreso a una asociación profesional; y si se refirió únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación, es por que nunca pensó la ley que los empresarios despedirían a los trabajadores que se negaran a asociarse o que renunciaran a su grupo;

123. DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op - cit, p. 358.

pero nunca podrán estimarse estos hechos como causas justificadas de despido".¹²⁴

En cuanto a este punto, no estamos de acuerdo con el maestro de la Cueva, creemos que ambas cláusulas son inconstitucionales al obligar al trabajador a ingresar a una agrupación sindical o en su defecto permanecer en ella, utilizando como medio de presión la pérdida del empleo sino obedece estas disposiciones.

Si nos centramos en el segundo argumento referente a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ataca además de la fracción XXII a la XVI del artículo 123, puesto que va en contra de la libertad negativa de asociación profesional.

El trabajador al tener un derecho que le otorga la fracción XVI del artículo 123, puede si así lo desea ejercerlo o no ejercerlo según convenga a sus intereses, o en el supuesto caso de que lo haya ejercido podrá en determinado momento dejar de ejercerlo, a través de su renuncia a la agrupación sindical.

Si la libertad positiva de asociación profesional esta protegida en la Constitución, la libertad negativa con que cuenta el trabajador, también debe de gozar de esa protección, por lo que por ningún medio se debe de obligar al trabajador, para que ingrese o no o deje de pertenecer a un sindicato.

Para el Doctor. Jorge Garizurieta González, en su ensayo de la Programación al Segundo curso del derecho del trabajo en las Universidades, facultades y Escuelas de México, dice " Se entiende que todos los grupos sociales pueden expulsar a sus miembros".¹²⁵

124. DE LA CUEVA, Mario, El Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op - cit, p.p. 388-389.

125. GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge, Op cit, p. 55

En el caso de la cláusula de exclusión por expulsión, hemos manifestado que esta únicamente sería constitucional en el caso de que la expulsión del trabajador del sindicato, haya sido producto de una falta grave cometida por el trabajador y que vaya en contra de los intereses de la agrupación sindical, o en el caso de que se atente en contra de la vida o de su patrimonio de uno de sus agremiados, estas faltas además deberían de estar previstas en los estatutos sindicales.

Por otra parte estamos de acuerdo con el Doctor Baltasar Cava-zos Flores el cual manifiesta " creemos que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenezca , si no aún en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que sostenemos el criterio que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para deter-minar la gravedad de las faltas en que incurran sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y partes".¹²⁶

Creemos, por nuestra parte que el procedimiento de expulsión, bien se puede llevar ante el sindicato correspondiente, pero éste en su caso debería de acudir ante la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje respectiva a solicitar del patrón la separación del trabaja-dor que ha sido expulsado, y ésta valorará las pruebas presentadas por ambas partes trabajador sindicato, y emitirá una resolución acerca de si procede o no la separación del empleo del trabajador.

126.CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, Op cit, p.265

Además de atentar en contra del artículo 123 en sus fracciones XVI y XXII, la cláusula de exclusión limita el derecho a la libertad del trabajo, consignada en el artículo 5o. Constitucional párrafo primero el que estatuye : " a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la profesión, industria o actividad que le acomode siendo lícitos".

Para el Doctor Guillermo Cabanellas "tal actitud ataca esa libertad cuando se excluye de determinada actividad a un trabajador por el hecho de no pertenecer a un sindicato, lo mismo que cuando aquel no puede obtener determinado trabajo por no estar afiliado a cierta organización sindical".¹²⁷

Por lo general nos podemos percatar que su aplicación de las cláusulas de exclusión, es, en contra de aquellos trabajadores que de alguna manera estorban a los propósitos de la empresa y de las directivas sindicales en conveniencia con aquella y en perjuicio de la clase laboral.

Son objetadas de inconstitucionales al violar el artículo 13 de la Constitución, al ser el sindicato en la aplicación de la cláusula, juez y parte, dado que la estabilidad del trabajador dentro de la empresa estará sujeta al juicio que lleve a cabo el sindicato quien se trastoca en un tribunal extraordinario, el que en determinado momento es el que sanciona al trabajador en su despido.

Se ha esgrimido que esto no puede ser anticonstitucional en razón de que dicho procedimiento de expulsión del trabajador se encuen

127. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana, tomo III, volumen 3, Heliasta S.R.L. tercera edición, 1989, Argentina. p. 90.

tra previsto en la ley del trabajo; no estamos de acuerdo con este procedimiento debiendo ser en todo caso la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje la que resuelva sobre la gravedad de la falta y la que determine si procede la separación del empleo del trabajador.

Se ataca lo consagrado en el artículo 9o. constitucional el cual establece la libertad de asociación, al impedirse al trabajador que se afilie a la organización o sindicato que más le agrade.

En relación a este punto el Doctor Mario de la Cueva, manifiesta "El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice, con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de su misma clase social, esto es, los trabajadores pueden únicamente coaligarse con trabajadores y los patronos con patronos. O lo que es igual, el derecho de asociación profesional no es derecho del hombre, o sea de cualquier persona, sino únicamente de quien es trabajador o patrono. El derecho de asociación protegido por el artículo noveno es un derecho general; el derecho de asociación profesional es particular".

" El simple derecho de asociación contenido en el artículo nueve no produciría la licitud de la asociación profesional pero que daría regida la institución por los principios del derecho común. El artículo 123, agrega al artículo un haz de datos que no comprende el noveno y que hacen de la asociación profesional un agrupamiento permanente de hombres especial, o lo que es igual, es únicamente en virtud del 123, que adquirió la asociación profesional las características que le hemos

atribuido: derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores". 128

Por su parte Juan García Abellán, considera " ni el carácter inmanente del sindicato, ni los específicos fines que le son atribuíbles, ni la naturaleza de las peculiares relaciones que, en su seno, unen a miembros entre sí, ni tampoco las que vinculan a la entidad sindical con terceras personas y, por su puesto, con el Estado, autorizan una fácil atribución de similitud a la libertad sindical respecto de la libertad de asociación. Ambas son diversas e inenlazables, por que las entidades de que una y otra se predicán son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política como por su estructura jurídica". "Y aún ha de añadirse que tal independencia no se deriva sólo de esa especificación formal aludida, sino de la profunda raigambre institucional del sindicato, que lo sitúa sociológicamente, como fenómeno necesario entre los aconteceres humanos". 129

Estamos completamente de acuerdo con ambos maestros, en razón de que el derecho a la libertad de asociación que se consigna en el artículo noveno de la Constitución pertenece a todo individuo sea o no trabajador y el derecho de libertad de asociación profesional es derecho únicamente de los trabajadores y patrones.

Por su parte el artículo 123 fracción XXVII, en su párrafo "H", anula toda renuncia de los trabajadores a sus derechos que les corresponden.

128. DE LA CUEVA, Mario, El Derecho mexicano del trabajo, tomo II, Op - cit, p.p. 324-325.

129. GARCIA ABELLAN, Juan, Introducción al derecho sindical, Aguilar, Madrid, 1961, p.p. 82-83

Se argumenta que en este caso el interés individual da paso al interés colectivo de la asociación, aunque, si bien, es cierto, se dice también que la colectividad se integra con el conjunto de intereses individuales que son los trabajadores los que se unen para lograr mejores condiciones de vida tanto económicas como sociales a través de mejores ingresos y un mejoramiento en las condiciones de prestación de su trabajo, y si la colectividad no logra los objetivos para la que fue creada, el trabajador tendrá el derecho de renunciar a ella.

Tomando en consideración lo que hemos expuesto en el presente trabajo de investigación llegaremos a la conclusión de que la cláusula de exclusión en sus dos especies es anticonstitucional, por lo que el artículo 395 debe derogarse, en virtud, de que lo que prevé atenta en contra del principio de la libertad de asociación que tienen los trabajadores, mismo que encuentra su fundamento en el artículo 123, fracción XVI.

Debe de prevalecer el contenido del artículo 356 párrafo segundo, en cuanto que dispone: que cualquier disposición en contrario que atente en contra de la libertad de asociación se tendrá por no puesta.

Para nosotros únicamente podría contemplarse dentro del contrato colectivo de trabajo a voluntad de la partes contratantes, la inclusión de la cláusula de exclusión por expulsión, siempre y cuando la falta que cometa el trabajador, atente en contra de los intereses de la agrupación sindical, o en contra de la vida o integridad corporal de sus agremiados, además la falta debe de estar prevista en los estatutos sindicales.

Pero el procedimiento de expulsión, deberá de llevarse a cabo

ante la sección correspondiente, debiendo de ser aprobada la expulsión del trabajador del seno de la agrupación sindical por las dos terceras partes de los integrantes.

Este procedimiento de expulsión contará con un término de 15 días para realizarse.

Una vez que el sindicato cuente con la constancia de expulsión el sindicato dispondrá de un término de cinco días, para presentar su demanda ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, solicitándole emita una resolución en cuanto a la procedencia de separar al trabajador de la empresa; la Junta respectiva, dictará un auto señalando día y hora para la celebración de la audiencia en la cual se deberá de agotar todo el procedimiento, que será de pruebas, alegatos y sentencia. El término para que tenga verificativo la audiencia no debe de exceder de veinte días, empezando a contar desde el día siguiente al que el sindicato interpuso su demanda.

Al momento de presentar la demanda se le debe de notificar al patrón en cuanto a ésta, haciéndose a la vez, del conocimiento del trabajador con el objeto de que comparezca a la audiencia y presente sus pruebas.

Si a la audiencia no comparece el sindicato se le tendrá desistido de su acción, si por otro lado no comparece el trabajador esto no obsta para que se le tenga por aceptado los hechos; en cuanto al patrón no podrá intervenir de manera alguna en cualquier etapa de la audiencia.

Efectuada la audiencia, la Junta emitirá una resolución, que en el caso de ser necesario se dará dentro de los tres días siguientes.

Si la Junta considera que la falta del trabajador ha sido grave notificará al patrón, para que separe de su empleo al trabajador, en caso contrario el trabajador permanecerá laborando en la empresa.

Durante el tiempo en que se efectúe el procedimiento el trabajador en todo momento continuará en sus labores. Si éste fue separado de su empleo sin haberse emitido resolución alguna de la Junta ante quien se realiza el juicio, se le deberán de pagar los salarios que haya dejado de percibir por este hecho.

Una vez, que el trabajador ha sido separado de su puesto, el sindicato contará con un término de diez días, para cubrir la vacante; en caso de que esto no suceda, el patrón tendrá la opción de designar a una persona para que ocupe el puesto, debiendo de avisar al sindicato.

El trabajador debe de gozar de toda la libertad para ejercer o no su derecho a sindicalizarse, esto según convenga a sus propios intereses. De esta manera se propiciaría que los sindicatos realizarán acciones que tendiesen a lograr el mejoramiento de las condiciones de sus miembros en el desarrollo de su trabajo., además crearía que estos sindicatos brindarán una verdadera defensa de sus integrantes, así como un mejoramiento en sus prestaciones por parte de la empresa; claro está que esto sería posible siempre y cuando el trabajador se avocará a desarrollar su actividad, con esmero y dedicación.

Creemos que de esta manera , se propiciaría que el trabajador al ver los beneficios que le origina el estar agrariado, apoyaría más a la agrupación de la cual forma parte y se cuidaría de cometer alguna falta que le trajera como consecuencia la expulsión de la misma.

Con esto damos por terminado el presente trabajo sobre la anti constitucionalidad de las cláusulas de exclusión, con esto ojala y se haya logrado nuestro objetivo, la defensa de la parte más débil dentro de toda relación laboral, el trabajador; pretendemos que aquellas agrupaciones (sindicatos) que se crearón para lograr mejores condiciones para los trabajadores en el desempeño de su trabajo y para brin darles una defensa adecuada ante el patrón, cumpla con su objeto, y deje de estar al servicio de la clase dueña del capital, beneficiando únicamente a los titulares de sus órganos de representación, olvidando por completo su razón de ser, "el trabajador".

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La cláusula de exclusión de ingreso y de exclusión por separación son anticonstitucionales, toda vez que atentan en contra de lo previsto en el artículo 123, fracción XVI, de la Constitución, asimismo violan lo previsto en los artículos 5, 13 y 123 fracción XXII, al coartarle al trabajador el derecho de libre afiliación sindical, obligándolo a ingresar al sindicato. El trabajador renuncia a su derecho con el fin de que ingrese a la empresa.

SEGUNDA.- En el contrato colectivo de trabajo deben de incluirse disposiciones superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de los trabajadores. Con la inclusión de las cláusulas de exclusión se vulnera esta disposición,

TERCERA.- Debe modificarse el contenido del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que concierne a las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación; debiéndose permitir únicamente la inclusión en el contrato colectivo de la cláusula de exclusión por expulsión. Para esto, el contenido de este artículo debe de quedar de la siguiente manera: "En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón separará de su empleo al trabajador que sea expulsado del sindicato contratante, siempre y cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje previa valoración de las pruebas que se aporten por las partes emita la resolución en la que considere que es procedente la expulsión del sindicato".

CUARTA.- Deben de modificarse las fracciones "b" y "f" del artículo 371, toda vez que el supuesto que preveen es muy difícil de cumplir para llevar a cabo la expulsión del trabajador del sindicato, en virtud de que requieren del voto de las dos terceras partes de los miembros del sindicato para que proceda, por lo que su contenido debe ser: "Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente y el acuerdo de expulsión deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los integrantes de la sección".

BIBLIOGRAFIA

- BARAJAS, Santiago, Derecho del trabajo, UNAM, México, 1985.
- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1974.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, octava edición, tomo II, Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, novena edición, tomo II, Porrúa, México, 1993.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Décima edición, tomo II, Porrúa, México, 1994.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y funcionamiento de los sindicatos, Porrúa, México, 1993.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El juicio de amparo, trigésima edición, Porrúa, México, 1992.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho constitucional mexicano, novena edición, Porrúa, México, 1994.
- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana, tercera edición, tomo III, Heliasta, Argentina, 1989.
- CARPIZO, Jorge, Estudios constitucionales, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1980.
- CARPIZO, Jorge y Jorge Madrazo, Derecho constitucional mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 14a. edición, México, 1976.
- CASTORENA, José de Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, México, 1984.

- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera edición, Trillas, México, 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, sexta edición, Trillas, México, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario, Apuntes de derecho constitucional, Porrúa, México, 1965.
- DE LA CUEVA, Mario, El derecho mexicano del trabajo, tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1961.
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II, décima primera edición, Porrúa, México, 1991.
- DAVALOS MORALES, José, Constitución y nuevo derecho del trabajo, Porrúa México, 1988.
- DAVALOS MORALES, José, Tópicos laborales, Porrúa, México, 1992.
- DIAZ, Elías, Sociología y filosofía del derecho, Taurus ediciones, Madrid, 1976.
- GARCIA, ABELLAN, Juan, Introducción al derecho sindical, Aguilar, Madrid, 1961.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del derecho, Porrúa, México, 1961.
- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold, La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Porrúa, México, 1990.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, décima séptima edición, Porrúa, México, 1990.
- HANS Kelsen, Teoría pura del derecho, Lozada, Buenos Aires, 1976.
- LANZ DURET, Miguel, Derecho constitucional mexicano, quinta edición, Compañía editorial continental, México, 1972.
- PAVON FLORES, Mario, La cláusula de exclusión, Ediciones Fidel, México, 1954.

RAMOS, Eusebio, Derecho sindical mexicano y las instituciones que -- genera, segunda edición, Cardenas editor y distribuidor, México, 1978.

ROSADO ECHANOVE, Roberto, La cláusula de exclusión, UNAM, México, 1939.

RUPRECHT, Alfredo, Derecho colectivo del trabajo, UNAM, México, 1980.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de derecho mexicano del trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1967, p. 299.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudio de derecho sindical y del trabajo, UNAM, México, 1987.

DE LA SERNA MARTINEZ, Juan Antonio, Derecho constitucional mexicano, Porrúa, México, 1983.

TENA RAMIREZ, Felipe, Derecho constitucional mexicano, cuadragésima edición, Porrúa, México, 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 1994.

Ley federal del trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.

Ley federal del trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, México, 1991.

Proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.

Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, presentado por el Licenciado Emilio Portes Gil, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1929.

DICCIONARIOS

Diccionario jurídico mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de derecho constitucional garantías y amparo, Porrúa, México, 1984.

OTRAS FUENTES

Derechos del pueblo mexicano, Congreso Cámara de Diputados, México, 1970.

Revista mexicana del trabajo, No. 3, tomo XVII, sexta época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, julio-agosto-septiembre, México, 1970.

Revista mexicana del trabajo, No. 9-10, 5a. época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, septiembre- octubre, México, 1954.