

382

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN DE LOS  
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS  
EFECTOS DE SU APLICACIÓN

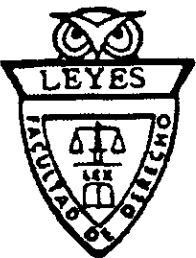
28980075

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:  
JOSÉ JUAN GUZMÁN CAMACHO

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA,

2001



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:**

**AGUSTINA CAMACHO VELÁZQUEZ**

**Y**

**ROSENDO GUZMÁN GUZMÁN:**

*Por darme la oportunidad de vivir y apoyarme siempre, y ser un factor determinante para la realización de mis metas.*

**A MIS HERMANOS:**

*Crisóforo, Magdalena, Guadalupe, Rosa, Dolores, Enrique, Adriana y Jesús Eduardo, por formar una parte importante de mi vida y estar ahí, tanto en las buenas como en las malas.*

**A MIS SOBRINOS:**

*Luis Ricardo, Erick Armando, Tania Giselle, Julio Alexis, Sheila Alondra, Alan Omar y Axel, por enseñarme que la vida es para disfrutarse.*

**A MIS CUÑADOS:**

*Concepción, Ricardo, Benjamín y Alejandro; por hacer de mi familia una gran familia.*

## **A MIS AMIGOS:**

*Quienes jamás dejaron de insistirme en que las cosas que se inician deben concluirse; especialmente a Patricia, Susana, Juan Jesús, Román, Miguel Angel, David y Flabio Sergio.*

## **A LA MAESTRA MARÍA ENRIQUETA GARDUÑO JIMÉNEZ:**

*Por ser mi primera y más importante influencia intelectual.*

## **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TRABAJO:**

*Por ayudarme en mi superación personal y soportarme, en ocasiones como subordinado, en otras como jefe; muy en especial a Martha Onzaba por enseñarme qué debe y qué no debe hacerse en el campo laboral.*

## **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y LA FACULTAD DE DERECHO**

*Por darme la oportunidad de superarme como persona y como estudiante.*

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

### CAPITULO 1

#### CONCEPTOS GENERALES

1.1. El Trabajo.....	1
1.2. El Derecho del Trabajo.....	2
1.3. La relación de trabajo.....	4
1.3.1 ¿Qué es la relación de trabajo?.....	4
1.3.2 Elementos.....	8
1.3.2.1 Elementos subjetivos.....	9
1.3.2.1.1 El trabajador.....	9
1.3.2.1.2 El patrón.....	11
1.3.2.2 Elementos objetivos:.....	11
1.3.2.2.1 Subordinación.....	12
1.3.2.2.2 Salario.....	13
1.4. La disolución de la relación de trabajo:.....	14
1.4.1 La estabilidad en el empleo.....	15
1.4.2 El despido.....	16
1.4.3 El retiro.....	19
1.5. Derecho Colectivo del Trabajo.....	21
1.5.1 Derecho de Asociación.....	24
1.5.1.1 Libertad de Asociación.....	26
1.5.1.2 Los sindicatos.....	26
1.5.1.2.1 Definición.....	26
1.5.1.2.2 Clases de sindicatos.....	27
1.5.1.2.3 Requisitos de constitución.....	29
1.5.2. Contrato Colectivo de Trabajo.....	30
1.5.2.1 Definición.....	30
1.5.2.2 Características.....	31

## CAPITULO 2

### ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS

2.1. Grecia .....	34
2.2. Roma .....	36
2.3. La Edad Media .....	37
2.4. La Revolución Industrial .....	41
2.5. La Revolución Francesa .....	42
2.6. Vertientes filosóficas que influyen en el desarrollo del sindicalismo .....	45
2.6.1 El Socialismo Utópico .....	45
2.6.2 El Socialismo Científico .....	47
2.6.3 El Anarquismo .....	47
2.7. El sindicalismo europeo .....	49
2.7.1 El sindicalismo inglés .....	49
2.7.2 El sindicalismo francés .....	53
2.8. Las internacionales obreras .....	58
2.8.1 La Primera Internacional .....	58
2.8.2 La Segunda Internacional .....	59
2.9. Antecedentes de los sindicatos en México .....	60
2.9.1 Período Prerevolucionario .....	61
2.9.1.1 La huelga de Cananea .....	64
2.9.1.2 La huelga de Río Blanco .....	65
2.9.2 Período revolucionario .....	67
2.9.3 Período postrevolucionario .....	73

## CAPITULO 3

### MARCO JURIDICO

3.1. El proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	77
3.2. Las cláusulas de exclusión en la Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	79
3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	81
3.4. La cláusula de ingreso .....	81

3.4.1. Ejemplos de cláusula de ingreso. ....	84
3.5. La cláusula de separación. ....	93
3.5.1. La renuncia. ....	95
3.5.2. La expulsión. ....	95
3.5.2.1. El procedimiento de expulsión. ....	96
3.5.3. El patrón frente a la aplicación de la cláusula de separación. ....	99
3.6. Jurisprudencia. ....	100

## **CAPITULO 4**

### **CONSTITUCIONALIDAD Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN**

4.1. Análisis de la constitucionalidad de la cláusula de ingreso. ....	105
4.1.1. El artículo 5º constitucional. ....	106
4.1.1.1. Primera limitante a la libertad de trabajo. ....	106
4.1.1.2. Segunda limitante a la libertad de trabajo. ....	107
4.1.1.3. Tercera limitante a la libertad de trabajo. ....	108
4.1.1.4. Cuarta limitante a la libertad de trabajo. ....	109
4.1.2. El artículo 123 constitucional apartado A en sus fracciones II y III. ....	109
4.1.3. El artículo 123 constitucional apartado A, fracción XVI. ....	112
4.2. Análisis de la constitucionalidad de la cláusula de separación. ....	114
4.2.1. El derecho del trabajador a conservar su empleo. ....	114
4.2.2. La libertad de asociación profesional. ....	117
4.3. Efectos de la aplicación de las cláusulas de exclusión. ....	118
 CONCLUSIONES. ....	 129
 BIBLIOGRAFÍA. ....	 133

## INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más debatidos en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo, es sin duda el de las cláusulas de exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo. Lo anterior es consecuencia de que la existencia de las mismas puede contraponerse con algunas libertades tuteladas por el sistema jurídico mexicano. Al determinar su licitud, el legislador deseaba fortalecer a las asociaciones profesionales, sin embargo, quizá no contempló las consecuencias que la existencia de tales cláusulas provocaría.

En este trabajo pretendemos determinar entre otros factores, si las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo –también conocidas como cláusulas de consolidación sindical- cumplen con sus cometidos que son mantener la cohesión dentro de la asociación profesional dando fuerza y solidez a las decisiones de la misma, o son más bien espacios por medio de los cuales los líderes sindicales obtienen un poder desmedido sobre los trabajadores, pudiendo llegar al extremo de solicitar la rescisión de la relación laboral. También procuraremos determinar si el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo es constitucional o no; y además, si tal disposición no contraviene los principios establecidos tanto en la ley como en nuestra Carta Magna con relación a la libertad de asociación profesional.

En el Capítulo Primero planteamos los conceptos que consideramos necesarios para la comprensión del tema que tratamos, tanto para los estudiosos del derecho, como para quienes no lo son.

En el Capítulo Segundo, hacemos un análisis de la gestación y surgimiento de la asociación profesional, resaltando la lucha sin cuartel que sostuvieron los trabajadores para que se les permitiera asociarse libremente en defensa de sus intereses.



En el Capítulo Tercero entramos al estudio del marco jurídico que sustenta la existencia de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos, además de citar algunas jurisprudencias y tesis que en torno a las mismas ha emitido el Poder Judicial de la Federación.

En el Capítulo Cuarto, realizamos un estudio pormenorizado de la figura jurídica que nos ocupa y de algunos preceptos constitucionales y legales que en determinado momento podrían contraponerse a lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo; además de ocuparnos de algunas consecuencias que de hecho produce la aplicación de las cláusulas de exclusión, como serían la sindicación única y la intervención del sindicato en la rescisión de la relación laboral.

Para nuestro estudio hacemos uso del método deductivo al analizar los acontecimientos que dieron origen al sindicalismo, así como a la libertad de sindicación, lo anterior con el propósito de poder determinar si las cláusulas de exclusión no se contraponen a la libertad de sindicación y si las mismas auxilian en el fortalecimiento de la misma. Utilizamos también el método jurídico, al estudiar conceptos doctrinales, disposiciones jurídicas y jurisprudencias relacionadas con el tema, así como los efectos que trae en el mundo del ser la aplicación de las multicitadas cláusulas. Tampoco dejamos de lado el método histórico, ya que el mismo nos será útil para analizar el surgimiento y consolidación de las asociaciones profesionales. Asimismo, utilizaremos el método analítico para realizar un estudio pormenorizado de diversos preceptos de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo que nos auxiliaran en el desarrollo de este trabajo.

# CAPITULO 1.

## CONCEPTOS GENERALES

### 1.1. EL TRABAJO

Iniciaremos nuestro estudio, aportando una definición de la actividad humana que regula nuestra disciplina, el trabajo.

Si atendemos a su significado etimológico, encontraremos que la palabra trabajo proviene del griego *thlibo* que significa apretar, oprimir o afligir; aunque también puede provenir del latín *trabs* o *trabis* que significa traba.

Quizá una de las definiciones que más se acerca a nuestra idea de trabajo es la de Néstor De Buen que lo considera "sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso"<sup>1</sup>.

Ahora también, es importante anotar que la Ley Federal del Trabajo en el párrafo segundo de su artículo 8º nos da la siguiente definición: "...Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio...".

Es muy importante que hagamos la siguiente aclaración, si bien el trabajo va ligado a la historia del hombre, no es el mismo supuesto el del Derecho del Trabajo, pues como lo indica Mario de la Cueva: "En los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del Derecho del Trabajo, porque implicaba una contradicción

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México 1997  
Pág. 19.

insalvable, ya que el esclavo era una cosa, que como tal no podía ser titular de derecho<sup>2</sup>.

De Buen nos pone algunos ejemplos que fortalecen las afirmaciones de Mario De la Cueva: el hecho de que en el Antiguo Testamento el trabajo era considerado como un castigo para Adán, quien debería ganar el pan "con el sudor de su rostro" es uno; otro es el hecho de que para Aristóteles (Política) el trabajo sea una actividad propia de esclavos, reservando a los señores actividades como la filosofía y la política; por último citaremos la comparación que hace Carlos Marx del trabajo con una mercancía<sup>3</sup>.

## 1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante que ubiquemos el momento histórico en el que surgió la idea del Derecho del Trabajo y para ello recurriremos a las palabras de Baltasar Cavazos, quien nos dice: "...en Inglaterra con la llamada Revolución Cartista por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, cuando realmente apareció el Derecho del Trabajo. Efectivamente, desde que Hearnreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento generalizado de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades... el Parlamento inglés... reconoció el derecho de asociación de los obreros, que así formaron los Trade Unions o Sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de los trabajadores"<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera edición. Porrúa. México 1993. Pág. 5.

<sup>3</sup>Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág.21.

<sup>4</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Primera Reimpresión. Trillas. México 1996. Págs. 22 y 23.

Siguiendo el ejemplo de los ingleses, en Europa los alemanes y franceses lucharon por conseguir una legislación laboral que les otorgara protección.

Ya en el presente siglo, la Constitución mexicana de 1917 y la alemana de 1919, reconocen el surgimiento del derecho del trabajo.

El Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) en la "Declaración de Derechos Sociales" afirma lo siguiente: "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio"<sup>5</sup>.

Con los precedentes que ya tenemos, podemos afirmar que el derecho del trabajo cuenta con un poco más de un siglo de vida, y estamos en posibilidad de proporcionar algunas definiciones que respecto del mismo se han elaborado.

José Dávalos define a nuestra disciplina con estas palabras: "consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"<sup>6</sup>.

El maestro Néstor De Buen por su parte dice que: "Se trata entonces de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio en lo

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág.16.

<sup>6</sup>DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Pomúa. México 1994. Pág. 44.

posible, a sus nefastas consecuencias... En resumen el derecho laboral no es sólo un derecho regulador, sino también un derecho tutelar<sup>7</sup>.

Por lo que a nosotros toca, consideramos que nuestra disciplina es un derecho eminentemente de clase, pues pretende equilibrar las relaciones entre los dueños del capital y aquellos que solamente cuentan con su fuerza de trabajo, procurando una existencia decorosa para estos últimos, garantizándoles además el derecho a asociarse para proteger sus intereses comunes y su integridad (que es su patrimonio), en caso de que sufran algún accidente en su trabajo o con motivo del mismo.

### **1.3. LA RELACIÓN DE TRABAJO**

#### **1.3.1. ¿QUÉ ES LA RELACION DE TRABAJO?**

Es este uno de los temas más importantes y debatidos de nuestra materia, pues la relación de trabajo es el principal objeto del Derecho Laboral.

Al respecto de este polémico tema, no existe un criterio uniforme en la doctrina, pues de los autores que consultamos, cada uno enfoca su estudio a un determinado punto de la relación laboral, y quienes llegan a coincidir en algún punto, en ocasiones tiene opiniones diferentes.

Euquerio Guerrero<sup>8</sup> por su parte, considera a la voluntad como elemento central de la relación de trabajo, nos señala que existen dos corrientes

---

<sup>7</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Págs. 29 y 30.

<sup>8</sup>Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Tercera edición. Pomúa. México 1983. Págs. 30 y 31.

principales respecto al surgimiento de tal relación:

a) La corriente contractualista.- Que defiende la postura de que para iniciar cualquier actividad laboral es necesario que exista un acuerdo de voluntades, y que cuando un trabajador acepta laborar para otra persona, y juntos convienen que se realice la labor material de que se trate ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos.

b) La corriente anticontractualista.- Sostiene que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para las convenciones que se derivan de la prestación de un trabajo, es el hecho de enrolarse un patrón, mediante los actos concretos de ejecución de labores llamados "relación de trabajo"; esta corriente sustenta que el momento en que el trabajador comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y el trabajador, siendo intrascendente que se hubiese celebrado contrato o no.

El citado autor se adhiere a la corriente contractualista, pues considera que la corriente anticontractualista limita la voluntad del trabajador y sus posibilidades de conquistar mejores condiciones de trabajo.

Por su parte José Dávalos se opone rotundamente a esta postura, ofreciéndonos la siguiente opinión: "el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa"<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 105.

Respecto de esta contraposición de opiniones, nosotros consideramos que si bien es cierto que el derecho del trabajo protege a los trabajadores y les procura una existencia decorosa, no limita su libertad para conseguir beneficios superiores a los establecidos en las leyes laborales; pues de acuerdo con los principios rectores de la Ley Federal del Trabajo, toda prestación superior a las consagradas en tal ordenamiento, será aceptada y toda aquella que sea inferior a los mínimos legales, se tendrá por no pactada y en su lugar se considerará lo previsto en la Ley.

Ahora estudiaremos, algunas teorías que pretendieron forzosamente incluir las relaciones laborales dentro del derecho civil:

a) Teoría de Arrendamiento de Servicios: esta teoría pretende equiparar el trabajo humano, con el arrendamiento de bienes, situación que es contraria a la dignidad humana.

Mario De la Cueva, contestó lo siguiente a quienes sustentaron esta teoría: "quienes siguieron al Código Civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pues es realmente repugnante la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estén regidos por las mismas disposiciones"<sup>10</sup>.

b) Teoría de la Compraventa: Carmelutti quiso comparar la idea del contrato de compraventa de suministro de energía eléctrica, con la relación de trabajo pues decía que la diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritaría sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no podría impedir lógicamente, la comprobación de la unidad de género. Néstor De Buen adhiriéndose a De la

---

<sup>10</sup>DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Op. Cit. Pág. 139.

Cueva considera que "el de Carnelutti es el esfuerzo máximo y mejor realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del Derecho Civil, pero tiene el grave defecto de basarse en una concepción audaz: que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en objeto de un contrato, esto significa la degradación del trabajo"<sup>11</sup>.

c) Teoría del Contrato de Sociedad: los defensores de esta teoría se fundaban en el hecho de que en tal contrato hay una aportación común: por parte del patrón el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; el trabajador por su parte, aportaría su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan en los resultados y estos pueden estar condicionados a las contingencias de la empresa. De la Cueva descalifica esta teoría con la siguiente afirmación: "entre el contrato de trabajo y el de sociedad, existen importantes diferencias: en el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto que en el segundo hay un trabajo en común"<sup>12</sup>.

d) Teoría del Mandato: quienes sustentan esta teoría no explican su fundamentación, por nuestra parte creemos que esta comparación no es factible, pues el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal limita al mandato a la sola ejecución de actos jurídicos.

Para Mario De la Cueva la relación de trabajo es "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

---

<sup>11</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México 1997 Pág. 565.

<sup>12</sup>DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Op. Cit. Pág. 187.



instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"<sup>13</sup>.

Nosotros pensamos que la relación del trabajo puede surgir de un acuerdo de voluntades expreso o tácito entre un patrono y un trabajador, para la prestación de un servicio personal y subordinado, pero que se encuentra supeditado a un ordenamiento objetivo (Ley Federal del Trabajo). Basamos tal afirmación, en que no se puede negar que para la existencia de una relación de trabajo, es necesario que haya un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador respecto de las condiciones de trabajo, como son: servicio a prestar, jornada, salario, vacaciones, entre otras; pero respetando los mínimos legales, esto último considerando lo establecido en el artículo 3o de la Ley. No debemos pasar por alto que en el Derecho del Trabajo no se puede hablar de igualdad, pues es imposible tratar igual a los desiguales sin generar injusticia.

A este respecto el artículo 20 de la ley se pronuncia en los siguientes términos: "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".

### 1.3.2. ELEMENTOS

Es momento que estudiemos los elementos de la relación de trabajo, los cuales pueden ser de dos clases:

---

<sup>13</sup>Idem.

a) Elementos Subjetivos: El trabajador y el patrón.

b) Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

### 1.3.2.1. ELEMENTOS SUBJETIVOS

#### 1.3.2.1.1. EL TRABAJADOR

Mucho se ha discutido sobre la idoneidad del término trabajador frente a otras probables denominaciones, pero nosotros para acabar con esta disputa citaremos las palabras de Héctor Santos Azuela quien nos dice que "terminológicamente frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador"<sup>14</sup>.

Para Gonzalo Fernández de León "es el que presta su colaboración manual o intelectual a un tercero, en relación de dependencia y mediante retribución"<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Ed. Porrúa. Cuarta edición. México 1991. Pág. 3106.

<sup>15</sup> FERNANDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo IV. Tercera edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Buenos Aires, Argentina 1972. Pág. 593.

Ahora mencionemos el concepto de trabajador que la ley en su artículo 8 nos proporciona: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos concluir, que solo las personas físicas pueden tener la calidad de trabajador. Además, de la misma se desprende que existen diversas clases de trabajo, pero que la ley protege particularmente al trabajo subordinado.

El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

La prestación personal del servicio es un elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de persona diferente, sin consentimiento del patrón.

Respecto al hecho de que el trabajo que se preste debe ser personal, citaremos las palabras de José Dávalos, quien dice que: "...para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar frente a la figura del intermediario..."<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup>DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 91.

### **1.3.2.1.2. EL PATRÓN**

Realmente pocos autores se ocupan de proporcionarnos una definición del patrón, sin embargo, citemos dos de ellas:

Alfredo Sánchez Alvarado define al patrón como "la persona física o jurídico-colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"<sup>17</sup>.

Néstor De Buen por su parte nos dice: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"<sup>18</sup>.

No debemos pasar por alto, que como lo dice Euquerio Guerrero<sup>19</sup>, la Ley en su artículo 11 tiene un gran acierto al considerar, en el caso de los patrones persona moral, a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa, como representantes del patrón y en tal concepto como obligados con los trabajadores. Lo anterior, dice el autor mencionado, en razón de que siendo el caso de una persona moral, los integrantes de la misma, como los accionistas, son personas en ocasiones desconocidas, la representación de ellas ante los trabajadores debe hacerse por medio de las personas ya mencionadas.

### **1.3.2.2. ELEMENTOS OBJETIVOS**

Sí tomamos en cuenta que la naturaleza jurídica especial de la relación de trabajo se deriva de circunstancias económicas, nos encontraremos que los

---

<sup>17</sup>SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, citado por Néstor De Buen Lozano. Tomo I. Op. Cit. Pag. 92.

<sup>18</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Op. Cit. Pág. 503.

<sup>19</sup>Cfr. GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pag. 42.

elementos básicos de la misma son la subordinación y el pago de un salario. Sobre el particular, cabe mencionarse que la ley vigente en su artículo 20 se basa exclusivamente en estos elementos para definir esta relación, el primer párrafo de tal precepto dice a la letra: "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...".

#### 1.3.2.2.1. LA SUBORDINACIÓN

Al respecto del particular, citemos las palabras de José Dávalos, quien dice que "debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo"<sup>20</sup>.

Santiago Barajas Montes de Oca por su parte, dice que la subordinación en el trabajo, consiste en que el mismo va a ser dirigido por el patrón bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar y de conformidad con ciertas exigencias productivas establecidas con antelación<sup>21</sup>.

Para no dejar dudas respecto a la importancia de la subordinación dentro de la relación de trabajo, a continuación transcribimos una tesis jurisprudencial que habla del tema:

***"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no***

<sup>20</sup>DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 92.

<sup>21</sup> Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. Segunda reimpresión. México 1996. Pág. 36.

*entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo”.*

*(Tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la SCJN, Semanario Judicial de la Federación, 7º Epoca, Vol. 187-192, 5º Parte, Sección: Jurisprudencia, p. 85, reg. 37613).*

#### **1.3.2.2.2. SALARIO**

Dejemos de lado la idea de que el pago del salario es una contraprestación, por el trabajo ejecutado, pues creemos que esta sería una definición carente de sentido social; entonces tomaremos la idea del maestro José Dávalos<sup>22</sup>, en el sentido de que el salario es el fin inmediato que persigue el trabajador, al momento de poner su energía de trabajo a disposición de un patrón.

Asimismo, tomaremos como definición la de Mario de la Cueva, quien señala que: "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la

---

<sup>22</sup>Cfr. DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 201.

dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"<sup>23</sup>.

Finalizaremos este rubro, mencionando el concepto de salario que nos da el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

#### **1.4. LA DISOLUCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO**

Por principio de cuentas, nos pronunciaremos en el mismo sentido que Trueba Urbina<sup>24</sup> respecto a la denominación, pues la fracción XXII del artículo 123 apartado A de la Constitución, no habla de rescisión, sino de despido cuando hace referencia a la rescisión patronal, y retiro cuando se refiere a la rescisión por parte del trabajador.

Además agregaremos el comentario de Néstor De Buen<sup>25</sup>, pues no es lo mismo que un patrón rescinda la relación a que la rescinda un trabajador, en virtud de que en la primera, puede mantenerse viva la relación laboral mediante una acción de cumplimiento de contrato, mientras que en la segunda, esta queda extinguida, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente.

"Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la ley y las análogas que estime la junta de Conciliación y

---

<sup>23</sup>DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Op. Cit. Pág. 297.

<sup>24</sup>Cfr. LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. Septuagésima Tercera Edición. Porrúa. México 1994. Pág. 46.

<sup>25</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Op. Cit. Pág. 87.

Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados por la ley...»<sup>26</sup>.

#### **1.4.1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Una de las causas que justifican la existencia del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, es las diferentes condiciones de los sujetos de la relación de trabajo, ya que no se puede tratar igual a los desiguales sin generar injusticia. Pues bien, el principio de la estabilidad en el empleo es uno de los más claros ejemplos de que el Derecho Laboral es una disciplina protectora de la clase trabajadora, pues evita que el patrono de manera unilateral y caprichosa, dé por terminada la relación de trabajo, es decir, evita que un trabajador que normalmente cumpla con sus obligaciones –y mientras subsista la materia del trabajo- quede expuesto al riesgo de perder su empleo.

Para clarificar un poco más sobre la finalidad de este principio, citaremos dos opiniones, que nos parecen de lo más calificado:

Néstor De Buen dice que “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA Mario. Tomo I. Op. Cit. Págs. 240 y 241.



relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural<sup>27</sup>.

Euquerio Guerrero<sup>28</sup> nos dice, que la estabilidad en el empleo no implica que el trabajador tenga un derecho de propiedad o derechos patrimoniales sobre su puesto, del cual no pueda separársele, ni con causa justificada, pues esto sería contrario a los principios de equidad y justicia; mas bien la estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo en tanto rinda el trabajo que se le demanda.

#### 1.4.2. EL DESPIDO

“El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador<sup>29</sup>.”

Creemos que el despido es una de las excepciones al principio de estabilidad en el empleo, pues mediante el mismo, el patrón castiga al trabajador por un incumplimiento de tal manera grave, que rompe con la relación de trabajo, nótese que como lo dijimos antes, esta circunstancia de excepción es provocada por el incumplimiento del trabajador, es decir, no puede ser una medida arbitraria o potestativa por parte del patrón.

Al referirse al despido Mario de La Cueva utiliza el término disolución y continua diciendo "... la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación estará obligado, a elección del

<sup>27</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo I. Pág. 547.

<sup>28</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Págs. 111 y 112.

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo II. Pág. 87.

trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario<sup>30</sup>.

A continuación enunciaremos las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. De conformidad con ese precepto, son causas justificadas de despido:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

---

<sup>30</sup>DE LA CUEVA Mario. Tomo I. Op. Cit. Págs. 240 y 241.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado".

### **1.4.3. EL RETIRO**

El retiro es una figura de naturaleza muy similar al despido, aunque en este caso el sujeto que rescinde la relación laboral es el trabajador.

Desde este orden de ideas "...la separación constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral"<sup>31</sup>.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, se encuentran en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y son:

I.- Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos que refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

---

<sup>31</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Op. Cit. Pág. 124.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

Cabe aclarar, que el trabajador cuenta con un plazo de un mes para separarse del trabajo, dicho plazo se computa desde el momento en que tenga conocimiento de la causa de rescisión (art. 517 de la ley).

## **1.5. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

Antes de citar definiciones al respecto de este tema, nos parece más correcto hablar de algunas características distintivas del Derecho Colectivo del Trabajo:

a) Es un derecho que atañe a grupos sociales. "Esta inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es, en consecuencia, un haz de garantía en defensa de grupos obreros"<sup>32</sup>.

b) "Constituye un correctivo de la situación del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo"<sup>33</sup>.

c) Procura la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Es importante que en este momento mencionemos los elementos de la visión triangular del Derecho Colectivo del Trabajo, que son:

- 1) El derecho de asociación.
- 2) El contrato colectivo de trabajo, y
- 3) La huelga.

"La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y contratación colectivas y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar porque desaparecería el triángulo. De donde resulta falsa y engañosa la afirmación de que la asociación profesional es posible en la ausencia del derecho a la negociación y contratación colectivas o de la huelga, pues si el derecho del trabajo asegura la vida de los sindicatos es para la consecución de sus fines"<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> ALOCATTI Amadeo y otros. Derecho Colectivo Laboral. Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina 1973. Pág. 19.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> DE LA CUEVA Mario. Tomo II. Op. Cit. Págs. 216 y 217.

La anterior afirmación es complementada por Amadeo Allocatti al decir que las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, y a ese objeto, se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; y la huelga, instrumento de lucha al que se contraponen el cierre patronal, ya que son instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las asociaciones profesionales, base de ese derecho, los convenios colectivos de trabajo los conflictos colectivos<sup>35</sup>.

Es momento que hagamos mención a algunas definiciones de Derecho Colectivo de Trabajo.

Para De la Cueva "el derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social, que garantiza la creación, existencia y acciones libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del trabajo"<sup>36</sup>.

Allocatti por su parte, lo define como un derecho que contempla las relaciones colectivas, es decir, que no tiene en cuenta al trabajador individualmente, sino en grupo o expresado de otra manera, representa los intereses colectivos<sup>37</sup>.

Por nuestra parte, creemos que el derecho colectivo del trabajo, es el conjunto de normas que garantiza a la clase trabajadora su derecho a formar coaliciones, para contratar colectivamente con el empleador (quien también

---

<sup>35</sup>Cfr. ALLOCATI, Amadeo y otros. Op. Cit. Pág. 14.

<sup>36</sup>DE LA CUEVA Mario. Tomo II. Op. Cit. Pág. 213.

<sup>37</sup>Cfr. ALLOCATI, Amadeo y otros. Op. Cit. Pág. 13.



puede coaligarse) en términos más equitativos; así como ejercer el derecho de autodefensa de sus intereses, utilizando mecanismos que tienden a la autocomposición de conflictos colectivos (huelga).

### 1.5.1. DERECHO DE ASOCIACIÓN

“El derecho de asociarse significa para el hombre el reconocimiento de su libertad para realizarse en conjunción con otros hombres; para proyectarse y trascender en objetivaciones como en su destino espiritual”<sup>38</sup>.

Se ha discutido mucho en la doctrina, si este derecho de asociación profesional es independiente o depende del derecho general de asociación consagrado en el artículo 9º de nuestra constitución.

Por citar algunos ejemplos, mencionaremos la opinión de Mario de la Cueva<sup>39</sup> a ese respecto; considera pues, que si bien ambos derechos tienen una identidad esencial, existen diferencias entre ellos, entre los que podemos destacar:

1.- El derecho general de asociación es una garantía individual para todos los hombres, en cambio el derecho de asociación consagrado en el artículo 123 apartado A, fracción XVI, es un derecho exclusivo de trabajadores y patrones para con los miembros de su clase social.

---

<sup>38</sup> *Ibidem*. Pág.397.

<sup>39</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. Tomo II. Op. Cit. Págs. 322 a 325.

2.- El derecho general de asociación es un derecho frente al Estado, y el derecho de asociación es el derecho de una clase social frente a otra.

3.- El derecho establecido en el artículo 9º constitucional es el derecho universal del hombre para asociarse con los demás, mientras que el previsto en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 del citado ordenamiento, es un derecho de clase que pretende el equilibrio entre patrones y trabajadores.

Por su parte Néstor De Buen dice que "de aceptarse que el derecho de asociación deriva del derecho general de asociación, la suspensión de garantías que afectara a la primera, afectaría también a la segunda"<sup>40</sup>.

Felipe Leonidas<sup>41</sup> manifiesta una postura completamente diferente a la de los autores mexicanos, pues considera que el derecho de asociación profesional (derecho de sindicación) es una de las manifestaciones del derecho general de asociación, además, considera el autor argentino que en realidad no existe entitativamente un derecho general de asociación, que este es pura abstracción, pues sólo cuentan en cada caso los derechos de asociación para realizar determinados fines.

Por nuestra parte, nos adherimos a la postura de Leonidas, sin dejar de reconocer, que nuestra Constitución refleja la realidad histórica del país; las graves desigualdades entre patronos y trabajadores, así como la indefensión en que se encuentran estos últimos, razón por la que creemos que el Constituyente de 1916-17, quizo ser reiterativo en este punto.

---

<sup>40</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Op. Cit. Pág. 608.

<sup>41</sup>Cfr. ALOCATTI, Amadeo y otros. Op. Cit. Pág.397.

### **1.5.1.1. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

Si estamos hablando de un derecho, es obvio que su ejercicio está sujeto a la voluntad del titular, por tanto el trabajador cuenta con plena libertad para ejercerlo o no.

“Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera”<sup>42</sup>.

Como ya lo dijimos antes, la libertad de asociación, es un derecho inherente y de ejercicio exclusivo para el trabajador, sin embargo debemos destacar algo: las cláusulas de exclusión por ingreso o separación, contempladas en los artículos 395 y 413 de la ley, son una excepción a esta libertad.

### **1.5.1.2. LOS SINDICATOS**

#### **1.5.1.2.1. DEFINICIÓN**

“El sindicato es una asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” La anterior definición nos la da el artículo 356 de la ley.

Aunque existan grandes dificultades para proporcionar una definición de lo que son los sindicatos, debemos destacar que éste debe ser una coalición

---

<sup>42</sup>GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 298.

permanente de trabajadores, que vele siempre por los intereses de los mismos y sirva como un instrumento para crear equilibrio entre los trabajadores y patronos, aunque los patronos también pueden formar sus propios sindicatos, es obvio que la figura del sindicato es más idónea para la clase trabajadora, pues el patrón con su poderío económico ya cuenta con bastantes medios para defender sus intereses.

Es momento que mencionemos algunas definiciones que se han formulado respecto a la asociación profesional, lo que nos servirá en gran medida para el desempeño de los capítulos subsecuentes de este trabajo.

Por su parte Mario de la Cueva considera que "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de la prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"<sup>43</sup>.

El mencionado jurista se adhiere a la postura de los maestros franceses Georges Scelle y Paul Pio<sup>44</sup> quienes consideran sindicato, a toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes.

#### **1.5.1.2.2. CLASES DE SINDICATOS.**

La ley clasifica o distingue a los sindicatos de trabajadores en cinco clases y a los patronales en dos.

---

<sup>43</sup>DE LA CUEVA Mario. Tomo II. Op. Cit. Pág. 253.

<sup>44</sup>Cfr. *Ibidem*. Pág. 281.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

1.- Gremiales: Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2.- De empresa: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

3.- Industriales: Formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial.

4.- Nacionales de industria: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

5.- De oficios varios: Los formados por trabajadores de diversas profesiones, los que sólo podrán constituirse cuándo en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Por su parte los sindicatos patronales pueden ser.

1.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

2.- Nacionales: Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

### 1.5.1.2.3. REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN

La fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional y los artículos 354, 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, dicen que los trabajadores y patrones tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, sin embargo, existen ciertos requisitos para la formación de los mismos.

A) Para los sindicatos de trabajadores es necesario que:

a) Reúnan un mínimo de 20 trabajadores (art. 364 de la ley)

b) Se registren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su defecto ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A este respecto el maestro Miguel Borrel Navarro dice que "...la asociación obrera no registrada por la autoridad, carecerá de la suficiente personalidad jurídica ante todas las autoridades del país, o dicho en otras palabras, no podrá válidamente funcionar como sindicato frente a terceros, por lo que sus actividades, gestiones o demandas, carecerán de todo significado y efectos, lo que no obsta, para que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a este respecto haya sustentado el criterio de que el sindicato adquiere su personalidad no a partir de su registro, sino desde el momento de su constitución; que el registro le reconoce ciertos derechos y su falta, le ocasiona determinados perjuicios. En atención a ambos criterios pudiera decirse que su legal constitución le otorga personalidad, pero el registro su capacidad de ejercicio"<sup>45</sup>.

B) Para los sindicatos de patrones es necesario que:

a) Reúna un mínimo de tres patrones.

---

<sup>45</sup>BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México 1994. Pág. 411.

b) Se registren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su defecto ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## **1.5.2 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **1.5.2.1. DEFINICIÓN**

La mayor parte de la doctrina se apega a la definición que nos da el artículo 386 de la ley Federal del Trabajo, que define al contrato colectivo de trabajo como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

A decir de Néstor De Buen<sup>46</sup>, de la definición anterior se desprenden las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, necesariamente, por parte de los trabajadores, uno o varios sindicatos.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación debe ser una empresa o un establecimiento.

Nosotros agregaremos que, la naturaleza colectiva se refiere a los trabajadores, pues los patrones pueden ser parte en un contrato colectivo aún participando individualmente.

---

<sup>46</sup>Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Op. Cit. Pág. 787.

### **1.5.2.2. CARACTERÍSTICAS.**

1.- De respeto a obligaciones contraídas con anterioridad.

Esto se refiere a que, en ocasiones antes de la formación de un sindicato y la celebración del contrato colectivo, puede haber en la empresa o establecimiento, trabajadores con contratos individuales, en este caso en el contrato colectivo de trabajo, no podrán estipularse condiciones inferiores a las pactadas en los contratos individuales mencionados.

2.- De contenido.

Según el maestro Santiago Barajas Montes de Oca<sup>47</sup> las cláusulas que se incluyan dentro del contrato deberán forzosamente los siguientes aspectos:

- a) Salario
- b) Jornada o jornadas de trabajo de acuerdo con horarios o turnos
- c) Días de descanso o vacaciones; y
- d) Las disposiciones legales que correspondan.

3.- De extensión.

Según el autor antes citado<sup>48</sup>, las estipulaciones contenidas en el contrato, se harán extensivas a todos los trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento, independientemente de que formen parte del sindicato titular del contrato.

---

<sup>47</sup> Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit, Pág. 101.

<sup>48</sup> Cfr. Ibidem. Pág. 102.



#### 4.- De exclusión.

También llamadas de exclusividad, son aquellas cláusulas que pretenden la contratación de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo (de admisión), y que asimismo en el caso de dejar de pertenecer al mismo, deben dejar de prestar sus servicios en la empresa (de separación).

##### a) De admisión.

El maestro De la Cueva la define como la estipulación del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicalizados<sup>49</sup>.

Estas estipulaciones tienden a otorgar al sindicato un control sobre la gente que contrata la empresa, a fin de evitar que su fuerza representativa se vea mermada por haber gente del patrón dentro del sindicato.

##### b) De expulsión.

En sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte. Es ésta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la ley<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup>Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. Pág.319.

<sup>50</sup>Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. Pag. 478.

Héctor Santos Azuela<sup>51</sup> dice que la función de esta cláusula es garantizar la cohesión del sindicato frente a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales, opinión con la que estamos de acuerdo.

Sin embargo, reconocemos que en la realidad la aplicación de estas cláusulas sirven como herramienta de venganza de líderes sindicales corruptos.

Estas cláusulas y su aplicación, así como la constitucionalidad de las mismas son objeto de nuestro trabajo, por lo que más adelante hablaremos del particular con todo detalle.

---

<sup>51</sup>Cfr. Idem.

## CAPITULO 2.

### ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS

Antes de iniciar consideramos necesario explicar que, la mayor parte de los doctrinarios del Derecho del Trabajo, comienzan sus explicaciones con la Revolución Industrial, sin embargo, creemos prudente remontarnos a periodos anteriores, pues pensamos que no existe una institución jurídica plenamente inteligible, sin una exposición histórica de su origen y desarrollo en cuanto que ambos en gran medida predeterminan la forma en que tal disciplina aparecerá estructurada en el momento que se hace el estudio.

Alcalá y Zamora y Guillermo Cabanellas se remontan al pasado y encuentran que en la India había asociaciones ("*sreni*") de agricultores, de pastores, de barqueros y artesanos, que se regían por un consejo y tenían capacidad para contratar y comparecer en juicio.<sup>52</sup>

Lo anterior, sin perjuicio de que reconozcamos que "el trabajo humano productivo, libre y por cuenta ajena no ha existido siempre como realidad social generalizada"<sup>53</sup>.

#### 2.1. GRECIA

Para algunos, el origen de los gremios se encuentra en las asociaciones griegas llamadas *hetairias y eranos*, que los romanos denominaban *sodaditates y colegias*. Las hetairias eran en realidad asociaciones políticas toleradas y los eranos tenían carácter de asociación fraternal<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1993. Pág. 13.

<sup>53</sup> ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, España 1981. Pág. 93.

<sup>54</sup> Cfr. Idem.

Iniciemos pues nuestro recorrido histórico en Grecia, donde floreció una de las civilizaciones que más han aportado al desarrollo de la humanidad, este desarrollo era sustentado por los esclavos, pues en realidad no es un misterio el hecho de que para los ciudadanos de la Polis, el trabajo físico era denigrante y exclusivo de los esclavos.

Como lo diría Climent Beltrán: "...la magna civilización que dio a la humanidad con la figura de Sócrates al descubridor del hombre, enfrentando la capacidad racional a la concepción del universo; con Platón al padre de la filosofía, y con Aristóteles al inventor de la ciencia política, que en la cumbre de su periodo clásico, de Pericles, enorgulleciéndose de la altura de la democracia ateniense; aquella magna Grecia estaba edificada, sin embargo, sobre una moral de señores y esclavos"<sup>55</sup>.

La democracia griega era, una democracia selectiva y no igualitaria, pues en esa "democracia" no estaban contemplados los esclavos (a pesar de que en ellos descansaba la economía de la Polis) y los campesinos, quienes al no poder pagar las deudas que tenían acababan convirtiéndose en esclavos.

El autor antes citado, nos dice que en Grecia habían 100,000 hombres libres y 150,000 esclavos; es difícil concebir una sociedad tan avanzada como la griega en la que no existiera respeto a la vida de los hombres y más aún que fueran considerados como bestias de carga.

El maestro Héctor Santos Azuela al referirse a Grecia dice que: "La sociedad esclavista y la ausencia de un orden legal expreso (como un cuerpo normativo suficiente y sistemático), así como la falta de una conciencia de clase que promoviera las reivindicaciones profesionales entre los asalariados, impiden pensar en la existencia y reconocimiento, en Grecia,

---

<sup>55</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. México 1994. Pág. 18.

de los sindicatos, así como los derechos del trabajo, si bien es factible que pudieran existir, preceptos que regulan la relación del trabajo, cierto de la naturaleza individual que no debe confundirse con la colectiva o sindical"<sup>56</sup>.

Además debemos considerar que gracias al trabajo de los esclavos, los ciudadanos de la Polis, podían dedicarse a la filosofía y el desarrollo de las bellas artes. A final de cuentas esta fue una de las principales causas de la debácle griega, pues al no poder hacerse de un ideal colectivo, sucumbieron fácilmente.

## 2.2. ROMA

Los romanos como herederos de la cultura griega adolecían por ende del sentido humanista y de libertad que son necesarios para el surgimiento de los sindicatos, sin embargo contaban con un instrumento del que los griegos carecían: el derecho, por lo que, si bien no podemos considerar que hubo algún vestigio del derecho del trabajo, si se regulo el arrendamiento de servicios, que podría ser un antecedente de la relación de trabajo, aunque el mismo no puede considerarse como derecho, pues en aquella sociedad esclavista que utilizaba a los hombres como si fuera un arrendamiento de bestias no se puede concebir la existencia del derecho, si los hombres que se dedicaban al trabajo no contaban ni siquiera con su libertad ¿cómo podían ser titulares de derechos?

Según Climent Beltrán "no obstante que el genio político de Roma superó a la Grecia clásica en su mayor flexibilidad para insertar en la comunidad romana a las provincias subyugadas... fue incapaz de sostener aquella gigantesca estructura mediante la implantación de ideales colectivos y de justicia social"<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1993. Pág. 23.

<sup>57</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág 21.

Por otra parte, abordaremos una figura que podríamos considerar como la agrupación prototipo dentro de la estructura gremial de la antigüedad: los **Collegia Opificum**. Estos comprendían la vida de las diferentes congregaciones artesanales para la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida.

La Ley Julia reconocía dos tipos de organizaciones gremiales: los **collegia compitalitia** que tenían carácter religioso y los **collegia de artifices y oficios**, que como organizaciones profesionales cobraban importancia económica y política, razón por la que a la larga fueron objeto de persecución y represión por parte del Estado.

Debemos destacar que tales instituciones eran más bien de carácter mutualista y de asistencia social, por lo que no podemos considerarlas como antecesores directos de los sindicatos de nuestro tiempo.

### 2.3. LA EDAD MEDIA

La edad media es considerada constantemente como un periodo de oscuridad, donde todo desarrollo científico o intelectual se mantuvo inamovible, sin embargo como se verá más adelante, es muy importante para la gestación de nuestra disciplina.

Según Angel Miranda Basurto, la edad media comienza en el momento en que los pueblos bárbaros provenientes del norte y del este de Europa fuerzan las fronteras del Imperio Romano y se instalan en su territorio, fundando multitud de pequeños territorios, de los cuales siglos después surgieron las actuales ciudades europeas.

Los cinco primeros siglos de esta época comienzan el siglo V, que constituye la primera Edad Media, llamada también "edad oscura", pues Europa se estanca política y culturalmente.

La segunda parte de la edad media, es la época conocida como el *feudalismo*, que surge de la disgregación del Imperio de Carlomagno. El imperio no sólo se dividió en reinos, sino que cada uno de estos, a su vez se dividió en feudos.

El feudalismo tuvo su origen en las disputas de los reyes por la corona imperial e impotentes para defender a sus vasallos de los peligros de aquellas épocas, delegaron todo o parte de su poder a los gobernadores de las provincias (condes o duques), recibiendo estos como contraprestación el usufructo vitalicio de grandes extensiones de tierra, que se convirtieron en los feudos.

Al ocurrir las invasiones de los normandos los señores decidieron protegerse a sí mismos, organizando sus propios ejércitos y construyendo sus propios castillos. Al mismo tiempo, los campesinos para defender sus vidas y propiedades, tuvieron que entregar sus tierras a en manos del señor del castillo más próximo, a cambio de su protección, lo que aumentó el territorio de los feudos.

Durante el feudalismo existieron tres clases sociales a saber: la primera integrada por los nobles y el clero, la segunda por los hombres libres de las ciudades y la última por los siervos.

La nobleza estaba integrada por los señores feudales y sus familias; debajo de los nobles estaban los villanos, hombres libres que habitaban las villas cercanas al castillo, éstos podían cultivar sus tierras y percibir los frutos de las mismas, aunque estaban obligados a pagar pesados tributos al señor feudal.

En los *burgos* o barrios de las ciudades había gran número de artesanos y comerciantes, conocidos como *burgueses*, quienes podían dedicarse libremente a las actividades de su oficio, pero pagando sus respectivos impuestos.

La clase social más oprimida eran los siervos, pues eran prácticamente esclavos de su señor, ya que debían permanecer atados a la tierra que trabajaban<sup>58</sup>.

Para el desarrollo de nuestra exposición es de gran trascendencia lo que ocurría en los *burgos*, pues es ahí donde se dan los fenómenos que pueden considerarse antecedentes del moderno derecho del trabajo y en particular de los sindicatos.

En esos barrios se comienzan a conformar las corporaciones de oficios, que tenían una finalidad religiosa y de socorros mutuos unían a los artesanos de un mismo oficio bajo la fe a un santo patrono que los congregaba, asimismo establecían lazos de solidaridad y ayuda recíproca.

A decir del maestro Climént Beltrán, esas corporaciones se convierten en gremios cuándo, junto a los motivos religiosos y de solidaridad, surgen las motivaciones económicas<sup>59</sup>.

Los gremios se integran con la siguiente estructura: el maestro, el oficial o compañero y los aprendices.

1. El maestro: Era el dueño del taller, generalmente artesano y trabajaba por su propia cuenta.

---

<sup>58</sup>Cfr. MIRANDA BASURTO, Angel. La evolución del hombre. Sexta edición. Editorial Herrero. México 1971. Págs. 133, 165-168.

<sup>59</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág. 30.



2. El compañero u oficial: eran quienes trabajaban al servicio del maestro y se encontraban bajo su más estricta vigilancia, pues éste les pagaba un salario, eran considerados trabajadores por cuenta ajena.
3. Los aprendices: eran generalmente niños entre 10 y 12 años, que buscaban aprender un oficio, vivían en la misma casa del maestro, quien tenía la obligación de enseñarles, pero tenía el derecho de regir su vida personal y familiar; el maestro daba vestido y alimentación al aprendiz, pero ejercía sobre él algo que podría compararse con la patria potestad, facultad delegada al maestro por los padres naturales del niño, el periodo de aprendizaje duraba aproximadamente 10 años.

Los gremios que en un principio se habían erguido como una avanzada para el progreso, lamentablemente se fueron deteriorando, pues la maestría que en un principio era accesible para los compañeros, se convirtió en una puerta prácticamente cerrada para todo el que quisiera avanzar. Lo anterior aunado al hecho de que los maestros tenían el control de los gremios existentes, crearon un gran descontento entre los compañeros, pues no podían establecer sus propios talleres y ni siquiera cambiar de empleo, pues los maestros tenían algo que podía considerarse un derecho de veto, que evitaba que un compañero transitara libremente de un gremio a otro.

Esta problemática y los salarios de hambre que percibían los compañeros, fueron creando en ellos una **conciencia de clase**, que los movía a unirse en la lucha contra los maestros.

Agreguemos a lo anterior, la situación de rivalidad que existía entre los maestros, oficiales y aprendices, por lo que en el siglo XVIII las

corporaciones ya no encontraban terreno para desenvolverse ni social ni ideológicamente.

## 2.4. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Como ya lo habíamos enfatizado antes, la mayor parte de los doctrinarios considera que el estudio de nuestra disciplina debe comenzar con este movimiento histórico tan trascendente.

El inicio de la revolución industrial podemos ubicarlo en 1760, con la invención de la máquina de vapor por el inglés James Watt (1736-1819), esto produjo un profundo cambio en los métodos de producción de la época, pues provocó que los compañeros de los gremios medievales se trasladaran a centros de producción mucho más grandes y por tanto tuviesen mayor contacto entre ellos, esta transformación llegó al grado de que los maestros de los gremios se convirtieran en asalariados también.

A decir del maestro Néstor De Buen<sup>60</sup>, la revolución industrial no puede considerarse sólo como un fenómeno económico, sino que los cambios que produjo fueron también de naturaleza social y económica. Al referirse a los efectos principales que causó la revolución industrial, el autor antes citado dice que los dos principales fueron la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar a diferencia de los gremios medievales y la explotación de los niños y las mujeres, esto derivado de la necesidad de mano de obra, que además provocó que la jornada de trabajo se alargara exageradamente.

Según Lastra Lastra, otro de los factores que incidieron en la decadencia de los gremios, se dio en el aspecto doctrinal, pues un nuevo orden de ideas atacó al sistema corporativo, la filosofía del siglo XVIII con

---

<sup>60</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 141.

sus deseos de libertad e individualismo extremo reacciona contra las corporaciones por considerar que estas aprisionaban todo el espíritu de libre iniciativa, planteando así la acentuada decadencia del régimen gremial, que más adelante en Francia desaparecería<sup>61</sup>.

### **El Edicto de Turgot:**

"Turgot como Ministro de Luis XVI, expidió en febrero de 1776 el famoso edicto que lleva su nombre, que declaraba abolidas en el reino, las corporaciones y prohibía cualquier asociación de maestros u oficiales"<sup>62</sup>.

Debemos considerar que el florecimiento de la industria, tiene un efecto catastrófico para las corporaciones, pues como lo dice el maestro Santos Azuela, diversos factores incidieron en la debácle de éstas entre los que podemos señalar: la expansión de los mercados, la insuficiencia de esas corporaciones para abastecer el mercado interno y exterior, el anacronismo de sus recursos frente al surgimiento del maquinismo, la falta de recursos para la instalación de nuevas maquinarias, así como las críticas de filósofos y economistas al monopolio de profesiones<sup>63</sup>.

El resultado social que produce esta revolución es nada menos que el nacimiento de una clase social: el proletariado.

## **2.5. LA REVOLUCIÓN FRANCESA**

Consideramos que la revolución francesa fue un movimiento eminentemente burgués, sin embargo produjo reacciones que iban más allá de las intenciones de la burguesía.

---

<sup>61</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 28.

<sup>62</sup> Idem.

<sup>63</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Pág. 30.

Una de esas reacciones fue la llamada "conspiración de los iguales", cuyo inspirador principal fue Francois Noel Babeuf (1760-1797), quien reconoció y desarrolló el concepto de lucha de clases. El documento más importante del grupo de Babeuf fue "El Manifiesto de los Iguales" (1797), tal documento es un importante reclamo de que la igualdad formal consagrada en la "Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el Ciudadano" se convierta en igualdad económica, además el mismo documento advierte que la revolución francesa no es sino la vanguardia de una revolución mayor y más solemne, la última revolución.

"La conspiración de los iguales" es el resultado de una decepción revolucionaria, pues lo único que parecía haberse logrado con la revolución para la población urbana más pobre, fue una mayor miseria y sufrimiento.

Sin duda una de las más grandes contradicciones de la revolución francesa, fue el hecho de que siendo ese fenómeno resultado de los deseos de libertad para los hombres, se decretaran ordenamientos como la Ley de Chapelier (1791)<sup>64</sup> que prohibía a los trabajadores el derecho de asociarse. Esta ley consignaba lo siguiente:

"Artículo 1º- Siendo una de las bases de la Constitución Francesa, la abolición de toda clase de corporaciones ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido reestablecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto y con cualquier forma".

"Artículo 4º- Si contra los principios de la libertad y de la Constitución, ciudadanos de la misma profesión, arte u oficio se confabulan y conciertan para rehusar el ejercicio de su industria o de su trabajo, no acceden a prestarlos sino por un precio determinado, tales acuerdos y confabulaciones,

---

<sup>64</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 51.

acompañadas o no de juramento, serán declarados inconstitucionales y atentatorios a la libertad y la Declaración de los Derechos del Hombre”.

El régimen derivado de la revolución francesa, tiene como característica principal, el establecer un individualismo rabioso, el cual provoca que el Código Civil de Napoleón y el Código Penal establecieran sanciones muy severas, a todo aquel que con el pretexto de obtener mejores condiciones de trabajo, obstruyera el libre desarrollo de las fuerzas económicas.

En ese momento, el Estado, a decir de Mario de la Cueva: “adquirió una misión concreta: el derecho natural previene que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, por lo que cada hombre es libre para arrendar su trabajo o permanecer inactivo, pero al mismo tiempo, nadie podrá exigir de otro, menos aún ejercer presión sobre él, mediante la acción sindical o la huelga, para que celebre contratos o acepte determinadas cláusulas o condiciones, y cuando estos imperativos se violan, intervendrá el Estado para establecer el reino de la libertad de la economía”<sup>65</sup>.

Como se puede observar, el papel del Estado en aquella sociedad se limitó a ser guardián de las libertades, las relaciones de los hombres se regían por el derecho civil, mismo que partía del postulado de la igualdad de las partes, igualdad solamente teórica, pues en realidad aquellos hombres que no contaban con más patrimonio que su fuerza de trabajo, se encontraban en gran desventaja frente a los dueños de los medios de producción.

Como ya lo habíamos comentado los salarios se regían por la ley de la oferta y la demanda, y como era mayor la mano de obra disponible que la necesidad de la misma, eran los burgueses quienes establecían los salarios

---

<sup>65</sup> DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Op. Cit. Pág. 9.

y demás condiciones de trabajo, esto traía como consecuencias principales las jornadas de trabajo inhumanas, que los trabajadores laboraran en lugares insalubres, los salarios de miseria y el empleo de mujeres y niños, con salarios mucho más bajos que los que se pagaban a los varones.

Como resultados de los acontecimientos que acabamos de detallar, y al encontrarse los trabajadores laborando en grandes centros de trabajo, siendo compañeros de desventuras, comenzó a surgir en ellos una **conciencia de clase**, que los hizo comenzar a idear la manera de defender sus intereses; pero por otra parte debemos reconocer que los intelectuales de esa época jugaron un papel muy importante del movimiento obrero, por lo que a continuación mencionaremos a algunos de ellos y expondremos sus puntos de vista.

## **2.6. VERTIENTES FILOSÓFICAS QUE INFLUYERON EN EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO**

### **2.6.1. EL SOCIALISMO UTÓPICO**

Bautizados así por Marx, podemos encontrar entre ellos a:

1.- Saint Simón (1760-1825): Consideraba a los industriales como los dirigentes de la sociedad y que ellos debían velar por la mejora de condiciones de los que menos tienen, se puede decir que a Saint Simón le preocupaba demasiado que los hombres trabajaran bien y que se luchara contra la ociosidad. Como podemos observar, de su doctrina no se desprende un gran sustento filosófico para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino más bien un sentimiento humanitario por cambiar el estado de explotación en que vivían los mismos.

2.- Francois Marie Charles Fourier (1772-1837): A decir de Néstor De Buen, la idea fundamental de Fourier consistió en la creación de comunidades de trabajo, a las que llamaba "Falansterios" integradas por 1800 personas aproximadamente, si rebasaba las 2000 podía considerarse como muchedumbre y si eran menos de 1600 sus vínculos serían muy frágiles, dichas comunidades realizarían los siguientes trabajos: doméstico, agrícola, comercial, fabril y de enseñanza; asimismo se realizaría el estudio de las ciencias y las bellas artes<sup>66</sup>.

3.- Etienne Cabet (1788-1856): Socialista convencido pugnaba por la socialización de los medios de producción, sin embargo lo que realmente llama la atención de sus ideas, es la forma como pretendía acabar con el capitalismo, decía que si el Estado elevara los salarios mínimos a un nivel que no trajera beneficio alguno a los capitalistas, haciendo imposible la obtención de ganancias con la explotación privada del trabajo; por su parte el Estado debería encargarse de la educación, conseguir un lugar donde vivir y trabajo para todos.

4.- Jean Charles Leonard Simonde de Sismondi (1773-1842): No podemos calificarlo como socialista pues no era anticapitalista, sin embargo defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social, además propuso que se dictaran leyes que limitaran los nacimientos de niños entre los que no tuvieran capacidad de sostener una familia.

5.- Roberto Owen (1771-1858): La gran importancia de Owen no radica en su ideología, sino en el hecho de haber puesto en práctica sus ideas filantrópicas de buen trato a los empleados cuando era propietario de la fábrica New Lanark, por otra parte, también fundó en la Ciudad de Indiana E.U. la Aldea Comunal New Harmony (1824) donde practica una especie de

---

<sup>66</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Págs. 153 y 154.

comunismo primitivo; y cuando fracasa en la aldea, regresa a Inglaterra es nombrado Presidente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros.

## 2.6.2. EL SOCIALISMO CIENTÍFICO

Los dos principales exponentes del socialismo científico fueron Carlos Marx y Federico Engels; uno de los principales planteamientos de estos pensadores, fue la lucha de clases como medio para llegar a la abolición de la propiedad privada, pues según exponen en el **Manifiesto del Partido Comunista**, la burguesía suprime cada vez más el fraccionamiento de los medios de producción y la propiedad, o en otras palabras ha centrado la propiedad de los medios de producción en unas cuantas manos y ha dividido a la población en dos clases sociales antagónicas: burguesía y proletariado<sup>67</sup>.

Marx y Engels consideran que la lucha de clases ha sido la historia de la humanidad y que por tanto el proletariado, debe buscar derrocar el orden burgués, pues piensan que nada se puede esperar del gobierno, toda vez que este funge como guardia de la burguesía, dicen que el proletariado no tiene nada que perder y si mucho que ganar, resumiendo esta idea con la siguiente frase: (con la que concluye la obra) "¡PROLETARIOS DE TODOS LOS PAISES, UNIOS!"<sup>68</sup>.

## 2.6.3. EL ANARQUISMO

1.- Pierre Joseph Proudhon (1809-1865): Amante de la libertad y la justicia, entendida esta última como la reciprocidad, la cual considera la única limitación a la libertad. "Estos principios de libertad y justicia no

---

<sup>67</sup> Cfr. MARX, Carlos y Federico Engels. Marx y Engels: Obras Escogidas. Editorial Progreso. México. 1975. Págs. 115-117.

<sup>68</sup> Idem.



podrían ser impuestos por ninguna autoridad, ya que la organización social debe estar al servicio del hombre y no ser su dueña<sup>69</sup>.

Consideraba que la familia era la base de la sociedad. Su rivalidad con Marx se centraba en que, éste practicaba la dialéctica hegeliana, que en esencia representa a la realidad en una fórmula triple de tesis, antítesis y finalmente la síntesis de los contrarios; mientras que Proudhon por su parte no consideraba que debieran desaparecer las oposiciones y contradicciones, pues son elementos que forman la sociedad y sin embargo, estos antagonismos deben ser regulados para que actúen los elementos benéficos que contienen y se refrenen los malos. Consideraba que la sociedad se debe organizar para el trabajo y no para la política.

Proudhon ejerció una gran influencia en la participación francesa en la Primera Internacional.

2.- Miguel Bakunin (1814-1876): dice Néstor De Buen<sup>70</sup> que la teoría social de Bakunin inicia y termina con la libertad, y que luchaba contra todo lo que se oponía a ésta. Distinguía entre sociedad y Estado, la primera inherente a la naturaleza del hombre, la segunda creada por los hombres para someter a sus semejantes, se declaró enemigo de la tesis del Contrato Social que planteó Rousseau, pues lo consideró falso.

Odiaba toda forma de Estado y a la burocracia por oprimir al hombre corriente. Bakunin tenía una fuerte creencia en la naturaleza social del hombre y en los lazos de solidaridad "que mantienen unidos a los hombres que viven en comunidades locales bajo condiciones naturales de igualdad social"<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 166.

<sup>70</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 166.

<sup>71</sup> *Idem*.

## 2.7. EL SINDICALISMO EUROPEO

Ahora expondremos las etapas de desarrollo del sindicalismo en dos países europeos: Inglaterra y Francia; tales etapas son la fase de la represión, la de la tolerancia y la del reconocimiento; sin embargo debemos aclarar que como lo indica Ojeda Avilés "... las tres acaecen ordenadamente en la mayor parte de los países europeos, aunque con discrepancias cronológicas entre unos y otros y podría decirse en consecuencia que la distinción tiene validez universal... claro que las tres fases en su consolidación jurídica deben entenderse con ciertas matizaciones: el ciclo completo supone saltos y retrocesos, tanto en el siglo XIX como en el XX, de los más conocidos tienen lugar con las dictaduras, y con frecuencia se observa la vuelta a la prohibición o la tolerancia tras haber alcanzado el reconocimiento estatal, por no hablar de situaciones híbridas en donde se reconoce un sindicalismo despojado de medios de acción o controlado de lleno por los poderes públicos; además las etapas pueden predicarse, bien de los sujetos, bien de los instrumentos colectivos – en especial el de la huelga –, resultando fechas y conclusiones distintas"<sup>72</sup>.

### 2.7.1. EL SINDICALISMO INGLÉS

Como es lógico, en el país que nace la revolución industrial y que tiene un gran desarrollo en el campo industrial, también es lógico que ahí sea donde se presenten las primeras contradicciones entre la burguesía y el proletariado. Pues bien, según nos dice Lastra Lastra es en 1720 cuando los maestros de la sastrería se dirigieron al Parlamento Inglés a través de una asociación que reunía más de 7000 personas, constituyendo el primer antecedente de las Trade Unions británicas<sup>73</sup>.

---

<sup>72</sup> OJEDA LOYO, Salvador. Derecho Sindical. Séptima edición. Editorial Tecnos. Madrid, España. 1995. Pág. 100.

<sup>73</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 101.

El autor citado, continua diciendo que a raíz de los primeros conflictos surgidos en Yorkshire y Lancashire a finales del siglo XVIII, fueron el pretexto para que las asociaciones fueran prohibidas<sup>74</sup>.

En 1799 y 1800 se dictaron las Leyes Sobre Coaliciones en ese país, mismas que prohibían las organizaciones de trabajadores que tuvieran como finalidad influir sobre las condiciones de trabajo, tales prohibiciones se establecen "... considerando contrario al interés público todo pacto limitativo de la libertad de comercio individual"<sup>75</sup>. Estas leyes establecían que eran ilegales todos los convenios celebrados por los trabajadores de una fábrica o por otros asalariados por un aumento de jornal o reducción de la jornada de trabajo.

En este orden de ideas, las únicas asociaciones lícitas y permitidas eran las de socorros mutuos, pues dichas asociaciones podían constituirse para auxiliar sólo en casos de enfermedad, invalidez o vejez; como era de esperarse los trabajadores no respetaron esa limitación y trataban cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo retribución de la misma. Es éste uno de los períodos más graves en la situación económica de los obreros ingleses, lo anterior tuvo como principal consecuencia movilizaciones con tendencias antimaquinistas. El Parlamento como respuesta a tales disturbios dictó las "Six Acts" en 1819, que a decir de Lastra Lastra "... prohibía los mítines obreros y las publicaciones de los diarios de clase, imponiendo fuertes multas a los responsables de tales publicaciones"<sup>76</sup>.

Este orden de cosas no podía perdurar mucho tiempo, más aún considerando que a pesar de las prohibiciones y sanciones los sindicatos seguían actuando, pugnando por mejoras salariales ejercitando la huelga, en

---

<sup>74</sup> Cfr. Idem.

<sup>75</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. Op. Cit. Pág. 101.

<sup>76</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 200.

un ambiente enrarecido por las sanciones y con una sociedad que cada vez entendía mejor los móviles de los trabajadores; como consecuencia de lo anterior y a iniciativa de Francis Place, en 1824 se derogaron las leyes sobre coaliciones de 1799 y 1800y, "... en 1825 la aprobación por el Parlamento de la Peel's Act (propuesta por Sir Robert Peel), que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía expresamente en convenio colectivo y la huelga"<sup>77</sup>.

El autor antes citado, nos explica que a partir de 1830 las organizaciones sindicales comenzaron a ejercer su derecho de asociarse y en 1834 surge la *Great Consolidated Trade Union*, creada por Roberto Owen, misma que tuvo un gran éxito, pues en pocas semanas cerca de 500,000 trabajadores, entre los que se cuentan campesinos y mujeres, respondieron al llamado de Owen<sup>78</sup>.

En 1845 se fundó la *National Association of United Trades*, con criterios y tácticas más modernos; conseguía en 1846, que se estableciera la jornada de 10 horas y que fueran mejoradas las leyes protectoras del trabajo.

El siguiente paso dado por el legislador inglés fue dar eficacia jurídica a los acuerdos sindicales, hablamos de la Ley sobre Sindicatos (*Trade Union Act 1871*) "... la cual niega el carácter delictivo a las organizaciones obreras y a continuación las califica como entidades civilmente lícitas, cuyos acuerdos específicamente sindicales no pueden ser anulados por los jueces, aunque tampoco amparados por ellos"<sup>79</sup>. Dicha ley establece lo siguiente:

"Sección 2: Por el sólo hecho de que un sindicato tenga finalidades contrarias a la libertad de comercio no será considerado como una

---

<sup>77</sup> Idem.

<sup>78</sup> Cfr. Idem.

<sup>79</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. Op. Cit. Pág.102.

asociación delictiva, ni podrán sus miembros por tal razón ser acusados del delito de conspiración u otro cualquiera;

Sección 3: Por el sólo hecho de que un sindicato tenga finalidades contrarias a la libertad de comercio no será considerado como una entidad civilmente ilícita, ni sólo por esa razón serán nulos o anulables los acuerdos los acuerdos o actos de disposición de propiedad celebrados o realizados por el mismo;

Sección 4: Nada de lo previsto en esta ley permite a ningún tribunal admitir pretensiones ante él, cuyo objeto directo sea ejecutar u obtener una indemnización de daños y perjuicios por la ruptura de los siguientes tipos de pacto: 1) Cualquier acuerdo, entre miembros de un sindicato como tal, relativo a las condiciones en que los miembros de tal sindicato deben o no deben vender sus mercancías, realizar sus negocios, emplearse o ser empleados...<sup>80</sup>.

Lo que nos quiere decir esta ley, es que por una parte los pactos sindicales no pueden ser anulados judicialmente, pero tampoco pueden ejecutarse por esa vía. En otras palabras, dichos pactos obligaban como pactos de caballeros (Gentlemen's Agreement); pero si el pacto colectivo se encontraba contemplado en los contratos individuales de trabajo, entonces sí era obligatorio para el patrono.

En el año de 1875 se promulga una ley que a decir de Lastra Lastra se llama Trade Union Amendment Act<sup>81</sup>, y según Ojeda Avilés es la Conspiracy and Protection of Property Act<sup>82</sup>, en la que se toleraban las medidas de conflicto colectivo de una coalición de dos o más personas dirigida a hacer cumplir una medida relacionada con el trabajo, aunque ello

---

<sup>80</sup> Idem.

<sup>81</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 201.

<sup>82</sup> Cfr. OJEDA AVILÉS, Antonio. Op. Cit. Pág. 103.

implicara imponer restricciones a la producción, y siempre que esa conducta, no fuere considerada como delito por la ley respectiva.

“La legalización de los trade-unions trae consigo que los administradores de estas organizaciones estén autorizados a sostener ante los tribunales cualquier acción concerniente a la propiedad y a los derechos de la asociación”<sup>83</sup>.

A partir de ese momento el movimiento sindical inglés tuvo una marcha ascendente, y de entre sus logros podemos mencionar:

- La Trade Disputs Act y la Work-Mens Compensation Act (ambas de 1906), mismas que garantizaron la estabilidad jurídica de los sindicatos y convenios colectivos de trabajo.
- La Trade Unions Act (1913) que permitió a los sindicatos participación política apoyando al Partido Laborista.

## **2.7.2. EL SINDICALISMO FRANCÉS**

Como ya lo hemos visto, una de las consecuencias de la revolución francesa y el individualismo derivado de la misma, fue la prohibición de las corporaciones mediante la Ley de Chapelier y el Código Penal de 1810, por lo que durante mucho tiempo, el estado de cosas fue el mismo; sin embargo “... dos acontecimientos económicos mundiales: la plaga de la patata y las malas cosechas de 1845y 1846 por una parte y la crisis general del comercio de la industria en Inglaterra... además de las condiciones especialísimas que a la monarquía francesa en crisis, provocaron la revolución popular, iniciada en febrero de 1848...”<sup>84</sup> La monarquía francesa había llevado al borde de la quiebra a la industria y comercio de este país, por lo que la burguesía comenzó a organizar un movimiento revolucionario en busca de una reforma electoral, que debía fortalecer el movimiento, esto aunado a la pasividad de

<sup>83</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 202.

<sup>84</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Págs.163 y 164.

la Guardia Nacional- que no ayudó al ejército- logra derrocar a la monarquía e imponer un gobierno provisional, del que forman parte dos representantes de la clase obrera: Louis Blanc y Albert Lamartine.

Después de la instalación del gobierno provisional, la burguesía ya se había repartido todos los ministerios, sin embargo los obreros no se rendirían esta vez. A decir de Marx, en el momento en que la burguesía acepta el sufragio universal se olvida de su principal móvil para esa revolución, pues en ese momento los campesinos (que eran mayoría) se erigieron en árbitros del destino del país<sup>85</sup>.

Ejerciendo presión, los obreros consiguen que se cree el Ministerio de Trabajo, que era la primera institución social, junto a los Ministerios de Hacienda y Comercio, eminentemente burgueses.

Por otra parte, el gobierno provisional, al sentirse amenazado por el proletariado; toda vez que el ejército a raíz de la revolución de febrero había sido expulsado de París, solo contaba con la Guardia Nacional, por lo que vio la necesidad de crear 24 batallones de Guardias Móviles de 1000 hombres cada uno, que pertenecían en su mayoría al "lumpen" proletariado; ante esto los obreros se sentían protegidos, pues creían que las Guardias Móviles eran proletarias, a diferencia de la Guardia Nacional eminentemente burguesa, su error era perdonable. Además de estas Guardias, el gobierno decidió rodearse también por un ejército obrero industrial, por lo que enroló a 100,000 obreros a los llamados Talleres Nacionales, en dichos talleres los obreros realizarían monótonos e improductivos trabajos por un jornal de 23 céntimos; con la creación de esos talleres, el gobierno creyó que estaba creando un segundo ejército contra los obreros, pero más bien estaba armando a éstos para la revuelta<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> Cfr. MARX, Carlos. La lucha de Clases en Francia de 1848 a 1850. Editorial Progreso. México. 1975. Págs. 215 y 216.

<sup>86</sup> Cfr. Idem, Págs. 224 y 225.

Con estos precedentes, la frágil alianza entre burgueses y obreros no dura mucho, y uno de los principales puntos de tensión eran los Talleres Nacionales, donde se pagaba a los obreros por un trabajo aparente.

El 4 de mayo se reúne la Asamblea Nacional y proclama la República, no la que el proletariado había impuesto en las calles de París, "... no la de las instituciones sociales... la República proclamada por la Asamblea Nacional, la única República legítima es la República que no representa ningún arma revolucionaria contra el orden burgués"<sup>87</sup>.

El 15 de mayo el proletariado se introduce por la fuerza a la Asamblea Nacional, buscando rescatar su influencia revolucionaria, pero lo único que consigue es que sus principales jefes sean apresados.

La burguesía decidida a poner fin a esta lucha, prohíbe las aglomeraciones populares en abierto desafío a los obreros; y no contenta con ellos se lanza contra los Talleres Nacionales, convirtiendo el salario por día en salario por destajo, expulsando de los talleres a los obreros no nacidos en París y poco después a los solteros.

Los obreros contestan el 22 de junio con una insurrección que dura cinco días, después de los que son derrotados por la Guardia Nacional y la Guardia Móvil.

#### - *La Comuna de París*

Al establecerse Luis Bonaparte en el poder e iniciar el Segundo Imperio, viene una época de expansión económica para Francia, que Bonaparte quiere ver coronada con la expansión de las fronteras francesas hasta el río Rhin, lo que trae como consecuencia la guerra franco-prusiana.

---

<sup>87</sup> Idem. Págs. 227 y 228.



Dice Néstor De Buen que con la derrota de Sedan el 2 de septiembre de 1870, donde es hecho prisionero Bonaparte, y bajo estas circunstancias, el 4 de septiembre estalla la revolución en París, derrumbando al Imperio e instaurando de nuevo la República<sup>88</sup>.

“El ejército prusiano llega a las puertas de París y le pone sitio. Las tropas francesas se encontraban sitiadas en Metz o prisioneras en Alemania. En París se crea un ‘gobierno de la Defensa Nacional’ y todos los parisinos capaces se enrolan en la Guardia Nacional... el 28 de enero de 1871 capitula París... Thiers, a la cabeza del gobierno advierte que esta situación pone en gran peligro los intereses de los grandes terratenientes... se declara la guerra entre París y el gobierno francés instalado en Versalles. El 26 de marzo es elegida y el 28 se proclama la Comuna de París”<sup>89</sup>.

Dentro de las medidas favorables a los obreros, el 16 de abril, se ordena la apertura de un registro de fábricas clausuradas por los patrones, para explotarlas por medio de cooperativas obreras, el día 20 se suprime el trabajo nocturno de los panaderos y las agencias de colocación, y el 30 se clausuran las casas de empeño.

Sin embargo, la llegada de las tropas francesas prisioneras en Sedan y Metz, otorgan al gobierno una superioridad numérica y para el 28 de mayo caen los últimos luchadores de la Comuna. “La represión es bestial y concluye con el asesinato en masa de los prisioneros que tiene lugar en el ‘Muro de los Federados’ del cementerio del ‘Père Lachaise’. Culmina así bañado en sangre el primer intento de establecer una dictadura del proletariado”<sup>90</sup>.

---

<sup>88</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 166.

<sup>89</sup> Ibidem. Págs. 166 y 167.

<sup>90</sup> Idem.

Los dos acontecimientos sociales que hemos detallado, tienen una gran trascendencia para el desarrollo de las asociaciones profesionales francesas; sin embargo, en el período intermedio entre ambos, se dieron algunos acontecimientos que nos interesan: en 1864 se derogan los artículos del Código Penal que sancionaban la cesación concertada del trabajo y en 1868 se autorizan las reuniones públicas.

" La Tercera República fue en su primera época manifiestamente contraria al asociacionismo obrero. El 14 de mayo de 1872 se restringen nuevamente las actividades de las organizaciones trabajadoras..."<sup>91</sup>.

En 1884 se promulga la Ley Waldeck-Rousseau, que establece lo siguiente:

" Artículo 2: Los sindicatos o asociaciones profesionales de más de 20 personas, que ejerciten la misma profesión, oficios afines o profesiones conexas, concurrentes para la elaboración de determinados productos, podrán constituirse libremente sin la autorización del gobierno. Artículo 3: Los sindicatos profesionales tienen por objeto, exclusivamente la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas. Artículo 4: Los fundadores de un sindicato profesional deben depositar sus estatutos y listas nominativas de quienes a cualquier título, se encarguen de la administración y de la dirección. El depósito se realizará en el Municipio de la localidad en la que tenga su sede el sindicato, y, en París en la Prefectura del Sena"<sup>92</sup>.

En otras palabras, y después de muy sangrientas batallas, el país que había defendido la libertad, finalmente reconocía que era necesario permitir a los trabajadores organizarse para la defensa de sus intereses.

---

<sup>91</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 204.

<sup>92</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. Op. Cit. Pág. 103.

## 2.8. LAS INTERNACIONALES OBRERAS

Muy ligada a las ideas del socialismo, está la ideología de la internacionalización del movimiento. Pues bien, como el mismo Marx lo decía, los obreros de un país tienen más en común con los obreros de otro país, que con la burguesía de su mismo país.

Las internacionales sirven para dar trascendencia al movimiento de resistencia del proletariado, contra una burguesía que los oprimía y explotaba por el sólo hecho de ser económicamente más poderosa. Aunque los brotes más importantes de la lucha del proletariado se dan en Inglaterra y Francia las internacionales contribuyen a dar al movimiento una difusión global.

### 2.8.1. LA PRIMERA INTERNACIONAL

En 1862 en Londres hubo una exposición internacional y a ella concurrieron más de 300 obreros franceses y algunos alemanes. El día 5 de agosto de 1862, Marx celebró una reunión de confraternidad internacional en el Free Mason's Tavern... ahí se propone crear un "comité de trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional"<sup>93</sup>, ese es el principal precedente de la Primera Internacional.

El primer Congreso de esta Internacional se celebró en Ginebra del 3 al 8 de septiembre de 1866 y como lo resume Francisco De Ferrari "... se reunió para considerar los siguientes puntos: fines de la Internacional, presente y futuro de la Trade Union; trabajos de mujeres y menores; cooperación y gremialización..."<sup>94</sup>. En el marco de la Primera Internacional se celebraron los siguientes congresos:

<sup>93</sup> DE BUEN LOZANO. Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 182.

<sup>94</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. IV. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1974. Pág. 138.

- El Segundo en Lauzana, Suiza del 2 al 9 de septiembre de 1867.
- El Tercero en Bruselas, del 6 al 13 de septiembre de 1868.
- El Cuarto en Basilea, Suiza, del 6 al 12 de septiembre de 1869.
- El Quinto en La Haya, del 2 al 9 de septiembre de 1872. En este congreso se expulsa a los anarquistas Bakunin y James Guillaume.
- El Sexto en Ginebra del 8 al 13 de septiembre de 1873. El anarquista Bakunin convoca a otro congreso, que se llevó a cabo del 1º al 7 de septiembre de ese año, también en Ginebra, y que es considerado por los anarquistas el Sexto Congreso.

Lo sucedido durante el Sexto Congreso hace que los anarquistas tomen el control sobre la Internacional, el otro grupo celebra el Séptimo Congreso (y último) en Filadelfia en julio de 1876, pero la confusión y las dificultades para cruzar el Atlántico hacen que haya muy poca concurrencia.

## 2.8.2. LA SEGUNDA INTERNACIONAL

“En París del 14 al 21 de julio de 1889... tiene lugar el Primer Congreso de la nueva Internacional. Asisten delegados de dieciséis países, siendo muy numerosas las de Alemania, Bélgica e Inglaterra...”<sup>95</sup>, en esta internacional se trataron más cuestiones proletarias que políticas, de las cuales podemos resaltar las siguientes:

- a) Legislación internacional del trabajo. Reglamentación legal de la jornada de trabajo; trabajo nocturno y diurno; días de descanso para adultos, mujeres y niños;

<sup>95</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 175.

- b) El Congreso considera como esencial, la organización de los trabajadores en todos los terrenos y en consecuencia reclama la libertad absoluta de asociación y de coalición<sup>96</sup>.

La Segunda Internacional celebró otros congresos más, como el de Bruselas (1891), el de Zurich (1893), el de Londres (1896) y el de París (1900).

La importancia de esta Internacional, radica en que actuó como un poderoso sostén de la libertad sindical y como un instrumento de lucha gremial y dio impulso en muchos países a la lucha obrera.

Muchos de los principios de la Segunda Internacional fueron adoptados por el legislador mexicano al redactar el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El fin de esta Internacional, coincide con el principio de la primera Guerra Mundial (1914), pues se muestra que no existe entre los proletarios de los diversos países una unión significativa; a fin de cuentas triunfó el nacionalismo sobre la *conciencia de clase*.

## **2.9. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO**

Con la salvedad que ya hemos hecho antes respecto a la importancia que tiene la Revolución Industrial en el desarrollo de los sindicatos; comenzaremos nuestro recorrido histórico en la época colonial.

Para finales del siglo XVI, por la necesidad de los peninsulares de tener un control más estricto de las actividades de los indios que trabajaban agrupados por especialidades, se trajeron de España las Ordenanzas de

---

<sup>96</sup> Cfr. Idem.

Gremios. Esto provocó que muy pronto se hubiera reglamentado ya la actividad de los herreros, las bordadoras, carpinteros, albañiles, artistas de la seda, tejedores de telas de oro y otros más.

Según Alberto Morales Jiménez, "en varias ocasiones grupos organizados de trabajadores se revelaron contra los patrones a causa de los bajos salarios y de los malos tratos allá en los lejanos tiempos de la Colonia... un conjunto de individuos se enfrenta al Cabildo de la Catedral Metropolitana de México en el año de 1582 porque se les pretende disminuir su sueldo, de por sí miserable"<sup>97</sup>.

### 2.9.1. PERÍODO PRERREVOLUCIONARIO

En realidad, es hacia finales del siglo XIX, cuando derivado de la apertura del gobierno de Porfirio Díaz a la afluencia del capital extranjero, comienza a crecer en el país la actividad industrial, y por ende la explotación al naciente proletariado mexicano.

Los obreros mexicanos de esa época, tomaron el soporte ideológico que necesitaban principalmente de los anarquistas europeos como Proudhon y Bakunin; además, debemos considerar que fenómenos como la Comuna de París y la publicación del Manifiesto del Partido Comunista, tuvieron gran resonancia entre los proletarios de este país.

En 1861, llegó a México el griego Plotino Rhodakanaty vocero del anarquismo europeo, quien organiza un Grupo de Estudiantes Socialistas y publica el panfleto titulado "Cartilla Socialista"<sup>98</sup> y encabeza a un grupo de idealistas mexicanos que tuvieron gran influencia en el movimiento obrero y agrario que culminó con la revolución mexicana.

<sup>97</sup> MORALES JIMÉNEZ, Alberto. La Casa del Obrero Mundial. Patronato del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México 1982. Pág. 15.

<sup>98</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 17.

"... Se sabe que en este agrupamiento de hombres luchadores figuraron Francisco Zalacosta, duranguense; Santiago Villanueva, de la ciudad de México, y Hermenegildo Villavicencio, del Estado de México, quienes en octubre de 1864 fundaron la primera asociación mutualista en México: la Sociedad Particular de Socorros Mutuos... En marzo de 1865 los obreros textiles de San Ildefonso, en Tlalnepantla, y los de La Colmena, en México, fundaron la Sociedad Mutualista del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México. El 10 de junio de ese mismo año fueron a la huelga –la primera en México– como protesta al aumento de la jornada de trabajo... reducción de salarios y precios elevados en la tienda de raya. El 19 de junio de 1865, la Gendarmería Imperial de Maximiliano se enfrentó a los obreros, varios de los cuáles resultaron heridos, y envió a Tepeji en calidad de confinados, a 25 de ellos. Así fue como se reprimió la primera huelga registrada en la Ciudad de México"<sup>99</sup>.

Santiago Villanueva dirigió la primera huelga victoriosa en la fábrica textil "La Fama Montañesa" de la Ciudad de México, donde el 8 de julio de 1868 se lograron mejores condiciones de trabajo y reducción de la jornada para los obreros.

En 1886 Rhodakanaty retorna a Europa y es hasta los Flores Magón cuando resurge en México en anarquismo.

"El domingo 6 de marzo de 1876 tuvo verificativo el Primer Congreso Nacional del Círculo de Obreros de México, al que concurrieron delegados de los diversos Estados de la República, con la representación de más de 10,000 trabajadores agrupados en las Sociedades ahí representadas. Con todo fundamento y en justicia debe considerarse al Círculo de Obreros de México como la PRIMERA CENTRAL DE TRABAJADORES MEXICANOS,

---

<sup>99</sup> Idem.

por la cantidad de asociaciones que la integraron y por sus características de una Confederación Nacional”<sup>100</sup>.

Nos dice el multicitado autor que, ya para el Segundo Congreso del Circulo de Obreros de México, los trabajadores ya perdieron el miedo a expresar sus ideas y surge la polémica sobre si se debe llevar al mutualismo, al cooperativismo o al socialismo como bandera; lamentablemente, en 1876 el Circulo cierra sus puertas para siempre, por un problema que será crónico para el sindicalismo mexicano del siglo XX: las divergencias generadas por el deseo de algunos del apoyar la candidatura a la presidencia de la República de Sebastián Lerdo de Tejada<sup>101</sup>.

En el Programa del Partido Liberal Mexicano lanzado en San Luis Missouri el 1º de julio de 1906, se contempla la problemática obrera desde el siguiente punto de vista: “... Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en dondequiera que presta sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos... Una labor máxima de 8 horas y un salario mínimo de un peso es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador este siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después de su trabajo...”<sup>102</sup>.

De manera sucinta hemos expuesto las condiciones de trabajo de los obreros durante el porfiriato, que fue la época en la que llegó a nuestro país la industrialización, acompañada por supuesto de las injusticias sociales que dieron nacimiento al proletariado mexicano y al sindicalismo; a continuación

---

<sup>100</sup> *Ibidem*. Pág. 21.

<sup>101</sup> Cfr. *Idem*.

<sup>102</sup> *Ibidem*. Págs. 25 y 26.



analizaremos algunos conflictos que pusieron a prueba al sindicalismo mexicano y el sí al naciente derecho del trabajo.

### 2.9.1.1. LA HUELGA DE CANANEA

El 15 de enero de 1906 Esteban Baca Calderón se reúne con algunos obreros para formar la "Unión Liberal Humanidad", el día 30 de mayo se lleva a cabo un mitin que junta a más de doscientos obreros, para convocar a una huelga en contra de las autoridades patronales del Mineral de Cananea.

Según Morales Jiménez el 1º de junio Baca Calderón, Manuel M. Dieguez, Justo Félix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez, Alvaro L. Dieguez, Juan N. Río, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan S. Bosh, Tiburcio Esquer, Ignacio Martínez, Jesús J. Batrán y Mariano Mesina; entregaron al licenciado Pedro Robles apoderado de la empresa; al doctor Filiberto B. Barroso, presidente municipal; Pablo Rubio, comisario y Arturo Carrillo, juez menor; un pliego que contenía las peticiones de los trabajadores, el cual a la letra decía:

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga. 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar en las condiciones siguientes: I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19). II.- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo. III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros y teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos. IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación. V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascender, según lo permitan sus aptitudes"<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> ibidem. Pág. 30.

Como se percibe, los huelguistas buscaban un equilibrio entre trabajadores extranjeros y mexicanos, así como condiciones de trabajo más humanas. Estas peticiones fueron consideradas absurdas por la empresa, que además pidió auxilio a la fuerza pública, pero no sólo a la del estado de Sonora; pues el presidente municipal Barroso envió un telegrama Rafael Izabal, gobernador del Estado, pidiéndole instrucciones para controlar a los huelguistas, quien permitió que 275 soldados norteamericanos, dirigidos por el coronel Rinning, violaran la soberanía nacional interviniendo en el conflicto<sup>104</sup>.

Durante una manifestación en la que participaban 3,000 obreros se registró un enfrentamiento contra representantes de la empresa, que trajo como resultado 10 muertos y 17 heridos. Esta huelga concluye cuando Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y Francisco M. Ibarra, son detenidos y conducidos a la cárcel de Hermosillo.

Cabe hacer algunas aclaraciones: El gobernador Izabal quería que se fusilara a los organizadores del movimiento a la luz del día, para intimidar a los demás; William Green, gerente de la empresa, prometió que aumentaría los salarios, haciendo hincapié en que el presidente Díaz era quien no lo permitía, cosa muy probable, pues como se verá más adelante Don Porfirio no simpatizaba con los obreros.

### **2.9.1.2. LA HUELGA DE RÍO BLANCO**

Durante mucho tiempo los trabajadores de las fabricas de Orizaba sufrían de una explotación inhumana, con una jornada de trabajo que los días martes y jueves llegaba a las doce de la noche.

---

<sup>104</sup> Cfr. POBLET, Martha. "Las Huelgas de Cananea y Río Blanco". Nuestro México. Periodicidad Quincenal. Número 2. México 1983. Pág. 5.

A mediados de 1906 se reunieron en el jacal de un tejedor llamado Andrés Mota, ubicado en Río Blanco, un grupo de trabajadores con el objeto de hacer un corte de caja de los gastos hechos en una velada, pues bien, de esa improvisada reunión surgió la idea de crear un grupo que luchara contra la explotación, pero sin embargo por temor a la represión lo único que se consiguió fue crear una Sociedad Mutualista de Ahorros. Tiempo después, motivada por los obreros más decididos dicha sociedad se convirtió en el Gran Círculo de Obreros Libres. La creación de este grupo trajo aparejada una propaganda de lucha que desplegó sus actividades principalmente a través de una publicación denominada "Revolución Social".

Las fuerzas patronales se movilizaron de inmediato para impedir el agrupamiento, creando para tal fin un reglamento que prohibía toda clase de agrupaciones obreras y se amenazaba con el despido a los transgresores. Los obreros como es de esperarse protestaron contra tal medida, protesta que motivó que el Centro Industrial de Puebla ordenara un paro general de labores en ese Estado y en Tlaxcala. Miles de obreros fueron despedidos, situación que agravó a tal grado el conflicto que se tuvo que solicitar la mediación del presidente Díaz, quien el 6 de enero de 1907 dictó un laudo que ordenaba a los trabajadores regresar a sus labores el día siguiente so pena de perder el empleo, tal laudo también contenía disposiciones contra las asociaciones de trabajadores y mermaba su libertad de expresión.

El día 7 de enero en Río Blanco, los obreros se presentaron a la fábrica pero no entraron, se presentaron solamente para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de obrero, derivando de esa reyerta la muerte de un obrero y el posterior saqueo y destrucción de la tienda de raya. Los obreros decidieron marchar hacia Orizaba, pero militares del 12º Regimiento los esperaban, y por ordenes del general Rosalindo Martínez victimaron a aproximadamente 200 obreros, continuando la persecución en la madrugada, con un saldo brutal; el conflicto concluyó con el fusilamiento de Rafael Moreno y Manuel

Juárez, presidente y secretario, respectivamente, del Gran Circulo de Obreros Libres<sup>105</sup>.

Tanto en el Conflicto de Cananea, como en el de Río Blanco se pone de manifiesto el estado de descomposición social que había en el país a principios de siglo y que derivaría en la revolución mexicana. A continuación estudiaremos los fenómenos más trascendentes en materia sindical durante el período revolucionario.

### 2.9.2. PERÍODO REVOLUCIONARIO

Podemos decir que sí bien dentro del Programa del Partido Liberal Mexicano en el rubro referente a trabajo, y durante la primera etapa del movimiento revolucionario, hubo una ausencia absoluta de objetivos en materia sindical, al tomar el poder Francisco I. Madero y a raíz del surgimiento de problemas en materia colectiva, el Presidente se vio obligado a crear el Departamento de Trabajo dependiente, sin embargo esta medida no dio al gobierno el apoyo de los anarquistas, y más aun era criticado severamente por los Flores Magón, por lo que buscando la simpatía del sector obrero, permitió la creación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912<sup>106</sup>.

"La idea de la fundación de la Casa, partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor, etc. El fin de los fundadores fue 'crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento

---

<sup>105</sup> Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Tomo I. Séptima Reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México 1973. Págs. 56 y 57.

<sup>106</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Pág. 59.

obrero'. La Casa del Obrero Mundial con tendencias netamente sindicalistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y agrupaciones profesionales...<sup>107</sup>.

Al ser asesinado Madero el 22 de febrero de 1913, la Casa del Obrero Mundial fortalece sus actividades de denuncia y resistencia hacia la dictadura de Victoriano Huerta, situación que trajo como consecuencia la clausura de la Casa del Obrero Mundial el 27 de mayo de 1914.

Al ser derrocado Huerta, la Casa del Obrero Mundial reabre sus puertas el 21 de agosto de 1914; sin embargo, pronto se vio dividida por los intereses del carrancismo; pues a la mayoría de sus integrantes se les ofreció apoyo material, reconocimiento y promulgación de una legislación en materia laboral, a cambio de que formaran parte de los Batallones Rojos que combatieron a los villistas y zapatistas. El fracaso de la huelga general del 31 de julio de 1916 —de la cual nos ocuparemos más adelante— trajo como consecuencia el cierre definitivo de la Casa del Obrero Mundial.

De las leyes laborales que se derivaron de la negociación antes mencionada, las que tienen importancia para el sindicalismo son las siguientes:

- La ley de Agustín Millán para el estado de Veracruz, misma que fue promulgada el 6 de octubre de 1915; esta ley es la primera en regular a las asociaciones profesionales, esta ley otorga personalidad jurídica a los sindicatos, aunque limita su derecho a adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 158.

<sup>108</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 325.

- El Proyecto de Ley Sobre el Contrato de Trabajo para el Distrito Federal del 12 de diciembre de 1914, en el cual participaron el Ministro de Gobernación, licenciado Rafael Zubarán Capmany y los licenciados Santiago Martínez Alomia y Julio Zapata. En este proyecto "se reglamentó el contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga"<sup>109</sup>.
- La Ley del Trabajo, promulgada por el general Salvador Alvarado en el estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915. En la misma, se reconoce a las asociaciones profesionales, sobre la base de un sindicalismo industrial; en lo referente a la huelga, esta es rechazada –salvo situaciones de excepción- como instrumento de lucha, pues se considera mejor solución al arbitraje forzoso.

Además de la creación de la Casa del Obrero Mundial, durante el período revolucionario surgen diversas organizaciones sindicales entre las que Alberto Morales Jiménez<sup>110</sup> hace destacar:

- La Gran Liga de Sastres (enero de 1909)
- Unión de Linotipistas de México (marzo de 1909)
- Sociedad Mutuo Cooperativa de Dependientes de Restaurantes (septiembre de 1909)
- Sindicato de Conductores de Carruajes (mayo de 1911)
- Gran Liga Obrera (mayo de 1911)
- Confederación Tipográfica (mayo de 1911)
- Sociedad de Empleados Libres (junio de 1911)
- Unión de Canteros Mexicanos (septiembre de 1911)
- La Unión de Canteros Mexicanos y los Tejedores de la Linera se transforman en una organización sindicalista (junio de 1912)

---

<sup>109</sup> Idem.

<sup>110</sup> Cfr. MORALES JIMÉNEZ, Alberto. Op. Cit. Págs. 159-170.

- Madero propone la creación de la Gran Liga Obrera (enero de 1913)
- El Sindicato de Sastres (mayo de 1913)
- Se fusionan los tallistas, ebanistas y carpinteros en un sindicato (mayo de 1913)
- Se funda la Confederación de Sindicatos del D.F. (mayo de 1914)
- Se constituye el Sindicato de Albañiles (septiembre de 1914)
- Se organiza la Unión de Dependientes de Restaurantes para formar un sindicato (septiembre de 1914)
- Se forma el Sindicato de Cigarreras de la Compañía Mexicana y la de Pureros de la Compañía Mexicana (octubre de 1914)
- El Sindicato de Mecánicos es ampliado con nuevos elementos (octubre de 1914)
- Se constituye el Sindicato de Costureras (octubre de 1914)
- Se crea la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías, y se organiza el Sindicato de Conductores de Coches de Alquiler (octubre de 1914)
- Se constituye el Sindicato de Plomeros y Hojalateros (octubre de 1914)
- Se integra el Sindicato de Talabarteros (octubre de 1914)
- Se constituye el Sindicato Mexicano de Electricistas (diciembre de 1914)
- Se forma el Grupo Sanitario Acrata, integrado por obreras (febrero de 1915)
- Se efectúa en Veracruz el Primer Congreso Obrero (marzo de 1916)
  
- *La huelga del 31 de julio de 1916*

El conocimiento de este acontecimiento nos servirá entre otras cosas para conocer la postura de Venustiano Carranza, respecto a los derechos de asociación profesional y de huelga.

El año de 1916 había sido muy malo para los obreros, pues recibían su salario en papel moneda que emitía el gobierno, y los comerciantes por su parte, calculaban el precio de los productos en oro; los obreros al ver esta situación, exigieron que se les pagara su salario en oro o en papel infalsificable.

Siendo muy difícil la situación, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, decidió declarar una huelga general el día 31 de julio de 1916. Se suspendieron inmediatamente los servicios públicos.

En el acto, Carranza hizo llevar a su presencia a los miembros del Comité de Huelga, quienes luego de ser insultados por el Presidente, fueron conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal. El último de los líderes en ser capturado fue Ernesto Velasco, Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, a quien con amenazas y artimañas obligaron a ordenar la reanudación del servicio de la Planta Necaxa, sellándose así el fracaso de la huelga<sup>111</sup>.

Furioso Carranza, intentó aplicar a los huelguistas la Ley Marcial expedida por Juárez el 25 de enero de 1862 destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público, con motivo de la intervención francesa. Al no poder hacerlo, el día 1º de agosto expidió el siguiente Decreto:

---

<sup>111</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Op. Cit. Págs. 327-329.



“Art. 1º Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley del 25 de enero de 1862:

Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo”<sup>112</sup>.

El Consejo de Guerra que conoció en primer término del proceso, resolvió dejar en libertad a los acusados, pero el presidente por conducto de la Comandancia Militar de la Plaza anuló la sentencia. El 26 de agosto de

---

<sup>112</sup> SILVA HERZOG, Jesús. Tomo II. Op. Cit. Págs. 245-246.

1916 se inició el Consejo de Guerra Extraordinario el que, después de agotada la instrucción, cerca de las seis de la mañana del día siguiente, dejó en absoluta libertad a todos los procesados, salvo a Ernesto Velasco a quien declaró "culpable de haberse unido a varios otros obreros para originar un paro general que alcanzaba a afectar los talleres nacionales de armas y a los servicios públicos". Enseguida señaló que "Ernesto Velasco es culpable de complicidad en el delito de rebelión, y por lo mismo, reo de pena de muerte, conforme al artículo 26 de la Ley de 25 de enero de 1862"<sup>113</sup>.

Nos dice Néstor De Buen<sup>114</sup> que debido a la presión de los obreros, la pena le fue conmutada a Velasco por 20 años de prisión, pero gracias a Alvaro Obregón, fue liberado el 18 de febrero de 1918.

Es oportuno resaltar, que por ironías del destino, en el mes de febrero de 1917 –menos de un año después de los acontecimientos aquí descritos–

Carranza apoyó la promulgación de nuestra Constitución vigente, misma que en su artículo 123 consagraba ya, el derecho de huelga. Probablemente, esto nos da como conclusión que los logros en materia social que se alcanzaron en nuestra Carta Magna se consiguieron a pesar del coahuilense y no gracias a él.

### **2.9.3. PERÍODO POSTREVOLUCIONARIO**

Podemos decir que a partir de la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917 consagra en las fracciones XVI, XVII y XVIII los derechos de asociación profesional y de huelga, puede decirse que en ese momento aparece la etapa de reconocimiento por parte del Estado al derecho colectivo laboral.

---

<sup>113</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Tomo I. Op. Cit. Págs. 328 y 329.

<sup>114</sup> Cfr. Idem.

A manera de resumen de lo acontecido en materia sindical a partir de 1917, diremos que las asociaciones profesionales en un principio se encontraban ampliamente influenciadas por anarco-sindicalismo, y basaban su actuar en la acción sindical directa, es decir abstenerse de participar en la política; sin embargo muy pronto abandonaron tal acción y adoptaron la acción múltiple, participando de manera más activa en la vida política del país.

Como pruebas de esa participación, podemos mencionar entre otras, el caso de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), liderada por Luis Napoleón Morones, que fue la organización sindical más prominente durante la década de los veinte, esta organización contaba con el respaldo de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, e incluso durante la presidencia de éste último, Luis N. Morones fue designado Secretario de Industria y Trabajo; la caída de la CROM se produjo a raíz del asesinato de Obregón.

Otro ejemplo es el de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), esta organización fundada en 1936 por Vicente Lombardo Toledano, fue auspiciada por la política obrera del general Lázaro Cárdenas, en un principio se pretendía aparentar que tal central obrera no estaba relacionada con el gobierno, adoptando como postulado el siguiente: "Por una sociedad sin clases", sin embargo a principios de los años cuarenta y a raíz de la salida de Lombardo de la CTM, asume el liderazgo de la misma el grupo encabezado por Fidel Velázquez Sánchez (tal grupo era conocido como "Los cinco lobitos"), y desde ese momento el apoyo a las políticas oficiales del gobierno fue (y sigue siendo) la tónica de permanencia de tal confederación, incluso en la misma década de los cuarenta el postulado de la CTM es sustituido por el siguiente "Por la emancipación de México". Sobra decir que la CTM como contraprestación al apoyo que otorga al partido en el poder, ha obtenido (o al menos sus líderes) puestos políticos y otros beneficios.

Podríamos citar más casos, sin embargo, nos encontraremos con grandes similitudes con los dos ejemplos antes citados, pues la mayor parte de las organizaciones obreras ha buscado el apoyo del gobierno, por lo que podemos decir que la tendencia a burocratizar el sindicalismo ha sido el sello característico de los gobiernos emanados de la revolución.

Mención aparte merecen algunas organizaciones que tradicionalmente han sido de lucha, como ejemplos citaremos a los mineros, los electricistas, los ferrocarrileros y los maestros entre otros, lamentablemente en muchas ocasiones se ha recurrido a la represión para detener sus protestas y encarcelando a sus líderes, un caso que nos sirve para ejemplificar esta situación, fue la detención de los líderes Othón Salazar de los maestros y Demetrio Vallejo de los ferrocarrileros, ambos ocurridos en la década de los cincuentas.

En nuestra opinión, los graves vicios que se han presentado en el sindicalismo mexicano en los últimos años, hacen pensar en un urgente replanteamiento del mismo, separándolo un poco de la acción en el terreno político y fortaleciéndolo en el terreno estrictamente laboral.

### CAPITULO 3. MARCO JURIDICO

Una vez que hemos estudiado la génesis de los sindicatos, así como las batallas y dificultades a que se tuvieron que enfrentar estas asociaciones para que se les concediera primero el derecho a existir y, posteriormente personalidad jurídica para poder negociar con las empresas las condiciones de trabajo, procederemos a dar el fundamento jurídico de las cláusulas de consolidación sindical.

Es necesario aclarar que la mayor parte de los tratadistas se enfrascan en la constitucionalidad y los efectos de la aplicación de las mencionadas cláusulas, - temas que serán objeto de análisis en el próximo capítulo - pero pocos se ocupan de analizar el fundamento jurídico de las mismas.

Debemos tomar en cuenta la observación que hace De la Cueva en relación a que las cláusulas de exclusión "... No fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aun a las tradicionales del viejo derecho civil. Tampoco fueron obra directa de la Revolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora"<sup>115</sup>.

De acuerdo con el mencionado jurista, el primer precedente que existe en torno a las cláusulas de exclusión, fue el establecimiento de la cláusula de ingreso en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito en 1916 en la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, S.A.; aun cuando el citado autor, manifiesta que no consiguió físicamente ejemplar alguno del citado contrato, sino que esta

---

<sup>115</sup> DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. Pág. 307.

información le fue proporcionada por José Ortiz Petricioli, miembro de la CROM<sup>116</sup>.

Tiempo después, en la convención textil de la CROM celebrada entre 1925 y 1927, se logró establecer que sólo los trabajadores sindicalizados podían prestar sus servicios a las empresas que participaron en la misma<sup>117</sup>.

### 3.1. EL PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el Proyecto de Ley Federal del Trabajo que presentó la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en 1931, a pesar de garantizarse la libertad sindical, tanto positiva como negativa, el artículo 49 reconoció por primera vez en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario:

*“La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”<sup>118</sup>.*

En la discusión del proyecto de ley, la CROM objetó duramente la última parte del precepto antes transcrito, ya que sometía la existencia de la cláusula de ingreso a la aceptación del patrón, pues si la razón de existencia del citado artículo era fortalecer la imagen del sindicato, no era congruente que tal disposición dependiera, aun parcialmente del arbitrio de la parte patronal. Esta visión fue respaldada por los Senadores y Diputados, por lo que se suprimió el fragmento que hablaba de la aceptación voluntaria de las partes.

---

<sup>116</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 309.

<sup>117</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág. 114.

<sup>118</sup> DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. Pág. 310.

Pero, nos comenta De la Cueva<sup>119</sup>, la persistencia de la CROM no paro ahí, pues se alegó que la existencia de la cláusula de ingreso sería inútil si no la acompañaba la de separación, pues el trabajador una vez aceptado en la empresa, podía separarse del sindicato que lo había propuesto; por lo anterior, se adicionó al proyecto un artículo más, el 236, mismo que establecía:

*“Los sindicatos de trabajadores, tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”<sup>120</sup>.*

Es de resaltarse, que la Comisión que dictaminaba el proyecto se dio cuenta del poder que se daba a los sindicatos, pues con la existencia de estas cláusulas, la asociación profesional tenía en sus manos la existencia misma de la relación de trabajo; por lo que se hizo una búsqueda minuciosa en todo el proyecto, con la finalidad de poner algún candado a una facultad tan amplia, sin embargo, sólo encontraron que el artículo 246 en su fracción VII, imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de los motivos de expulsión y de las correcciones disciplinarias; por lo que al incluir el artículo 236 en el proyecto, la fracción VII del artículo 246 se redactó en los siguientes términos:

*“Los estatutos de los sindicatos deberán expresar: ... VII.- los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros”<sup>121</sup>.*

---

<sup>119</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. Págs. 310 y 311.

<sup>120</sup> Idem.

<sup>121</sup> Idem.

Por lo que se refiere a la Exposición de Motivos de esta ley, la misma establece que las cláusulas de exclusión se sancionan como lícitas a pesar de que diversos tribunales extranjeros han negado su validez, la anterior afirmación fortalece lo dicho por De la Cueva, pues como hemos visto, la inclusión de estas cláusulas en la Ley Federal del Trabajo, se dio más por presiones de organizaciones sindicales (en particular la CROM) que por ideas de algún jurista. Debemos resaltar que la mencionada Exposición de Motivos se limita a decretar la licitud de las multicitadas cláusulas, pero no nos explica cual es la *ratio juris* que respalde la existencia de las mismas.

### **3.2. LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

A continuación realizaremos una transcripción de la versión definitiva de los artículos 49, 236 y 246 fracción VIII de la ley laboral de 1931 y haremos algunos comentarios al respecto.

*“ARTICULO 49.- La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa al momento de celebrarse el contrato colectivo”*

*“ARTICULO 236.- Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a 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.”*

*“ARTICULO 246.- Los estatutos de los sindicatos deberán expresar:*

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**



...VIII.- Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros; ...<sup>122</sup>.

Es momento que hagamos algunas precisiones de los preceptos legales antes transcritos.

Por lo que se refiere al artículo 49, diremos que el mismo habla de que son lícitas las cláusulas que establecen la obligación del patrón a no aceptar como trabajadores sino a aquellos que estén sindicalizados; la anterior redacción, nos habla de que el patrón está obligado a contratar solo a trabajadores sindicalizados, sin embargo, estos pueden no ser del sindicato contratante, pues en el precepto que comentamos no se especifica que los trabajadores deben estar afiliados al sindicato titular del contrato colectivo, esta situación podía dar pie a que el patrón promoviera la formación de sindicatos de papel y contratar a los afiliados al mismo, restando fuerza a la asociación contratante.

Por lo que se refiere a las cláusulas de exclusión por separación, debe comentarse que se nota a todas luces la improvisación a la que hacíamos referencia antes, pues por una parte el artículo 236 nos habla de que el sindicato tendrá derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean *despedidos* de la asociación; sin embargo el artículo 246 en su fracción VIII habla de que los estatutos de los sindicatos deberán contener los motivos y procedimientos de *expulsión* de trabajadores. Como ya lo dijimos, la intención del legislador era limitar las facultades del sindicato en relación con la existencia misma de la relación laboral, pero al redactar los dos preceptos transcritos no utiliza la misma terminología.

---

<sup>122</sup> Decreto que crea la Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de agosto de 1931. Tomo LXVII. No. 51. Segunda Sección. Págs. 1-74.

### 3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Como ya lo dijimos, en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se expone una *ratio legis* para la existencia de las cláusulas de exclusión, coincidiendo con lo que dice Mario De la Cueva<sup>123</sup>, ni quienes discutieron el proyecto, ni la Exposición de Motivos de la ley actual nos dan la razón de existencia de estas cláusulas, lo que es más, ni siquiera las mencionan. Podemos decir que el legislador se limitó a ubicar las cláusulas de exclusión en el Capítulo III del Título VII (artículo 395), complementando el apartado referente a la cláusula de expulsión en el Capítulo II de ese Título, pues consideró que las causales de expulsión del sindicato deben considerarse como parte de las medidas de reglamentación interna del sindicato, esto es, incluirse en los estatutos del mismo (artículo 371).

Asimismo, en los artículos antes citados, en comparación con los preceptos de la ley anterior, se mejoró la redacción de las disposiciones relativas a las cláusulas de exclusión, además de que se reglamentó de una manera más amplia el procedimiento de expulsión.

### 3.4. LA CLÁUSULA DE INGRESO

A continuación haremos un estudio sobre la cláusula de ingreso, contenida en el párrafo primero del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Tal precepto establece a la letra que:

*“ARTICULO 395.- En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras*

---

<sup>123</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 313.

*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.*

...”

Como ya lo hemos mencionado, la principal finalidad en el establecimiento de estas cláusulas es fortalecer a la asociación profesional frente al capital, es decir, dar una importancia tal a la sindicación, que en caso de no formar parte del sindicato, el trabajador no tendrá opción alguna de ingresar a laborar en la empresa.

Es importante precisar que la cláusula de ingreso contemplada en la ley actual, es una cláusula limitada, contraria a la establecida en el artículo 49 de la ley anterior, que era una cláusula general.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía la posibilidad de incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo una cláusula por medio de la cual, el patrón se obligara a emplear dentro de la empresa solamente a trabajadores sindicalizados; esta es la citada cláusula general, pues al contratar un trabajador que estuviese afiliado a *cualquier* asociación profesional, cumplía con su obligación contractual, obviamente, no podemos pasar por alto que de acuerdo con De la Cueva<sup>124</sup>, la práctica sindical, hizo que en la aplicación, la cláusula general se hiciera limitada.

Por lo que se refiere a la cláusula limitada, es la que se encuentra en el artículo 395 de la ley vigente, la misma establece la obligación para el patrón de

---

<sup>124</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 314.

contratar como trabajadores, solamente a aquellas personas que sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

En resumen, diremos que la cláusula general iba dirigida contra los trabajadores *libres*, mientras que la cláusula limitada va contra todo aquel trabajador que no pertenezca al *sindicato titular* del Contrato Colectivo de Trabajo.

La mecánica de operación de la cláusula de ingreso, por principio de cuentas transfiere - aunque con algunas limitantes - la facultad de seleccionar al personal que va a laborar en la empresa, del patrón al sindicato; esto a efecto de evitar que el patrón intente debilitar la fuerza de la asociación profesional, infiltrando en la misma personas con intereses ajenos al estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Una de las limitantes más importantes a esta facultad sindical es la normación constante que consiste en la determinación de un plazo perentorio que se concede al sindicato para presentar su candidato a un puesto vacante o de nueva creación; periodo que una vez concluido, confiere al patrón la facultad de realizar en forma libre, la designación correspondiente; obviamente "el trabajador deberá ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de los servicios"<sup>125</sup>. Pero implica también una opción eventual que permite al patrón señalar un periodo de prueba, el que una vez transcurrido permite al empresario separar al trabajador sin responsabilidad o solicitar que le sea practicado un examen de capacitación. A diferencia de la libre designación patronal, terminado el periodo de prueba, el patrón deberá requerir un nuevo candidato a la organización sindical titular.

---

<sup>125</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Pág. 134.

### 3.4.1. EJEMPLOS DE CLÁUSULA DE INGRESO

Las determinaciones antes mencionadas no las regula de manera específica la ley, sino que las mismas deberán establecerse en cada Contrato Colectivo de Trabajo que contenga la cláusula de ingreso. A continuación transcribiremos un par de ejemplos prácticos de la mencionada cláusula.

**Ejemplo 1.** El Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Este Contrato en sus cláusulas 6, 13 y 14 establece la mecánica de operación de la cláusula de ingreso de acuerdo a lo siguiente:

#### **"CLAUSULA No.6**

##### ***Sindicato titular administrador del Contrato Colectivo***

*La Universidad reconoce y acepta que el STUNAM tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas del personal administrativo de base y temporales."*

#### **"CLAUSULA No. 13**

##### ***Procedimiento de Admisión***

*La admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores administrativos se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, conforme al Catálogo de Puestos Administrativos de Base y a los Perfiles de Puestos.*

*Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, se seguirán los lineamientos siguientes:*

1. **La Universidad deberá informar al Sindicato y a las Comisiones Mixtas Permanentes de Escalafón y Admisión, en un plazo no mayor de 5 días hábiles, de las vacantes y puestos de base de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o creen dichas vacantes, según el caso, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo.** Lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, **observándose el principio de que siempre se cubrirá por el Sindicato las plazas vacantes, cualesquiera que sea su naturaleza.**
2. Al presentarse la vacante, la Comisión Mixta Permanente de Escalafón dictaminará lo que proceda y lo comunicará a la Universidad inmediatamente, a fin de que se ejecute el dictamen de acuerdo a la Cláusula 102.
3. Una vez concluido el proceso escalafonario, la Comisión Mixta Permanente de Escalafón notificará al titular de la dependencia, a la Comisión Mixta Permanente de Admisión y a la Dirección General de Personal de las plazas que hayan resultado vacantes, indicando dependencia y en su caso, subdependencia de que se trate, **para que esta solicite de inmediato al Sindicato proporcione al personal idóneo.**
4. **Los candidatos a ingresar a laborar a la UNAM, que reúnan los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base y los Perfiles del Puesto o las equivalencias que se determinen entre la UNAM y el STUNAM en los casos que esto proceda, realizarán una evaluación que permita demostrar su capacidad para desempeñar el puesto de que se trate, misma que aplicará la UNAM, los resultados de las evaluaciones serán proporcionados al STUNAM en un plazo máximo de 8 días hábiles.**
5. Por ningún concepto dentro de las evaluaciones se incluirán requisitos relativos a exámenes psicométricos, psicotécnicos y psicológicos ni los

*relacionados a sexo, edad, estatura, complexión o antigüedad en la UNAM, ni promedio alguno para estudiantes, a menos que la Comisión Mixta Permanente de Admisión considere que se requieren éstos por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse, ni se impondrá impedimento alguno a la mujer por razón de su estado derivado de su sexo, debiendo en todo caso, respetarse las disposiciones legales correspondientes en lo que se refiere al régimen de protección de mujeres y menores.*

6. *Asimismo, en ningún caso y por ningún motivo se podrá disminuir el número de plazas, pero sí podrá la Institución, previo acuerdo con el Sindicato, solicitar la vacante para otra dependencia.*
7. ***Todas las plazas administrativas de base o temporal que no sean de confianza, serán cubiertas por el Sindicato, de acuerdo a las condiciones establecidas en este Contrato.***
8. ***Para cubrir las plazas definitivas la UNAM solicitará por escrito al STUNAM los candidatos respectivos, entregando simultáneamente, copia de la solicitud a la delegación sindical correspondiente y el Sindicato los presentará dentro de un plazo que no exceda de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que se reciba la solicitud; tratándose de personal especializado o profesional, el plazo indicado será de 15 días hábiles. Los candidatos deberán reunir los perfiles convenidos en el Catálogo de Puestos y Perfiles de Personal Administrativo de Base y aprobar la evaluación correspondiente.***

*En caso de cobertura de plazas que hayan sido objeto de licencias sin goce de sueldo o por gravedad el Sindicato se compromete a presentar a los candidatos respectivos, en un plazo de 10 días hábiles, contados a partir de que el Sindicato reciba la solicitud.*

9. ***En los casos de vacantes en plazas definitivas o temporales, si transcurridos los plazos antes citados el Sindicato no proporciona***

**al candidato, la UNAM contratará por 45 días al personal de la vacante en cuestión, debiendo ajustarse a los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y en el Perfil de Puestos, así como aprobada la evaluación correspondiente.**

10. Los candidatos propuestos por el Sindicato para ocupar un puesto deberán sujetarse al procedimiento establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Admisión.
11. La Comisión Mixta Permanente de Admisión vigilará que en los exámenes que se practiquen se observen criterios objetivos, siendo siempre adecuados al puesto respectivo y de conformidad con el Catálogo de Puestos Administrativos de Base.
12. **En caso de emergencia o urgencia debidamente comprobadas, podrán modificarse los plazos mencionados, de común acuerdo entre las partes tomando en cuenta las circunstancias del caso concreto.**
13. **La UNAM eximirá de la evaluación respectiva a los trabajadores que habiendo sido trabajadores de base y hayan renunciado a la Institución, deseen reincorporarse a la misma, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha de su renuncia, sea el mismo puesto y cubra los requisitos del Catálogo de Puestos vigente, o bien:**
  - a) **Cumpla con las exigencias que acuerde la Comisión Mixta de Tabuladores.**
  - b) **Haya sido adiestrado en su puesto, obteniendo la acreditación respectiva de los programas acordados por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación.**
14. **La UNAM se obliga a informar al STUNAM mensualmente, del personal administrativo de base o temporal contratado en dicho**



*lapso, dicha información contendrá: número de folio, nombre del trabajador, turno y dependencia de adscripción."*

#### **"CLAUSULA No. 14**

##### ***Contratación de trabajo materia del presente Contrato***

***La UNAM se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización del trabajo materia de este Contrato y, en consecuencia no contratará ni como servicios profesionales, ni como personal de confianza ni bajo cualquier otro título o concepto a personal no sindicalizado, en cumplimiento de lo pactado en este Contrato.***

***La UNAM se obliga a no contratar personal de confianza, o personal por servicios profesionales, para realizar funciones contempladas en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base"***

**Ejemplo 2.** A continuación presentamos las disposiciones relativas al procedimiento de contratación establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos (PEMEX) y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. El procedimiento de admisión se rige por lo establecido en las cláusulas 4, 5 y 6 del mencionado Contrato:

#### **"CAPITULO SEGUNDO**

##### **INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS GENERALES**

***CLAUSULA 4. Los puestos de nueva creación definitivos y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura***

**de estas vacantes origine movimiento escalafonario, este deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el último puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato.**

**Los representantes del patrón en cada lugar de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario y dicha organización sindical quedará obligada a proporcionarlo en el lugar que se indique dentro de las 72 –setenta y dos- horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato.**

**Si el sindicato no proporciona el personal requerido en el lugar de que se trate, en el plazo de 72 –setenta y dos- horas antes citado, el patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por 365 –trescientos sesenta y cinco- días.**

**Si transcurrido el año a partir de la designación provisional, el sindicato no formula ni notifica al patrón la propuesta definitiva para la plaza de que se trate y dicha plaza no esta sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta.**

**Al existir propuesta sindical dentro del lapso referido en los párrafos anteriores y el candidato es aceptado en los términos de la cláusula 6 contractual, y de esta misma, según sea el caso, los trabajadores que cubran estos puestos interinamente tendrán la obligación de regresar a los puestos de origen, o de quedar fuera de servicio si se trata de trabajadores transitorios.**

**Cuando se trate de cubrir puestos que conforme a su categoría queden intercalados en el escalafón que corresponda, éstos serán cubiertos por los**

trabajadores que reúnan los requisitos mencionados en la cláusula 6 de este contrato, aplicando los mecanismos de selección que se establecen en el Reglamento de Escalafón y Ascensos.

**Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción de Petróleos Mexicanos o de los Organismos Subsidiarios según se trate, con los siguientes requisitos:**

- a) **Ser mexicano**
- b) **Tener como mínimo 16 años de edad**, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de turno; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.
- c) **Presentar certificado de instrucción secundaria** y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.
- d) **Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.**

**CLAUSULA 5. El patrón por conducto del sindicato cubrirá las vacantes temporales que ocurran cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, en cuyo caso la cobertura de las vacantes se hará conforme a lo que establece la cláusula 6, el Reglamento de Escalafones y Ascensos y los últimos puestos bajo las reglas de la cláusula 4 de este contrato.**

**Una vez cubierta la vacante temporal, no podrá modificarse el movimiento, salvo que algún trabajador sindicalizado que pudiere tener derecho a ser seleccionado, por reunir los requisitos que se citan en**

la siguiente cláusula, se encuentre ausente por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, vacaciones, curso de capacitación o permisos de acuerdo a las cláusulas 147, 150 y 251 de este contrato y reingresen al servicio.

Quando por necesidades temporales de servicio, el patrón se vea obligado a ascender a personal de planta, y/o contratar trabajadores transitorios, para efectuar sustituciones o cubrir plazas por labores extraordinarias, las proposiciones que al efecto formuló el sindicato, quedarán prorrogadas si subsisten las causas que dieron origen a la contratación, excepto que se trate de los casos en que proceda modificar el movimiento a que se refiere el párrafo que antecede

**CLAUSULA 6. Las vacantes y puestos de nueva creación a que se refieren las cláusulas anteriores, serán cubiertas conforme a las estipulaciones de este contrato con los trabajadores sindicalizados con derecho escalafonario preferente que ya hubieren desempeñado con anterioridad los puestos de que se trate durante 30 –treinta- días en el lapso de los 12 –doce- meses anteriores a la fecha de su proposición o, en su caso, hubieren aprobado dentro de la misma anualidad un curso de preparación para ascenso, adiestramiento y/o modular en los términos de la cláusula 41 y Anexo 3 de este contrato.**

**Los trabajadores de nuevo ingreso propuestos por el sindicato, así como aquellos de planta con derecho escalafonario preferente que no reúnan los requisitos antes mencionados, serán evaluados conforme al Reglamento de Escalafones y Ascensos que forma parte de este contrato.**

**Los trabajadores que no aprueben la evaluación aludida en el párrafo inmediato anterior, no podrán ser tomados en cuenta para ese**

*movimiento, pero conservarán su derecho para concursar en futuros ascensos con sujeción al mismo procedimiento.*

***A solicitud sindical, el patrón entregará al trabajador con derecho escalafonario preferente y a la representación sindical respectiva, cuando menos con 30 días de anticipación, el o los temarios para los exámenes de aptitud correspondientes a los puestos que se suponga quedarán vacantes, dentro de la línea de ascenso; a fin de que sirva de guía a los trabajadores interesados en su preparación para el examen de aptitud correspondiente.***

Como pudimos observar en los dos ejemplos de cláusulas de admisión que hemos utilizado, se corrobora que, como ya lo comentamos, al incluirse la cláusula de ingreso el patrón prácticamente delega al sindicato la selección del personal que va a laborar en la empresa o establecimiento.

Resulta lógico que se establezca una temporalidad para que el sindicato proponga a los trabajadores que deban ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, y que en caso de no hacerlo, el patrón haga la designación, pues si se hace una designación a destiempo, esto puede traer consecuencias negativas para la empresa.

También resulta lógico, que se establezca la posibilidad de realizar evaluaciones a los aspirantes propuestos por el sindicato para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, ya que si el patrón no realiza la designación libre de los candidatos a ocupar las vacantes, al menos debe contar con la facultad de examinar a los que aspiren a cubrir una vacante.

Como vimos en ambos ejemplos, la sustancia de la cláusula de ingreso es la misma: toda contratación que se realice con fundamento en el Contrato

Colectivo de Trabajo deberá ser solicitada al sindicato, éste por su parte deberá cubrir la vacante en un tiempo determinado, pues en caso contrario el patrón podrá realizar la designación; además el patrón podrá realizar evaluaciones para saber si los candidatos propuestos por el sindicato son idóneos para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación. Los puntos en que difieren los dos ejemplos son los tiempos para cubrir las vacantes y los puntos que se refieren a los ascensos por escalafón.

Debemos comentar también respecto a la cláusula de ingreso que, para prever su injusta aplicación en detrimento de los trabajadores con mayor antigüedad, consignó el legislador, que tanto esta cláusula como cualesquiera otras que establezcan privilegios en beneficio de los trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte de dicha asociación y que presenten 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. Esta disposición es congruente con la garantía constitucional, que prohíbe la aplicación retroactiva de la ley en perjuicio de persona alguna y que se encuentra consagrada en el primer párrafo del artículo 14 de nuestra Carta Magna.

### **3.5. La cláusula de separación.**

Enseguida estudiaremos el fundamento jurídico y la mecánica de la cláusula de separación, misma que se ubica en el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo el cual a continuación se transcribe:

“ARTICULO 395.- ...

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

La existencia de estas cláusulas tiene como principal finalidad el proteger al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo contra su desaparición, además, puede afirmarse como lo dice Héctor Santos Azuela<sup>126</sup>, es un mecanismo (junto con la cláusula de ingreso) de evitar la atomización y caótica proliferación de sindicatos.

Por nuestra parte, consideramos que tanto la cláusula de ingreso como la de separación, tienen como objetivo la sindicación única, con todos los beneficios e inconvenientes que tal situación pueda acarrear.

Comenzaremos nuestra explicación diciendo que la cláusula de separación tiene como principal móvil el impedir que un trabajador que deje de formar parte del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, siga laborando en la empresa.

Para que pueda procederse a la separación de un trabajador con fundamento en esta cláusula es necesario que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que en el contrato colectivo de trabajo se haya establecido expresamente esta cláusula.
- b) Que el trabajador al que vaya a aplicarse esta cláusula haya formado parte del sindicato, ya que nadie puede renunciar a lo que no tiene, o

---

<sup>126</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 133.

ser expulsado de un grupo al que no pertenece.

El precepto legal que nos ocupa habla de dos supuestos para la aplicación de la cláusula de separación:

- a) La renuncia, y
- b) La expulsión.

### **3.5.1. LA RENUNCIA**

Es un acto voluntario del trabajador, por medio del cual hace uso de su derecho a no formar parte de un sindicato (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo); para que se de la separación con fundamento en la renuncia del trabajador al sindicato deben reunirse los siguientes requisitos:

- a) Por ser un acto voluntario, la decisión de renunciar debió tomarla el trabajador de manera libre, pues si la renuncia se obtuvo por violencia o coacción será nula. "El trabajador podrá reclamar la nulidad de inmediato o al ser notificado de que queda separado de su empleo"<sup>127</sup>.
- b) El órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia.
- c) La directiva del sindicato hará el hecho de conocimiento del patrón y le solicitará que separe al trabajador de su empleo.

### **3.5.2. LA EXPULSIÓN**

Es este quizá uno de los aspectos más delicados del tema que nos

---

<sup>127</sup> DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. Págs. 315 y 316.



ocupa, pues al incluirse en el Contrato Colectivo de Trabajo la obligación patronal de separar de su empleo a los trabajadores que sean expulsados del sindicato, se sujeta el principio de estabilidad en el empleo a una decisión de la asociación profesional.

### 3.5.2.1. EL PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN

Por las razones antes expuestas la comisión que elaboró el proyecto de Ley Federal del Trabajo, tenía dos preocupaciones principales: "por una parte, la garantía a favor del trabajador, contra cualquier abuso en la aplicación de la cláusula, y por la otra el derecho a la libertad de las asambleas sindicales para que pudieran ejercer, en cumplimiento del artículo 359 de la Ley que viene del artículo tercero del Convenio 87 de la OIT del año de 1948, 'el derecho de redactar libremente sus estatutos', disposiciones que, además, prohíben a la autoridad 'toda actividad que tienda a limitar ese derecho' "<sup>128</sup>. La solución adoptada por la comisión fue establecer algunos lineamientos que deberían observarse en el procedimiento de expulsión del sindicato. La Exposición de Motivos de la ley al hacer referencia al artículo 371 fracción VII dice que:

*"El artículo 371 señala los elementos que deben contener los estatutos de los sindicatos: en la fracción VII se reglamentaron los motivos y procedimientos de expulsión y la imposición de correcciones disciplinarias, con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer, pero al mismo tiempo, dejando en libertad a la asamblea sindical, para que, sin intervención de ninguna autoridad, decreta la expulsión o imponga las correcciones disciplinarias que corresponda de conformidad con los estatutos".*

---

<sup>128</sup> Idem.

De acuerdo con lo anterior, la redacción de la fracción VII del artículo 371 quedó como enseguida se transcribe:

*"ARTICULO 371. 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 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 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 consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; ...".*

Según se desprende del precepto mencionado, el procedimiento de expulsión deberá sujetarse por lo menos a los siguientes lineamientos:

1) Será la asamblea general y no la directiva, el tribunal que habrá de conocer de la expulsión.

2) La asamblea habrá de reunirse para el único efecto de conocer de la expulsión, pues no se trata obviamente, de sesiones ordinarias.

3) En observancia a las garantías de audiencia y de legalidad, el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

4) En atención a las fracciones III a V del artículo 20 constitucional, se exige la formalidad procesal de que la asamblea (tribunal en este caso), conozca y considere las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo desde luego, las que ofrezca el afectado. Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente "que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito". Se solucionó de esta manera, la violación constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

5) Será la decisión de la totalidad de la asamblea con la que se perfeccione el acuerdo de expulsión, aun en los casos en que el sindicato este integrado por secciones.

6) Para proceder a la expulsión de un trabajador, se requiere del voto favorable del 66.66% (dos terceras partes) del total de los miembros del sindicato.

### 3.5.3. EL PATRÓN FRENTE A LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE SEPARACIÓN

Es importante incluir este apartado, ya que como lo analizamos en el capítulo primero la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador o despido, sólo puede darse cuando se presenta alguno de los supuestos establecidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o en el caso de algunos trabajos especiales en otros artículos dispersos; la característica principal de estos despidos —cuando son justificados— es que se derivan de un incumplimiento grave por parte del trabajador respecto a su trabajo.

En este caso la situación cambia, pues en virtud de una obligación contraída en el contrato colectivo de trabajo, el patrón debe separar de su empleo a un trabajador por el solo hecho de haber dejado de pertenecer al sindicato titular de tal contrato.

En estos casos la responsabilidad del patrón se limita a verificar la autenticidad del oficio en el que se le comunique la aplicación de la cláusula de exclusión, que en el contrato respectivo exista tal disposición, y que el trabajador a que se vaya a aplicar pertenece al sindicato. Esta situación ha sido corroborada por múltiples ejecutorias y tesis jurisprudenciales como la siguiente:

***“CLAUSULA DE EXCLUSION. EL ACATAMIENTO DEL PATRON DE SU APLICACION, NO LE HACE INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.***

*La patronal no incurre en responsabilidad por lo que hace a la separación del trabajador, ante la existencia de la petición formal de la agrupación sindical en tal sentido, si en el contrato ley se establece la obligación de la patronal de separar de sus labores a los trabajadores, tan pronto como reciba la notificación por escrito del sindicato, pues ello pone de relieve*

*que aquella parte no lo hace por determinación propia, sino en acatamiento de una obligación contractual."*

*Tipo de Documento: TESIS AISLADA*

*Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Epoca - Materia: Laboral*

*Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación*

*Volumen: IV Segunda Parte-1 Página: 139*

### **3.6 JURISPRUDENCIA**

Es prudente, establecer que en la jurisprudencia y tesis que se han emitido con relación al tema regularmente se analizan los procedimientos de expulsión y las responsabilidades del patrón, pero "... la Suprema Corte de Justicia nunca ha examinado la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, porque nunca se ha planteado ante ella..."<sup>129</sup>, las anteriores afirmaciones se confirman en las siguientes tesis:

**"CLAUSULA DE EXCLUSION. DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.** *El patrón, cuando en el contrato colectivo se ha hecho el pacto relativo, debe despedir sin su responsabilidad al obrero que ha sido expulsado de la organización sindical, sin más requisito que la petición por parte del sindicato, en la forma que al efecto se haya estipulado y la constancia de que el trabajador sancionado era efectivamente miembro de la organización solicitante, porque aceptar que el sindicato debe probar ante el patrón que la expulsión ha sido llevada a cabo reuniendo todos los requisitos necesarios, sería tanto*

---

<sup>129</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág. 121

*como constituir a las empresas en controladoras y fiscalizadoras de las actividades de los sindicatos, situación que necesariamente desvirtuaría la libertad de acción y autonomía de las organizaciones profesionales, para convertirlas en dependientes de los patrones."*

*Tipo de Documento: TESIS AISLADA*

*Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 5ta. Epoca - Materia: No Especificada*

*Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación*

*Volumen: CXXVI Página: 364*

*Descripción de Precedentes:*

*Amparo directo 3964/54. Jorge Enrique Avila García. 4 de noviembre de 1955. Cuatro votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.*

**"CLAUSULA DE EXCLUSION.-** *Sí el patrón que despide a un trabajador por haberlo solicitado el sindicato titular del contrato colectivo quiere liberarse de responsabilidad, debe cerciorarse de que la solicitud que al respecto se le hace por la organización, es auténtica, de que en dicho contrato esta consignada la cláusula relativa y que de que el trabajador pertenece al sindicato, pues en caso contrario, es el propio patrón el responsable del despido."*

*Amparo Directo 1718/1954/2º Troquelado y Formaciones metálicas S.A. Fallado el 4 de febrero de 1955, por unanimidad de 5 Votos. 4º Sala.- Informe 1955, Pág. 12*

**"CLAUSULA DE EXCLUSION, OBLIGACIONES DEL PATRON EN LA APLICACIÓN DE LA.** *Al patrón sólo compete en la 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 esté 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 esto solo puede interesar a los trabajadores”.*

*Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, 7ª Epoca, Vol. 74, 5ª Parte, p. 17, reg. 38548.*

**“CLAUSULA DE EXCLUSION.-** *Conforme al artículo 395, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, podrá establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Y conforme al artículo 388, fracción I, si dentro de la misma empresa concurren varios sindicatos de empresa o industriales, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Ahora bien, esa votación si ha de tener algún sentido democrático, en principio debe ser absolutamente libre de presiones, de manera que los trabajadores puedan expresar su preferencia por la titularidad del contrato sin la amenaza de ser separados del sindicato vencedor y de la empresa, si votan por el perdedor. De que se opte porque sea otro sindicato el que tenga la titularidad del contrato, no puede seguirse en forma legalmente necesaria, a manera de presión, la renuncia a la membresía en el sindicato vencedor, ni la expulsión de éste. Es posible suponer, por cuestiones de ventaja en el manejo del contrato, o de titubeos frente a la dirección sindical, que un trabajador desee pertenecer a un sindicato y, a pesar de ello vote por el otro. Y, en todo caso, en principio la ley no fundamenta ni autoriza la presión sindical de expulsar a*

*quienes en las votaciones se aparten de los lineamientos de los dirigentes del momento. Es razonable suponer que, en la mayoría de los casos y en la mayoría de los sindicatos, los miembros voten con sus dirigentes, pero esto no es, ni puede considerarse legalmente obligatorio. Por otra parte, el laudo no da más fundamento legal para la absolción, que la afirmación de que del comportamiento de los trabajadores, al votar, se desprende su adhesión al otro sindicato. Pero no dice que haya habido expulsión de esos trabajadores con apego a alguna cláusula del contrato colectivo, ya que no habla de expulsión, sino de que los trabajadores se separaron. Luego no podría la presente sentencia ocuparse de la legalidad de alguna resolución de expulsión, ni de la legalidad de alguna cláusula contractual que suprima la libertad democrática en las votaciones en que intervengan los trabajadores, pues ello sería suplir la deficiencia del laudo reclamado y analizar si sería posible o no mejorar su motivación o fundamentación, para sostener la absolción, lo que sería absurdo y contrario a la técnica del amparo. Pero, en todo caso, si el laudo no habla de que los trabajadores de que se trata hubiesen renunciado al sindicato demandado, ni se funda en que hubiesen sido expulsados por él, previamente a pedir su separación de la empresa, se tiene que concluir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo fue inexactamente aplicado”.*

*Tesis de la Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, 7ª Epoca. Vol. 217-228, 7ª Parte, p. 77, reg. 39896.*

Como lo confirman las tesis y ejecutorias antes transcritas, el patrón frente a la aplicación de la cláusula de separación tiene un campo de acción muy limitado, y es lógico, pues como se desprende de la redacción del artículo 395 de la Ley, no es requisito la voluntad patronal para la inclusión de éstas



cláusulas en el Contrato Colectivo de Trabajo. Más aún, por cuestiones de autonomía sindical, es la propia asociación profesional la que determina cuáles son las causales de expulsión de la misma. Esto es resultado de la finalidad propia de la figura que estudiamos, que es nada menos que la consolidación del sindicato, finalidad que incluso puede ser opuesta al interés patronal.

## CAPITULO 4.

### CONSTITUCIONALIDAD Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSION

Sin duda, los aspectos mas debatidos respecto a la figura que estudiamos son los relacionados con las libertades de trabajo y asociación, lo anterior en virtud de que las cláusulas de exclusión constituyen una barrera para el trabajador que desea ingresar a laborar en una empresa, o en su caso dejar de pertenecer a una asociación profesional.

A continuación procederemos a realizar un análisis de la constitucionalidad –o inconstitucionalidad- de las mencionadas cláusulas. Comenzaremos con la de ingreso.

#### 4.1. ANÁLISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE INGRESO

Como una de las garantías que entra en conflicto directamente con la cláusula de ingreso es la de libertad de trabajo, es prudente que analicemos primero que se entiende por libertad, para ese fin nos parece adecuada la definición que de la misma da el maestro Ignacio Burgoa, quien nos dice que “la libertad social u objetiva del hombre se revela como la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las restricciones que establezca la ley en aras de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado ajeno”<sup>130</sup>.

---

<sup>130</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. Vigésimo Cuarta edición. Porrúa. México 1992. Pág. 307.

Partiendo de esta definición nos encontramos con que el ser humano para poder realizar sus fines, cuenta con la potestad de elegir que medios va a utilizar para su obtención, esta potestad sólo puede ser restringida por la ley, a efecto de proteger intereses estatales o colectivos. Por esta razón, realizaremos un estudio de los preceptos constitucionales y legales, en los que se contempla en lo específico la libertad de trabajo y sus limitantes, para poder determinar si la cláusula de ingreso vulnera de alguna manera las libertades que por razón de su trabajo posee cada individuo.

#### **4.1.1. EL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL**

Comenzaremos con el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual a la letra dice:

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

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

##### **4.1.1.1. PRIMERA LIMITANTE A LA LIBERTAD DE TRABAJO**

El precepto antes transcrito nos dice que a nadie podrá impedirse que trabaje en lo que desee, con la condición de que sea lícito. Según el artículo

1830 del Código Civil Federal Vigente "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

Continuando con la idea anterior, son leyes de orden público "aquellas que regulan directamente los intereses del Estado y de la Sociedad, dando a entenderse así que no serán normas de orden público las que simplemente regulan intereses particulares"<sup>131</sup>.

Por otra parte, son buenas costumbres aquellas que en un momento dado y una sociedad determinada son las permitidas.

Concretamente, no se garantiza la libertad de alguien a dedicarse a algún trabajo que sea ilegal o inmoral, aunque hacemos la salvedad de que una de las características de la moral es su incoercibilidad, es decir, las normas morales deben cumplirse espontáneamente y no existe una sanción externa a su incumplimiento.

#### **4.1.1.2. SEGUNDA LIMITANTE A LA LIBERTAD DE TRABAJO**

Puede también limitarse la libertad de trabajo mediante una determinación judicial, pero como lo dice el maestro Burgoa "... la Constitución en este caso no contiene una limitación general abstracta a la libertad de trabajo, sino una facultad otorgada al juez para prohibir a un individuo que se dedique a una determinada labor cuando el ejercicio de ésta implique una vulneración a los derechos de otra persona cualquiera, lo cual no obsta para que el sentenciado conserve la potestad de elegir cualquier ocupación lícita, aun la misma que se le vedó, siempre y cuando no produzca el mismo efecto"<sup>132</sup>.

<sup>131</sup> CASTRO, Juventino V. Garantías y Amparo. Porrúa. México 1974. Pág. 81.

<sup>132</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Op. Cit. Pág. 315.

#### 4.1.1.3. TERCERA LIMITANTE A LA LIBERTAD DE TRABAJO

Puede restringirse la libertad de trabajo, cuando alguna autoridad administrativa dicta una resolución que así lo determine, pero dicha resolución deberá basarse en una ley en los sentidos formal y material, pero invariablemente deberá establecer limitantes a la libertad de trabajo cuando se ofendan los derechos de la sociedad, ya que tal y como menciona el maestro Burgoa, de no ser así, dicha ley sería inconstitucional<sup>133</sup>.

A este respecto, queremos resaltar lo que sobre el particular establece el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II:

*“Artículo 4º- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:*

*...II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:*

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.*
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.*

---

<sup>133</sup> Cfr. Idem. Pág. 316.

La transcripción anterior, establece la regla a seguir para que una autoridad administrativa pueda restringir la libertad de trabajo con base en esta limitante.

#### **4.1.1.4. CUARTA LIMITANTE A LA LIBERTAD DE TRABAJO**

Esta limitación se refiere a los casos en que para el ejercicio de determinada actividad se requiera de una capacitación profesional debidamente acreditada y reconocida; en este caso serán las legislaturas locales las que determinarán que actividades – a efecto de evitar graves perjuicios sociales- requerirán de un título para su ejercicio. “Este señalamiento debe obedecer al criterio de la mayor o menor dificultad que el ejercicio de una profesión presente, así como el mínimo de preparación cultural que se exija al profesor”<sup>134</sup>.

En este caso, la limitación desaparecerá cuando se cumpla la condición de obtener el título respectivo, hecho lo cual podrá dedicarse a la actividad profesional que ampare dicho título. Además resulta comprensible la existencia de tal limitante, pues hay actividades que por requerir una determinada preparación no pueden ejercerse sin que el sujeto acredite de manera fehaciente su preparación, pues de lo contrario se expondría a la sociedad a riesgos muy graves.

#### **4.1.2. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A EN SUS FRACCIONES II Y III**

Es importante que destaquemos que además de las limitantes que establece el artículo 5º, existen algunas otras en el artículo 123 apartado A, mismas que a continuación analizaremos.

---

<sup>134</sup> Idem. Pág. 325.

El artículo 123 apartado A en sus fracciones II y III dice que:

*“...II ... Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;*

*III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas,...”.*

Las limitaciones contenidas en el precepto antes transcrito son detalladas en los artículos 174 al 180 de la Ley Federal del Trabajo.

En los artículos mencionados, se establece que los mayores de catorce años y menores de dieciséis, deberán presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo, obligándose al patrón a no contratar a los menores que no presenten el certificado antes mencionado (artículos 174 y 180).

El artículo 175 de la Ley Reglamentaria nos dice en que casos queda prohibida la utilización de menores.

A los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis se les prohíbe:

- a) Trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Realizar trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

- c) Realizar trabajos ambulantes, salvo que exista autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Prestar sus servicios en trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Realizar labores insalubres o peligrosas. Estas labores según el artículo 176 del mismo ordenamiento "son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores".
- f) Prestar trabajos superiores a su fuerza y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Trabajar en establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

A los mayores de dieciséis años, pero menores de dieciocho se les prohíbe:

- a) Realizar trabajos nocturnos industriales.

Las limitaciones y prohibiciones a la libertad de trabajo de los menores se establecen a efecto de salvaguardar su salud física y mental, así como su moral.

Ahora bien, una vez que hemos realizado un análisis de las limitantes a la libertad de trabajo contenidas en los artículos 5º y 123 Apartado A de la Constitución, así como la reglamentación que al respecto de los mismos se hace en la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que cualquier limitación a la libertad de trabajo que vaya más allá de los lineamientos establecidos por los preceptos constitucionales en cita será inconstitucional.



Por ende, al contemplar el artículo 395 de la Ley en su primer párrafo la posibilidad de que el patrón y el sindicato pacten contractualmente que el primero admitirá solamente como trabajadores a aquellos individuos que formen parte de la asociación profesional titular del contrato colectivo de trabajo, nos encontramos ante una limitación a la libertad de trabajo que no encuadra en las contempladas en el artículo 5º constitucional, ya que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º especifica cuando se atacan los derechos de terceros o se ofenden los de la sociedad, y la cláusula de ingreso en ningún momento ayuda a salvaguardar tales derechos. Además, tal figura tampoco protege la salud física y mental, o la moral de los menores, bienes jurídicamente tutelados por las fracciones II y III del artículo 123 Apartado A de la constitución.

Las razones anteriores son suficientes para considerar que el precepto que nos ocupa es inconstitucional. Acorde a nuestra afirmación, el maestro Burgoa opina que "... toda limitación que establezca la ley ordinaria a la libertad de trabajo, sin que se apoye en una declaración constitucional, pugna con la Constitución..."<sup>135</sup>.

#### **4.1.3. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A, FRACCIÓN XVI**

Adicionalmente a las transgresiones a la libertad de trabajo consideradas en el punto anterior, la cláusula de admisión también pugna con la libertad de asociación profesional. Hagamos referencia a dos disposiciones:

- a) La fracción XVI del artículo 123 Apartado A constitucional señala que:  
"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para *coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera,...*"

---

<sup>135</sup> Idem. Pág. 332

- b) El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, determina que derechos abarca la libertad de asociación profesional, tal disposición a la letra establece que:

*“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o 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”.*

La libertad de asociación profesional a que hacen referencia los artículos arriba transcritos, “puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar”<sup>136</sup>.

Por lo anterior, si el artículo 395 de la Ley en su párrafo primero establece que el patrón y el sindicato podrán pactar en el Contrato Colectivo de Trabajo, la obligación a cargo del primero de contratar como trabajadores a aquellos que se encuentren afiliados a dicha asociación profesional, se está contraviniendo lo establecido en la fracción XVI del artículo 123 Apartado A de nuestra Carta Magna. Se ha llegado a decir, que tal disposición no vulnera la libertad de asociación, pues el trabajador no se encuentra obligado a afiliarse al sindicato.

---

<sup>136</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. Pág. 202.

Sin embargo, suponiendo sin conceder, que éste fuera el caso; no se puede negar que las condiciones del mercado de trabajo en nuestro país, restringen en un alto grado las libertades de quienes buscan un trabajo, y si al elegir la opción de no afiliarse a un sindicato determinado les restringe las oportunidades de trabajo, consideramos muy cuestionable la existencia de esta figura en nuestro Derecho del Trabajo, pues en teoría el mismo es un derecho protector de la clase trabajadora. Para cerrar este apartado y complementar nuestro comentario, citaremos nuevamente la opinión de Ignacio Burgoa, a la cual nos adherimos: "... una libertad que no corresponda a la realidad socioeconómica es simplemente formal, desprovista de contenido y de sentido respecto de sujetos que no cuentan con medios para ejercerla"<sup>137</sup>.

## **4.2. ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE SEPARACIÓN**

Es momento que analicemos, la constitucionalidad de la cláusula de separación, complementaria a la de ingreso. Es importante que resaltemos que la constitucionalidad de la misma se analizará con base en dos aspectos:

- a) El derecho del trabajador a conservar su empleo (art. 123 Apartado A fracción XXII)
- b) El de la libertad de asociación profesional (artículo 123 Apartado A fracción XVI)

### **4.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJADOR A CONSERVAR SU EMPLEO**

Es importante que retomemos un tema que estudiamos en el Capítulo 1: la estabilidad en el empleo; misma que se traduce en el derecho a conservar el

---

<sup>137</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Op. Cit. Pág. 310.

trabajo por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija, si es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello. Por tanto existe la posibilidad del patrón para despedir a un trabajador. Analicemos los requisitos constitucionales y legales para que el patrón pueda despedir justificadamente a un trabajador.

La fracción XXII del artículo 123 Apartado A de la Constitución establece lo siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...".

Interpretando a *contrario-sensu* la disposición constitucional referida, nos encontramos con la posibilidad de que el patrono pueda despedir a un trabajador siempre y cuando exista causa justificada para ello. A este respecto, el artículo 47 de la Ley Reglamentaria en su artículo enumera en sus quince fracciones las causales de despido sin responsabilidad para el patrón. Tales causales - que ya fueron analizadas en el Capítulo 1- se refieren a diversas faltas cometidas por los trabajadores, las que se refieren al trabajo contratado.

"Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse). El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer)"<sup>138</sup>.

---

<sup>138</sup> DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág.146.

Además de las causales que menciona el artículo 47 existen algunas otras para los trabajadores especiales, dichas causales son consecuencia de la naturaleza misma de tales actividades y se encuentran en los artículos 185, 208, 244, 264, 291, y 309 de la Ley.

Ahora bien, las causales de despido a que hacen referencia los preceptos antes mencionados se refieren a incumplimiento de una de las partes de la relación de trabajo respecto a la otra, es decir, conductas u omisiones que afecten de manera tal a la relación de trabajo, que sea imposible continuar con la misma.

Pensamos que no es correcto que se sancione el incumplimiento de un trabajador para con la asociación profesional a que pertenece, con la separación de su empleo, pues tal incumplimiento no trasciende al trabajo contratado, y sería más idóneo que las transgresiones a deberes sindicales en que los trabajadores incurran, fueran sancionadas hacia el interior de la asociación profesional. Además, como ya lo vimos en el capítulo 1, las finalidades de un sindicato son realizar el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores; finalidades que a nuestra consideración la cláusula de separación no ayuda a cumplir.

A pesar de los razonamientos antes expuestos, creemos que si bien el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo no muestra una congruencia con los preceptos constitucionales y legales antes mencionados, tampoco los contraviene expresamente, por lo que, desde este punto de vista no puede considerarse inconstitucional.

#### 4.2.2. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Sin embargo, la cláusula de separación desde nuestra perspectiva es inconstitucional, lo anterior, en razón de que el precepto donde se fundamenta la existencia de la misma contraviene la libertad de asociación ya mencionada en el apartado anterior. Expliquemos.

El artículo 123 constitucional en la fracción XVI de su apartado A, garantiza tanto a trabajadores como a patrones la libertad de asociarse en defensa de sus respectivos intereses, derivado de tal precepto constitucional, el artículo 358 de la Ley de la materia, garantiza el derecho que tiene el trabajador a formar parte de un sindicato o no. Tal precepto además dice que toda disposición que desvirtúe de alguna manera tal derecho se tendrá por no puesta

Desde ese orden de ideas, nos encontramos con que los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo se contraponen; y siendo éstas dos normas de igual jerarquía debemos ver cuál tiene fundamento y constitucional y cual no. Por lo anterior, recurriremos a lo que nos dice la introducción del propio artículo 123 de la Constitución, la cual faculta al Congreso de la Unión a legislar en materia de trabajo, pero obliga al mismo a expedir las leyes respectivas sin contravenir las bases que ese precepto constitucional dicta. Como resultado nos encontramos con que mientras el artículo 358 de la Ley es consecuencia directa de la fracción XVI del artículo 123 apartado A de la Constitución, el artículo 395 carece de fundamento constitucional, más aún, en virtud de lo anterior, no sólo es inconstitucional, sino ilegal también.

Como complemento al razonamiento anterior, recordaremos una cuestión que ya se había planteado en el Capítulo 3, en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el propio legislador reconoció que la validez de tal figura (la cláusula de exclusión) había sido negada por tribunales de otros

países, sin embargo en el nuestro se consideraba como lícita. La anterior justificación nos parece muy pobre para sostener la constitucionalidad –y legalidad- de la figura que estudiamos.

No podemos concluir el presente apartado sin hacer referencia a una disposición de carácter internacional a la que las cláusulas de exclusión- sea por admisión o por separación- transgreden. El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1º dice:

*“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección **contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.***

*2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

*a) **sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato,***

*b) **despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo**”<sup>139</sup>.*

#### **4.3. EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN**

Una vez que hemos analizado la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión, haremos un estudio de los efectos que produce en la realidad la aplicación de las mismas. Desde nuestra perspectiva los efectos son los siguientes:

---

<sup>139</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Op. Cit. Págs. 586 y 587.

1. Traslada la selección de los trabajadores del patrón al sindicato, ya que como se estudió en el Capítulo anterior, al momento de crearse un puesto o quedar vacante una plaza, el patrón tiene la obligación de solicitar al sindicato al aspirante a cubrir las mismas.
2. Propicia la sindicación única, pues al ser la afiliación al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o la pertenencia al mismo, los únicos mecanismos para ingresar a laborar en una empresa, o seguir prestando sus servicios en ésta, hace prácticamente imposible la existencia o creación de nuevas organizaciones sindicales. Ya que a pesar de que el propio artículo 395 de la ley indica que tal estipulación no será aplicable a los trabajadores que no formen parte del sindicato titular ya laboren en la empresa al momento de celebrarse el Contrato Colectivo de Trabajo o de la inclusión en el mismo de la cláusula de exclusión, es obvio que estos trabajadores o no se encuentran sindicalizados o si pertenecen a algún sindicato, el mismo no tendrá aspiración alguna de ser titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

Respecto a la sindicación única es prudente que realicemos el siguiente análisis: si bien la misma no se encuentra contemplada como una posibilidad en la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hemos mencionado, en la práctica las cláusulas de exclusión le dan vida. Por su parte el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado si contempla la sindicación única para los sindicatos de burócratas, con relación a este precepto la Suprema Corte de Justicia a emitido las siguientes tesis y jurisprudencias:

***“SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS***



**MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCION X.**

*El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses".*

*Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: P. I/97*

*Clave de Control Asignada por SCJN: LAB*

*Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte - 9na. Epoca - Materia: No Especificada*

*Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Volumen: V, Enero de 1997 Página: 117*

*Descripción de Precedentes:*

*Amparo en revisión 337/94.-Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.-21 de mayo de 1996.-Unanimidad de diez votos.- Ausente: Juventino V. Castro y Castro.-Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.-Secretario: Alfredo E. Báez López. Amparo en revisión 338/95.-Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.-21 de mayo de 1996.-Unanimidad de diez votos.-Ausente: Juventino V. Castro y Castro.- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número 1/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial.-México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete.*

**“SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.**

*El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa,*

*establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses".*

*Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: P. XLV/99*

*Clave de Control Asignada por SCJN: Constitucional, Laboral*

*Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte - 9na. Epoca - Materia: Constitucional*

*Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: IX, Mayo de 1999 Página: 28*

*Descripción de Precedentes:*

*Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número XLV/1999, la tesis aislada que*

*antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 5, tesis P./J. 43/99, de rubro "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL."*

**"SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.**

*El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, establecido en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación*

*de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.*

*Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: P. LIII/99*

*Clave de Control Asignada por SCJN: Constitucional, Laboral*

*Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte - 9na. Epoca - Materia: Constitucional*

*Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: IX, Junio de 1999 Página: 14*

*Descripción de Precedentes:*

*Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el treinta y uno de mayo del año en curso, aprobó, con el número LIII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve.*

**"SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.**

*El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada*

*trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses”.*

*Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: P./J. 43/99*

*Clave de Control Asignada por SCJN: Constitucional, Laboral*

*Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte - 9na. Epoca - Materia: Constitucional*

*Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: IX, Mayo de 1999 Página: 5*

*Descripción de Precedentes:*

*Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López. Amparo en revisión*

338/95. *Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados*. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero. Amparo en revisión 408/98. *Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags*. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. Amparo en revisión 1475/98. *Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo*. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

A nuestra consideración al establecerse como requisito para ingresar a laborar en una empresa, así como para permanecer laborando en la misma, la afiliación y permanencia en el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, se esta otorgando una fuerza desmedida a tal asociación profesional, y se está imposibilitando de facto la posibilidad de existencia de más sindicatos, situación que puede equipararse a la sindicación única, misma que como vimos en las jurisprudencias antes transcritas ha sido considerada anticonstitucional, ya que violenta la garantía de libertad de asociación profesional consagrada en la

fracción X del apartado "B" del artículo 123 constitucional, precepto que tiene como equivalente la fracción XVI del apartado "A" de ese mismo artículo.

3. Un efecto más y que es consecuencia directa de los dos anteriores, es que pone en manos del sindicato la existencia misma de la relación laboral, ya que al decretar dicha asociación profesional la expulsión de un trabajador, prácticamente lo esta despidiendo, ya que el patrono, como ya se vio en el capítulo anterior, solamente deberá verificar la autenticidad del acuerdo de expulsión, pues si bien en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo se establecen ciertos requisitos que deben observarse dentro del procedimiento de expulsión, los mismos obedecen únicamente al derecho de debido proceso legal que debe tener todo trabajador que vaya a ser expulsado, pero tal disposición no hace referencia a las causales de expulsión, las que serán determinadas libremente por el sindicato en uso de la llamada autonomía sindical, consagrada en el artículo 359 de la propia Ley.

En resumen, podemos decir que las cláusulas de exclusión –sea la de admisión o la de separación- fueron instituidas a efecto de satisfacer la necesidad de dar fuerza a las asociaciones profesionales. Sin embargo, ambas figuras se contraponen con las libertades tuteladas por nuestra Constitución y las leyes que de ella emanan. En concreto, la existencia de las cláusulas de exclusión pugna directamente con las libertades de trabajo y asociación profesional consagradas en los artículos 5º y 123 apartado A fracción XVI de nuestra Carta Magna.

Por otra parte, la existencia de las multicitadas cláusulas otorga al sindicato facultades que nada tienen que ver con las finalidades del mismo, ya



que lo faculta para "proponer" al personal que ocupará las vacantes o los puestos de nueva creación en las empresas; además pone en sus manos la existencia misma de la relación laboral, pues al quedar separado un trabajador del sindicato –sea por renuncia o expulsión- lo estará también de su empleo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde nuestra perspectiva, la existencia de las cláusulas de exclusión en un inicio se puede justificar como una salida contra la represión de que eran objeto las asociaciones profesionales surgidas en nuestro país a fines del siglo XIX y principios de éste. Lo anterior se confirma con las batallas titánicas que tuvo que enfrentar el sindicalismo mexicano, aún después de concluir la revolución mexicana, batallas que trajeron como consecuencia primero el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, y después la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En consecuencia de lo anterior, resulta también comprensible que al federalizarse la materia laboral, las asociaciones profesionales, lucharan por afianzar y fortalecer su existencia, por lo que es lógico que agrupaciones como la CROM al discutirse el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, lucharan por otorgar a los sindicatos un peso específico en las relaciones obrero-patronales. Uno de los mecanismos más idóneos para fortalecer la presencia de los sindicatos fue la inclusión en la ley de las también conocidas como cláusulas de consolidación sindical, pues con la creación de las mismas se otorgaba a las asociaciones profesionales la posibilidad de defenderse de simulaciones patronales como la de infiltrar al sindicato a trabajadores coludidos con él a efecto de debilitar a tal agrupación, o la creación de sindicatos de paja para evitar celebrar contratos colectivos de trabajo con sindicatos que contaran con verdadera representatividad.

SEGUNDA.- El sindicalismo mexicano basándose en conquistas como las cláusulas de exclusión entre otras, logró rápidamente tener una gran presencia a nivel nacional, extendiendo su campo de acción al terreno de la política, al

grado de que el hoy Partido Revolucionario Institucional (PRI), considerara oportuna la inclusión de un sector obrero en su organización.

TERCERA.- Es importante resaltar que a pesar de las razones expuestas en los dos puntos anteriores, no nos queda duda alguna que con la existencia de las cláusulas de exclusión se vulnera el régimen de libertades del derecho mexicano, y se usa como justificación para tal transgresión la existencia de un interés colectivo de mayor importancia que el interés sacrificado, ya que este último es de naturaleza individual.

CUARTA.- Pensamos que cuando a un poder no se le agregan los contrapesos adecuados, el mismo corromperá a quien lo detente, y quizá este fue un factor que el legislador no consideró al otorgar licitud a las cláusulas de exclusión, pues aunque con su existencia se protegía al sindicato de manipulaciones externas y maniobras que pusieran en peligro su representatividad, se dieron al mismo facultades desmedidas, al grado de poder determinar en un momento dado quién labora en una empresa y quién no, además de encontrarse el mismo en posibilidad de determinar en que momento se puede dar por terminada la relación de trabajo.

Con la existencia de tales facultades, se propició que gran parte de los líderes sindicales se coludieran con los empresarios a efecto de deshacerse de trabajadores incómodos sin que a éstos se les otorguen las indemnizaciones que conforme a la ley les corresponderían por despido injustificado. Además tales líderes hacen uso de las cláusulas de exclusión para saciar sus ansias de poder y satisfacer venganzas personales.

QUINTA.- La finalidad para la cual fue creado el Contrato Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones bajo las que se va a prestar el trabajo en una

empresa, y no para resolver problemas internos de las asociaciones profesionales.

SEXTA.- En relación con el punto que antecede; diremos que la cláusula de separación obliga al patrón a sancionar al trabajador por faltas cometidas al interior de la asociación profesional, y nosotros consideramos que las sanciones por incumplimiento a la disciplina sindical deben contemplarse en los Estatutos de los sindicatos, ya que son estos últimos los que deben aplicar las sanciones correspondientes.

SEPTIMA.- La existencia de las cláusulas de exclusión transgrede la libertad negativa de asociación profesional, pues al ejercerla el trabajador no ingresando al sindicato, es sancionado con la imposibilidad de prestar sus servicios en una empresa determinada; o en caso de que el trabajador renuncie al sindicato se le castiga con la pérdida de su empleo.

OCTAVA.- En relación con la cláusula de ingreso hay quienes argumentan que la misma no vulnera las libertades del trabajador, ya que nadie puede obligar a otra persona a que le proporcione trabajo, sin embargo en la realidad nos encontramos que ante las insuficientes ofertas de empleo, los trabajadores muchas veces se ven obligados a renunciar a sus libertades para poder subsistir.

NOVENA.- Pensamos que las leyes forzosamente deben obedecer a una realidad social determinada, y sin dejar de reconocer que el legislador al contemplar la existencia de las cláusulas de exclusión creía dar respuesta a un problema social específico, también es cierto que dicha solución no ha cubierto las expectativas, y más aún, ha creado un problema de mayores dimensiones que el que pretendía resolver.

Por lo anterior, creemos que la realidad actual es muy diversa a la de 1931, y que al ver los efectos que ha provocado la aplicación de las cláusulas de exclusión, es necesario prescindir de las mismas. En nuestra opinión no existe razón alguna para que los trabajadores sigan renunciando –aun parcialmente- a su libertad de sindicación, ya que en la práctica las cláusulas exclusión han demostrado que no son la solución a la problemática que originó su surgimiento.

DECIMA.- Como consecuencia de lo expuesto en los puntos que anteceden, concluimos que el Congreso de la Unión debe derogar el artículo 395 la Ley Federal del Trabajo, ya que el mismo no sólo contraviene las libertades de trabajo y asociación profesional consagradas en los artículos 5º y 123 apartado A fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino que además su existencia no ha traído beneficio alguno a la clase trabajadora.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALOCATTI, Amadeo y otros. Derecho Colectivo Laboral. Ediciones de Palma. Buenos Aires. Argentina. 1973.
2. ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. España. 1981.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda Reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1996.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. Vigésimo Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
6. CASTRO, Juventino V. Garantías y Amparo. Porrúa. México. 1974.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México 1996.
8. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994.
9. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1997.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1997.
12. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. IV (Las Relaciones Colectivas). Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1974.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera edición. Porrúa. México. 1993.

14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimo Tercera edición. Porrúa. México. 1993.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Tercera edición. Porrúa. México. 1983.
16. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición. Porrúa. México. 1999.
17. MARX, Carlos. La lucha de Clases en Francia de 1848 a 1850. Progreso. México. 1975.
18. MARX, Carlos y Federico Engels. Marx y Engels: Obras Escogidas. Progreso. México. 1975.
19. MIRANDA BASURTO, Angel. La evolución del hombre. Sexta edición. Herrero. México. 1971.
20. MORALES JIMÉNEZ, Alberto. La Casa del Obrero Mundial. Patronato del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1982.
21. OJEDA LOYO, Salvador. Derecho Sindical. Séptima edición. Tecnos. Madrid. España. 1995.
22. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. s.e. México. 1975.
23. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. México. 1993.

## LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Novena edición. Porrúa. México. 1994.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Cuarta edición. Porrúa. México. 1995.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Carlos De Buen Unna. Primera Reimpresión a la Tercera edición. Themis. México. 1997.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Segunda Reimpresión a la Octava edición. Pac. México. 1990.

### HEMEROGRAFIA

1. POBLET, Martha. "Las Huelgas de Cananea y Río Blanco". Nuestro México. Número 2. México. Periodicidad Quincenal. 1983. Pág. 5.

### DICCIONARIOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Porrúa. Cuarta edición. México. 1991.
2. FERNANDEZ De León, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo IV. Tercera edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Buenos Aires. Argentina. 1972.