



879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO



**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

CLAVE: 879309

**LA CONTRADICCION ENTRE
LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
Y LA LIBERTAD SINDICAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:
MARIA MAGDALENA CORTES BAUTISTA

ASESOR:
LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

CELAYA, GTO.

MARZO 2002



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.

DEDICATORIA:

*A mi padre por apoyarme en mi vida y
en mis estudios, porque me ha enseñado a
valorar la vida.*

AGRADECIMIENTOS:

A mi madre por que siempre me ha alentado a seguir adelante con su cariño y bondad.

A mi familia que siempre me ha querido y apoyado en todo momento.

A Jesús Martín Morales Patiño, por su cariño y apoyo en la realización de este trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EL CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO, OBLIGACIONES Y ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

| | Pag. |
|--|-------------|
| 1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO SEGÚN DIFERENTES TRATADISTAS.. | 1 |
| 1.1.1 DERECHO Y TRABAJO..... | 2 |
| 1.1.2 MI DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO..... | 5 |
| 1.2 EL OBJETO DEL DERECHO LABORAL. | 5 |
| 1.3 EL TRABAJO EN LA HISTORIA..... | 6 |
| 1.3.1 ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO. | 8 |
| 1.4 EL TRABAJO REGULADO JURIDICAMENTE. | 11 |
| 1.4.1 ASPECTOS LEGALES DE LA RELACION LABORAL..... | 13 |
| 1.5 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES..... | 5 |
| 1.6 RESPONSABILIDAD PATRONAL POR LA SEPARACIÓN INJUSTIFICADA DE LOS TRABAJADORES..... | 20 |
| 1.7 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO..... | 22 |
| 1.8 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. | 22 |

CAPÍTULO II

CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, SUS PRINCIPIOS TEORICOS Y SU FINALIDAD

| | Pag. |
|--|-------------|
| 2.1 CONCEPTO DOCTRINAL. | 24 |
| 2.2 ¿QUÉ ES EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO?..... | 25 |
| 2.3 RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS. | 26 |
| 2.4 LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO..... | 26 |
| 2.5 TEORIA ACERCA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. | 28 |
| 2.5.1 POLITICA Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. | 28 |
| 2.5.2 VISION TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. | 29 |
| 2.5.3 EL PRINCIPIO DE QUE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES LOS DERECHOS MINIMOS DE LA CLASE TRABAJADORA Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO..... | 32 |
| 2.5.4 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA. | 32 |
| 2.5.5 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTIA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA FRENTE AL ESTADO. | 35 |
| 2.5.6 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTIA DE IGUALDAD Y AUN DE SUPREMACÍA DEL TRABAJO FRENTE AL CAPITAL. | 37 |
| 2.5.7 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO MOTOR DE LA DEMOCRACIA SOCIAL..... | 38 |
| 2.5.8 FINALIDAD DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO..... | 40 |
| 2.6 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN EVOLUCION PERMANENTE. | 41 |

| | |
|---|----|
| 2.6.1 CONCEPTOS DE SOCIEDAD, REUNION Y ASOCIACION, COALICIÓN Y ASOCIACION SINDICAL..... | 42 |
|---|----|

CAPÍTULO III

DE LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS

| | Pag. |
|---|-------------|
| 3.1 DEFINICION DE COALICION..... | 55 |
| 3.1.1 JUSTIFICACION CONSTITUCIONAL DE LA COALICION..... | 55 |
| 3.2 DEFINICION DE SINDICATO..... | 55 |
| 3.3 ORIGENES Y MOTIVACION DE LA FORMACION DE UN SINDICATO..... | 56 |
| 3.3.1 LOS SINDICATOS COMO UNA FORMA DE EXPRESION DE UNA CLASE SOCIAL..... | 58 |
| 3.3.2 ESTRUCTURACION Y CLASIFICACION DE LOS ORGANISMOS SINDICALES..... | 59 |
| 3.3.3 LA ACTIVIDAD POLITICA DE LOS SINDICATOS..... | 65 |
| 3.4 LOS SINDICATOS SON UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER..... | 67 |
| 3.5 LA LIBERTAD SINDICAL Y DE ASOCIACION..... | 69 |
| 3.5.1 EL CONFLICTO ENTRE EL DERECHO DEL INDIVIDUO Y LA ASOCIACION SINDICAL..... | 76 |
| 3.5.2 LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICALIZACION Y SUS DIMENSIONES..... | 77 |

CAPÍTULO IV

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL CONTRATO LEY, ASI COMO SUS FORMAS DE CELEBRACION

| | Pag. |
|--|-------------|
| 4.1 DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 80 |
| 4.1.1 PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 80 |
| 4.1.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 82 |
| 4.2 ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 83 |
| 4.3 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 85 |
| 4.4 FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 90 |
| 4.4.1 FORMAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 91 |
| 4.5 EL CONTRATO LEY. DEFINICION. | 92 |
| 4.5.1 CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (INTERPRETACION JURISPRUDENCIAL). | 94 |
| 4.5.2 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DEL CONTRATO LEY. | 95 |
| 4.5.3 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO LEY. | 96 |
| 4.6 REVISION DEL CONTRATO LEY. | 97 |
| 4.7 FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO LEY. | 98 |
| 4.8 FORMAS DE TERMINACION DEL CONTRATO LEY. | 99 |
| 4.9 LA HUELGA COMO MEDIO DE CELEBRACION. | 100 |
| 4.9.1 LA CONVENCION COMO OTRO MEDIO DE CELEBRACION. | 102 |

CAPÍTULO V
DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

| | Pag. |
|--|-------------|
| 5.1 CONCEPTO GENERAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION. | 107 |
| 5.1.1 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN. | 108 |
| 5.2 ANTECEDENTES HISTORICOS. | 109 |
| 5.2.1 ANTECEDENTES EN MEXICO. | 111 |
| 5.3 RESEÑA HISTORICA. | 112 |
| 5.4 ¿CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION?. | 119 |
| 5.4.1 OBJECIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD. | 126 |
| 5.5 LA CONTRADICCION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION CON RELACION A LA LIBERTAD SINDICAL. | 128 |
| 5.6 RAZON DE SER DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION. | 130 |
| 5.7 LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 131 |
| 5.8 LA CLAUSULA DE INGRESO, PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE EXPULSION Y EFECTOS PROCESALES. | 133 |
| 5.8.1 PROCEDIMIENTO DE EXPULSION. | 143 |

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

Hablar de las cláusulas de exclusión, es hablar de derecho colectivo del trabajo y de la historia del derecho del trabajo, la presente tesis, es un estudio breve de estas materias, es el ir a la raíz del origen de estas cláusulas para conocer el por que de su existencia en nuestro derecho.

La historia del derecho del trabajo, es extensa, pero se sabe que los derechos de los trabajadores tuvieron sus limitaciones, ya que en los orígenes de nuestro derecho en Roma, no tenían un ordenamiento al respecto, pues algunos seres humanos se consideraron como cosas. Así que es imposible pensar en derechos de los trabajadores en esta época, ni en derechos colectivos, menos en una normatividad al respecto.

El derecho colectivo del trabajo aparece como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras, frente a su explotación y desamparo social, como una creación de hecho generadora, de muy importantes consecuencias jurídicas como la que es el centro de la presente investigación, no sólo en nuestro país sino en muchos otros.

Ante la insuficiencia de los ordenamientos de carácter privado, civiles y mercantiles, las relaciones de trabajo entre los obreros y la burguesía experimentaron mutaciones en la vida social. De esta suerte se comenzaron a modificar las convenciones y acuerdos en el mundo del trabajo, que con el auge de la revolución industrial rebasaron los alcances de las relaciones de trabajo entre particulares, para comenzar a interesar la existencia e implicaciones formales de los grupos sociales homogéneos (campesinos y trabajadores)

El derecho colectivo del trabajo o derecho sindical, como lo llama el Doctor Hector Santos Azuela, al igual que el derecho del trabajo, es en mi opinión uno de los derechos más nobles, hermosos y humanistas que tenemos, por que se intenta con ello relegar las injusticias de la clase poderosa sobre la más desvalida, como

ha sucedido en el transcurso del tiempo, hablando en cuestiones laborales, pero eso no es todo, va mas allá, procurando que no se afecten los intereses del patrono al regular las relaciones de trabajo. Al permitirse en nuestro país la unión de trabajadores y de patronos, se crean instituciones que nos dan madurez como nación.

Las cláusulas de exclusión en nuestro derecho, son también consecuencia del movimiento obrero y su lucha por superar la explotación. En el viejo continente, como resultado del maquinismo y en México de la realidad social, pero tal vez al incluirse en la Ley dichas cláusulas no se tuvo una visión suficiente, para ver a futuro que fomentaría el totalitarismo sindical como bien lo dice el Doctor Hector Santos Azuela en su obra Derecho Colectivo del Trabajo.

**EL CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO,
OBLIGACIONES Y ALGUNOS ASPECTOS
DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL
TRABAJO**

— O F U — P A C

CAPITULO I. EL CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO, OBLIGACIONES Y ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

1.1 EL CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO SEGÚN DIFERENTES TRATADISTAS (el problema de su denominación).

Existen distintas designaciones adjudicadas a la materia que estudia las cuestiones derivadas del trabajo y su reglamentación jurídica. Se le ha titulado indistintamente: legislación industrial, legislación obrera legislación industrial y del trabajo, legislación del trabajo y previsión social, legislación social del trabajo, legislación obrera y prevision social, leyes obreras, así como, derecho del trabajo o de trabajo, derecho obrero, derecho social, derecho industrial y obrero, derecho económico, nuevo derecho, organización jurídica del trabajo., etc. ¹

◆ LEGISLACIÓN O DERECHO.

En principio hay que saber si nos encontramos en presencia de un derecho o de una legislación. La extensa bibliografía jurídica gana en volumen, pero no en razones, a favor de considerar que es no un derecho sino una Legislación, sea industrial, obrera, social, industrial y obrera, o más propiamente del trabajo. Y aún reconociendo que no es sólo una legislación, sino todo un Derecho –ó sea un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo -Se sigue utilizando el término legislación, empobrecedor de su desarrollo doctrinal y teórico. El admitir el título de legislación equivale a negar la autonomía científica de los estudios científicos que a la prestación de servicios subordinada se refiere. Si el Derecho es contenido de la legislación positiva, evidentemente no podrá existir el uno sin la otra. El derecho laboral no se somete, por pasar al molde de la legislación positiva, a un cambio de denominación; como tampoco ocurre con ninguna de las ramas tradicionales del derecho y en este sentido no caben posiciones intermedias; si es independiente, será derecho; y en otro caso, difícilmente podrá subsistir, pues sería una disciplina sin contenido, con un magnifico cuerpo, pero carente de vida.

1 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO III, 15ª ed. Ed. BIBLIOGRAFIA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 pp. 250

La legislación del trabajo se integra por un conjunto de leyes y disposiciones, legislativas y administrativas, que guarda relación directa con el hecho social trabajo; así como existe una legislación administrativa, penal, civil, procesal, etcétera, que comprende el conjunto de normas positivas en vigor. Así también hay una legislación Laboral o del Trabajo, que no abarca el derecho doctrinario, sino solamente el derecho positivo si consideramos que es legislación y no derecho pierde toda autonomía, negamos el valor científico que le ha sido acreditado y destruimos, por completo su independencia. Por lo tanto el derecho del trabajo es una rama del derecho, nos encontramos en presencia de un Derecho y no de una Legislación. ²

1.1.1 DERECHO Y TRABAJO.

DRECHHO: Del Latín *rectium*, *directum*, *dirigire*, *regere*, *indica*, *rectitud*, dirección, lazo que une a los hombres.

Podemos ver el derecho de dos puntos de vista: Subjetivo; Conjunto de facultades para cumplir deberes exigibles. Objetivo; Sistema de normas para ejercitar dichas facultades y cumplir tales deberes.

El inconveniente principal de la denominación del Derecho del Trabajo consiste en que este derecho no se refiere a todos los trabajos, sino al trabajo subordinado; lo cual haría la denominación demasiado extensa, aún cuando en el lenguaje jurídico la acepción de derecho del trabajo corresponde al trabajo subordinado.

Para Euquerio Guerrero derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. El derecho del trabajo es una rama del derecho con todos sus principios fundamentales.

2 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Op. Cit TOMO III, pp. 251

Ordenamiento, con sus características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica.³

DERECHO DEL TRABAJO. Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.⁴

Para Néstor de Buen es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.⁵

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el derecho del trabajo.

Contenido. En su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

3 GUERRERO L. EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 18ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1998 p. 30

4 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Op. Cit TOMO III, pp. 216

5 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO I 9ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1994 p. 35

- a) El derecho individual del trabajo** que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.
- b) La previsión social**, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.
- c) El derecho sindical** que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.
- d) La administración laboral** que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y.
- e) El derecho procesal del trabajo.**

Naturaleza. Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones. No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una subespecie del llamado derecho social, un *tertium genus* insertado en la dicotomía tradicional derecho público-derecho privado.

Fines. Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapolada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases... socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción. En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista. Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista,

esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales: Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto. (Diccionario Jurídico 2000 Desarrollo Jurídico)

1.1.2 MI DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones Obrero-Patronales, de ellos entre sí, y con el estado.

1.2 EL OBJETO DEL DRECHO LABORAL.

Para Nestor de Buen Lozano, antes de entrar ala definición de Derecho del Trabajo, primero se debe definir al trabajo y a la clase de trabajo a que nos referimos, cuando sé menciona como objeto de una rama del Derecho.

Según el diccionario de la Real Academia Española, en alguna de sus acepciones lo define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza". De lo anterior se desprenden los siguientes datos: Que el trabajo supone una actividad humana, el trabajo tiende a la producción de riqueza, el objeto del trabajo en el derecho laboral, es el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, a favor de otra, mediante el pago de un salario. Si el Trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral. Sin embargo aceptar un punto de vista como el anterior, equivale a desvirtuar totalmente la función del derecho laboral.

El derecho laboral no es eso. Por lo menos no solamente eso. Los valores que tiene en consideración no son sólo económicos. Mario de la Cueva dice que "la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal".

Entonces el derecho laboral no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

1.3 EL TRABAJO EN LA HISTORIA.

Históricamente ubicamos al trabajo en el antiguo testamento, dios condena a Adán a sacar de la Tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de su rostro". El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia, como castigo.⁶

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre haya vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y la política. El señor solo debe saber como tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer.

En la totalidad del régimen corporativo -y las raíces que pasan a través de las gildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos-, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vínculo.

Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, como un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

⁶ GUERRERO L. EUQUERIO. Op. Cit p. 15

A su vez, Carlos Marx compara al trabajo como una mercancía al señalar que *"la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, esta con la balanza"*)⁷

En el tratado de Versalles que pone fin transitorio a la primera Guerra Mundial (1919), la "Declaración de Derechos Sociales" afirma que "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".

Esta declaración, fundamental para el derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá Sangriento, en 1948.

Por último, en la LFT vigente, el artículo 3º consagra el mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Cabe mencionar que en razón de existir concepciones inadecuadas acerca de lo que es el trabajo, este no merecía ser regulado por el derecho en forma especial y mucho menos protegido quien lo prestaba.

La tendencia contraria surge a fines del siglo XX cuando el concepto liberal del trabajo mercancía, objeto de una regulación puramente civil, como lo fue en los artículos 1779, 1780 y 1781 de Código Napoleón (1804) empieza a ser superado.

7 CARLOS MARX Y FEDERICO ENGLER. TRABAJO ASALARIADO Y CAPITAL "OBRAS ESCOGIDAS", T.I,P 68, MOSCÚ, 1951.

1.3.1 ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

A) CONSIDERACIONES PREVIAS

1. - La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil.

En la época romana no existen antecedentes ya que los hombres eran considerados como cosas (esclavos).

2. - Nació con el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, luego su finalidad suprema la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, jornadas humanas, descansos, vacaciones.

3. - El derecho del trabajo es una garantía individual que se debe a la persona humana y que el estado debe tutelar, pero dicha garantía no basta, pero el hombre como tal necesita de dicha garantía que le otorgue una serie de seguridades en torno a su trabajo, y el derecho del trabajo es el que encarga de otorgar esas seguridades que necesita.⁸

ANTECEDENTES EN MÉXICO

1857 Las Leyes de Indias: con esta se impedía la explotación de los indios -de México- se dio como resultado de la pugna de los conquistadores que querían el oro y virtudes cristianas que habían implantado los misioneros.

1906 y 1907. Se levanta un grupo nace la HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO, siendo aquí donde nace el primer movimiento obrero, dado que ya se habían establecido algunas garantías individuales.

1917 Nace la declaración de los derechos sociales fuente del derecho agrario y del trabajo, se crea el artículo 123 constitucional, el cual consta de dos apartados

8 DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I 5ª ed. Ed PORRUA MEXICO 1991 p. 12

él A y el B. El apartado A, es el que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo. Se regulan las condiciones de trabajo: Horario, Jornada, Salario, Vacaciones.

1931 Se establecen los primeros Códigos Laborales en Yucatán, Veracruz y Jalisco

El 01 de mayo de 1970, nace la nueva ley federal del trabajo, entra en vigor con 1010 artículos y 13 transitorios. esta ley reconoce a los trabajadores, la prima de antigüedad, se reconoce a las mujeres trabajadoras, y la cual consta de una parte sustantiva y una parte objetiva o procesal.

El punto de partida para esta rama del derecho pos - revolucionario ha sido, desde luego, el artículo 123 constitucional.

Durante los primeros años hubo dudas sobre la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, allí previstas, respecto de conflictos individuales de trabajo (la constitución hablaba de "capital" y "trabajo", no de patrones y obreros), y sobre todo, dudas sobre el carácter de las juntas: ¿eran "tribunales"? En 1924, la Suprema Corte de Justicia decidió claramente que las Juntas eran tribunales y evitaba toda duda sobre su constitucionalidad.

Actitud luego confirmada por un famoso estudio del Licenciado Narciso Bassols, premiado en un concurso organizado en 1924 por la Confederación de Cámaras Industriales.

El 27 de septiembre de 1927, un Decreto, de constitucionalidad debatida, creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Juntas Federales de Conciliación. Luego en 1929 se reconoció la conveniencia de sustituir el pluralismo de las leyes locales, reglamentarias del artículo 123 constitucional, por una sola ley federal, centralizando así la legislación, aunque dejando la aplicación de la ley distribuida entre órganos federales y estatales, y después de la necesaria reforma a los artículos 73 y 123 constitucionales (6 de septiembre de 1929), pudo expedirse la

Ley Federal del Trabajo, del 18 de Julio de 1931 (por su extensión y el carácter especial de sus principios fundamentales, en realidad un código laboral), cuyo autor puede considerarse Eduardo Suárez. Después de la mencionada reforma del artículo 123 constitucional de 1929, ha sido de especial importancia la tercera reforma de este artículo, relativa al derecho de huelga (D.O. 31 de Diciembre de 1938), la quinta reforma, que extendió las garantías constitucionales laborales a los servicios públicos (D.O. 5 de Diciembre de 1960), y la séptima reforma (D.O. 21 de Noviembre de 1962), que pone las bases concretas para la participación en utilidades, prevista en forma abstracta desde 1917, además de mejorar la posición de menores de edad, de modificar el sistema de los salarios mínimos y de aumentar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, disminuyendo la posibilidad de que sean despedidos arbitrariamente (aunque recibiendo una indemnización).

También independientemente de reformas constitucionales, la Ley Federal del Trabajo ha sido reformada varias veces (en 1934, en relación con la situación laboral) de los maestros de las escuelas, financiadas por los patrones, o sea las "Escuelas Artículo 123"; en 1936, en relación con el pago del séptimo día; en 1939, en relación con el derecho por parte de los sindicatos de dedicarse a asuntos políticos; un sistema de participación en utilidades, etcétera).

Finalmente, bajo Díaz Ordaz, se expidió la nueva ley Federal del Trabajo (D.O. 1° de abril de 1970) entre cuyas reformas sobre sale la de 1979 (en vigor desde 1° de mayo de 1970), centrada alrededor de lo laboral procesal (Jorge Trueba Barrera).

Es de mencionar por último la activa colaboración mexicana con los organismos internacionales, sobre todo la OIT, para la creación de una plataforma supranacional de protección mínima al obrero, deseable, entre otras razones, para que los países que otorguen menos beneficios a sus obreros, no perjudiquen, mediante su explotación a los países que a este respecto muestren más generosidad.

La adhesión de México a varios de los convenios elaborados por esa organización, ha tenido importancia para la realidad social en México.⁹

1.4 EL TRABAJO REGULADO JURÍDICAMENTE.

Es importante destacar en este punto al trabajo como objeto de regulación jurídica; Quien contemple la relación jurídica de trabajo con el espíritu del jurista tradicional podrá incurrir en el error de ver sólo una relación de obligación en virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado.

La lectura del primer párrafo del Art. 20 podría llevar a esa conclusión. De ella derivaría la idea de que la función del derecho laboral, es principalmente, la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería, en rigor, el contenido de la obligación de quien debe prestar el servicio.

Aceptar un punto de vista como el que se indica, equivale a desvirtuar totalmente la función del derecho laboral. El derecho laboral no solo es como ya se dijo anteriormente, la regulación de la relación entre el patrón y el trabajador de una obligación del trabajo compensado por una remuneración económica, rigurosamente, es mucho más que eso. Pues estamos hablando no solo del aspecto económico, aquí hablamos también de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal como lo dice Mario de la Cueva. A su vez Alberto Trueba Urbina, define al derecho social de una forma polémica y apasionada, de que el derecho del trabajo es una rama fundamental, sostiene que: "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. Se trata entonces de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo.

9 GUILLERMO FLORIS MARGADANT S. INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO 10ª ed. ESFINGE 1993 P. 259

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 del trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El derecho laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, de la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva. Resumiendo el derecho laboral no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

Hay quien afirma que es contra el interés o inclusive la dignidad de los trabajadores sostener que el derecho laboral es tutelar de ellos. Esto no necesariamente debe ser así, pero hay que aclarar que ese concepto no supone la tesis de que las normas de derecho del trabajo han sido concesión graciosa del estado burgués para los trabajadores. Por el contrario, que por regla general son el resultado de las luchas sociales. Sin embargo, atendiendo a la realidad mexicana y dadas las características particularísimas de nuestro "movimiento obrero", cabe pensar que entre nosotros, en muchas ocasiones sí ha habido esa concesión graciosa a cambio de lealtades oportunas de los cuadros de dirección sindical. Los sucesos de 1968 están en esa medida, estrechamente vinculados a la promulgación de la Nueva Ley, en Mayo de 1970. De todo lo antes mencionado puede decirse que en nuestra legislación el trabajo se encuentra regulado jurídicamente abarca muchos aspectos y no solo el económico pues todo lo relativo a trabajo se encuentra en nuestra Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo la cual contiene diversos preceptos encaminados a la regulación tanto del aspecto económico (salarios, reparto de utilidades, etc. etc.), como lo que se refiere a la seguridad social, condiciones de trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento para la solución de conflictos, etc. ¹⁰

10 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO Op. Cit. TOMO I p. 29

1.4.1 ASPECTOS LEGALES DE LA RELACION LABORAL.

RELACIÓN DE TRABAJO.

Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Analizando los aspectos jurídicos de la relación entre trabajadores y patrones, encontramos que, estos se encuentran contemplados por nuestra máxima ley que es la constitución la cual nos da el marco jurídico laboral.

Además del artículo 123, del cual emana nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos otros artículos que también nos hacen mención a la relación laboral:

1. - **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS** (Art. 3, 4 segundo párrafo, 5, 73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción V y 123 apartado A).

ARTICULO 3 CONSTITUCIONAL.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación, el estado, Federación y Municipios impartirán educación Pre - escolar, Primaria y Secundaria. La educación Primaria y Secundaria son obligatorias. En su fracción VII dicho artículo nos señala que las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normaran por el apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO 4 CONSTITUCIONAL.- En su párrafo segundo nos dice: Que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y de las entidades federativas en materia de salubridad general (Ejemplo: Art. 123 apartado A y B da lo que es el IMSS, Trabajadores al Servicio del estado y/o derecho Laboral Burocrático les dan el ISSSTE). Toda familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos

necesarios a fin de alcanzar tal objetivo. (Ejemplo): el INFONAVIT. Es deber de los padres de familia preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinara los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas.

ARTICULO 5 CONSTITUCIONAL.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, Industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

ARTICULO 73 FRACCION X CONSTITUCIONAL.- Este artículo se refiere a la facultad para legislar en materia de trabajo. (La competencia de las juntas Locales).

ARTICULO 115 FRACCION VIII CONSTITUCIONAL.- El segundo párrafo de esta fracción rige las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores señalando que se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en el artículo 123 constitucional.

ARTICULO 116 FRACCION V CONSTITUCIONAL.- Esta fracción se refiere a las relaciones de trabajo entre los estados y los trabajadores.

ARTICULO 123 APARTADO A Y B CONSTITUCIONAL.- (DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES) Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Dicho artículo cuenta con dos apartados siendo él A” el cual rige todas las relaciones individuales de trabajo y/o contratos de trabajo de competencia local y el apartado “B” el cual rige todas las relaciones de trabajo de competencia Federal.¹¹

11 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

1.5.1 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

En este capítulo me refiero al "Título Cuarto" de la Ley Federal del Trabajo, (DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES) sin embargo, antes de entrar en materia es importante hacer las siguientes observaciones:

- a) El art. 132 de la Ley Federal del Trabajo, menciona en primer término las obligaciones de los patrones, pese a que, de acuerdo al enunciado, debía por lógica referirse al de los trabajadores.
- b) En el art. 133, sin atribuirle el carácter de obligaciones, establece prohibiciones a cargo de los patrones. Evidentemente se trata de obligaciones de no hacer, por lo que debieron incluirse en el art. 132.
- c) Respecto de los trabajadores se hace la misma observación.
- d) En ninguna parte se hace referencia directa de los derechos de ambos, no obstante que así lo indica el enunciado título. ¹²

A) OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Para establecer un criterio técnico de los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, se pueden clasificar las obligaciones patronales en la siguiente forma:

1. SIMPLES: las cuales se encuentran diseminadas tanto en el art. 132 y 133 de la L.F.T.

* DE DAR

* DE NO HACER

* DE HACER

* DE TOLERAR

¹² BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO Op. Cit. TOMO I p. 381

2. COMPLEJAS: cualquier obligación compleja es la suma de determinadas obligaciones simples, y todas las obligaciones complejas tienden a la realización de un fin común y se refieren al texto del art. 132.

Estos son algunos dispositivos del Artículo 132 de la L. F. T.:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.
El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º , de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores y de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas "Art. 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de educación Pública. Etc.,¹³

Artículo 133 Prohibiciones de los patrones.

Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o sexo
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. **Obligar** a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura,
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripción en los establecimientos y lugares de trabajo

13 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

B) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Aquí es válido hablar de que las obligaciones patronales se aplican a los trabajadores también.

La legislación laboral no es sólo un conjunto de normas protectoras de la clase trabajadora, también contiene un cúmulo de normas que, en la medida que establecen obligaciones a cargo de los trabajadores, fundamentan derechos paralelos a favor de los patrones.

Así las disposiciones del art. 47 sancionan el derecho patronal para despedir sin responsabilidad a determinados trabajadores.

Por tanto tenemos que las obligaciones de los trabajadores se pueden clasificar en:

1. SIMPLES

- ◆ OBLIGACIONES DE DAR
- ◆ OBLIGACIONES DE HACER
- ◆ OBLIGACIONES DE NO HACER

2. **COMPLEJAS.** Las cuales se integran con las obligaciones de dar, hacer, no hacer, incluidas en el artículo 134 de la L. F. T.

3. EL DEBER DE FIDELIDAD. La cual puede consistir en la prestación del servicio en forma proba y honesta. Las obligaciones en que se manifiesta principalmente este deber de lealtad son las siguientes:

- a) Guardar los secretos de la empresa
- b) Abstención de actos de competencia
- c) Obligación de trabajar eficientemente
- d) Obligación humanitaria de asistencia
- e) Obligación de actuar con honestidad

Algunas de las **obligaciones** que menciona el Artículo 134 de la L.F.T. son las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón de los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece la Ley, etc.,

Artículo 135 Prohibiciones de los trabajadores

Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y las punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspendar las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento. ¹⁴

1.6 RESPONSABILIDAD PATRONAL POR LA SEPARACIÓN INJUSTIFICADA DE LOS TRABAJADORES.

Si el patrón despide injustificadamente al trabajador tendrá como sanción a su conducta:

- a) **LA REINSTALACION.-** Es cuando se reintegra nuevamente al trabajador con las mismas condiciones de trabajo

14 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CASOS OPCIONALES PARA EL PATRON SIN OBLIGACION DE REINSTALAR.

- Cuando el trabajador tenga antigüedad menor de un año
- Tratándose de trabajadores de confianza
- Cuando por la naturaleza de los servicios que presta a juicio de la Junta existe contacto directo y permanente entre el trabajador y el patrón.
- En caso de trabajadores domésticos
- En el caso de trabajadores eventuales

b) **LA INDEMNIZACIÓN.**- Es la sanción que se le impone al patrón en caso de despido injustificado y cuando este se obliga a reinstalar en base a lo siguiente:

I.- Cuando el contrato sea por tiempo determinado

- A) Si es menor a un año.- Consistirá en el importe de la mitad de los salarios que se generaron durante que estuvo vigente la relación de trabajo.
- B) Cuando la relación laboral es por tiempo determinado mayor de un año el importe será de 6 meses y 20 días por los demás años subsecuentes hacia atrás.

➤ Lo anterior independientemente de los tres meses de indemnización constitucional, partes proporcionales, salarios caídos, salarios devengados, pagos de primas, horas extras y cualquier otra prestación que no demuestre el patrón haberla cubierto.

II.- Cuando el contrato sea por tiempo indeterminado

- A) Se le pagarán 20 días de cada año
- B) El importe de tres meses de salario

➤ Lo anterior independientemente de las partes proporcionales, salarios caídos, salarios devengados, pagos de primas, horas extras y cualquier otra prestación que no demuestre el patrón haberla cubierto.

EL FINIQUITO: Es el que se otorga por convenio de las partes en forma pacífica el cual se puede formalizar mediante ratificación ante la autoridad laboral competente. Los conceptos que se incluyen son los siguientes:

EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO:

- ◆ partes proporcionales de prestaciones irrenunciables que se contienen en la ley como son vacaciones y su prima, aguinaldo y prima de antigüedad

EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO:

- ◆ todas las prestaciones y sanciones contenidas en la ley .

1.7 TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1. - **VOLUNTARIAS.**- Por mutuo consentimiento de las partes.

2. - **AJENAS A LA VOLUNTAD:**

- Muerte del trabajador.
- Terminación de la obra o extinción del término o del capital
- Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio.
- Por terminación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de la relación colectiva de trabajo.

1.8 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de sus trabajos.

◆ **EL REGLAMENTO CONTENDRA:**

1. Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para comidas y periodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Los días y horas para hacer limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para el uso de asientos y sillas.

6. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instituciones para prestar los primeros auxilios.
7. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que debe tener las trabajadoras embarazadas.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores debe someterse a los exámenes médicos previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dictan las autoridades.
9. Permiso y licencias.
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
11. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de 3 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.
12. Las demás necesarias y convenientes. ¹⁵

◆ **EN LA FORMACION DEL REGLAMENTO SE OBSERVARAN LAS SIGUIENTES NORMAS:**

- 1) Se formulara por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y patrón
- 2) Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los 8 días siguientes a su firma lo depositara en la junta.
- 3) No surtirá efecto legal alguna las disposiciones contrarias a la ley a sus reglamentos y a los contratos colectivos o contrato ley.
- 4) Los trabajadores y el patrón en cualquier tiempo podrán solicitar a la junta se subsanen las comisiones del reglamento o se revise sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas. ¹⁶

¹⁵ DICCIONARIO JURIDICO 2000

¹⁶ GUERRERO L. EUQUERIO. Op. Cit. P 334.

**CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, SUS PRINCIPIOS
TEÓRICOS Y SU FINALIDAD**

II O F U T I P A C

CAPITULO I I CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, SUS PRINCIPIOS TEORICOS Y SU FINALIDAD.

2.1 CONCEPTO DOCTRINAL.

Para comenzar, podemos decir que no es fácil encontrar definiciones de derecho colectivo del trabajo. En España el derecho colectivo carece de sustentación legislativa, salvo que se reconozcan como tal a los instrumentos legales que reprimen sus manifestaciones. De ahí que los autores españoles solían hacer caso omiso del concepto. Sin embargo podemos dar dos definiciones. Una de Mario de la Cueva y otra de Guillermo Cabanellas. A continuación se describen:

Para de la Cueva: “el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”.

Según Guillermo Cabanellas: es “aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinadas o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses. Podría definirse también el derecho colectivo señalando que es “el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”. De antemano es de aceptar que esta definición refleja una tendencia social y aún política que no podrá ser admitida por quienes niegan la existencia de la lucha de clase. Pero parece que esa actitud sería sino otra cosa que intentar tapan el sol con un dedo.”¹

La idea del “derecho colectivo del trabajo” tiene cierto arraigo en la doctrina y, en alguna medida fuerza legal.

¹ BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 9ª ED. ED. PORRUA MEXICO 1994 P. 590.

En nuestra ley el *título Séptimo* se denomina, precisamente “Relaciones colectivas de trabajo” y el acuerdo fundamental entre sindicatos, obreros y patronos “contrato colectivo de trabajo”.

2.2 ¿QUÉ ES EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO?.

El concepto de “derecho colectivo de trabajo” realmente intenta resumir, sin mucho éxito, la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas.

La expresión “derecho” atendería al aspecto normativo; - “colectivo” –y aquí se pone de manifiesto otra impropiedad- a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Esto puede ser cierto, con algunas reservas, respecto de los organismos sindicales, que naciendo de una coalición integran, sin embargo, una persona jurídica que se individualiza.

No lo es, en cambio, respecto de la clase patronal que pueda acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas sólo a título individual.

Por último la expresión “del trabajo” intenta, sin demasiado éxito, ubicar al tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello no refleja el contenido de esta parte que, en gran medida, es ajena al trabajo en sí mismo considerado, a propósito de las relaciones intersindicales o, inclusive, al regular el derecho de huelga, que implica el de suspender el trabajo en una determinada empresa o establecimiento, esto es, el derecho a no trabajar.²

No se puede considerar dar, al derecho colectivo en cuanto a los conceptos que encierran su contenido, una definición gramatical.

En rigor el estudio de los sindicatos habría de hacerse fuera del derecho colectivo, por constituir éstos personas jurídicas individualizadas.

2 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 571.

Sin embargo desde un punto de vista sociológico, los sindicatos constituyen entes complejos de los que sí puede referirse, gramaticalmente, que son "entes colectivos".³

2.3 RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.

En el lenguaje habitual de nuestros dirigentes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de "conquista". Con ella se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la "lucha de clases". Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicatos de los llamados "rojos". No lo tiene, en cambio, cuando las "conquistas" son, simplemente el medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que sólo es amigable composición entre líderes corruptos y empresarios. Y cuando se hable de "conquistas" a nivel de Constitución o de ley reglamentaria, la expresión resulta totalmente falsa. Ni el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y 1973, ni tampoco con relación a la ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de "conquistas" en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho sindical no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido. La ley de 1º de Mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio al gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa.⁴

2.4 LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Fuerón varias las disposiciones sobre trabajo dictadas por los jefes de operaciones y gobernadores provisionales de la Revolución constitucionalista, pero fue la Ley de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915 la primera que reconoció para el estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.

3 IDEM

4 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 391.

En los considerandos de la Ley se revela la urgencia de que los trabajadores se asociaran para realizar las promesas de la revolución y justificar el derecho a la sindicación, tanto más cuanto que las leyes "han protegido siempre a las sociedades capitalistas".

Al concluir el histórico debate de diciembre de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, en la que actuó como uno de los factores principales el Diputado Macías, elaboró el proyecto de Declaración de los derechos Sociales del Trabajo; en uno de los considerandos, en relación con las instituciones del derecho colectivo del trabajo, se dijo:

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (Huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia. Si las normas del derecho sustantivo, condiciones de trabajo, prevenciones para el trabajo de las mujeres y de los menores, previsión y seguridad sociales, son la más bella y profunda, manifestación de amor por la justicia social, el reconocimiento de las instituciones fundamentales del derecho colectivo y la negación del paro empresarial como instrumento de lucha, muestran la idea del Constituyente de implantar el principio de que la empresa la voluntad de la clase trabajadora es el elemento sin el cual no puede desarrollarse ninguna actividad, una aplicación social del artículo quinto de la Carta Magna: *la comunidad de los trabajadores no puede ser obligada a prestar su trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento*. Estos planteamientos revelan también el propósito de la Asamblea de permitir a la clase trabajadora, mediante el argumento supremo de la Huelga, la fijación periódica de las jornadas y de los salarios y la consecuente elevación de los niveles de vida.

2.5 TEORIA ACERCA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Al hablar acerca del derecho del trabajo puede decirse que es un estatuto unitario compuesto de varias partes, y puede hacerse una primera división entre el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora. Subdividimos después la parte nuclear en el derecho individual del trabajo y el derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores y añadimos que la previsión y con mayor razón la seguridad social, habían adquirido su autonomía, lo que les permitió convertirse en un estatuto independiente; el derecho del trabajo y la seguridad social son dos ordenamientos jurídicos que persiguen una finalidad común: proporcionar a los hombres una existencia decorosa y al abrigo del temor, en el presente y en el futuro.⁵

La envoltura protectora es "el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo"; y se subdivide en las autoridades del trabajo, en el derecho colectivo y en el derecho procesal del trabajo. Finalmente, se define al derecho colectivo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo".

2.5.1 POLITICA Y DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

La palabra política pertenece a los griegos, entre los que tuvo, particularmente en la obra de Aristóteles, un significado amplísimo: el conocimiento de la totalidad de las cosas de la polis, el concepto de naturaleza polémica y nació en Atenas porque en esa ciudad existieron las libertades democráticas.

El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices: primeramente conquistar su derecho a la existencia (libertad sindical y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores) en segundo término, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los tribunales

5 CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II 8ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 p. 211

estatales (reconocimiento del derecho de Huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocomposición del conflicto) y en tercer lugar, superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral (contratos y convenciones colectivos) de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De ahí que el derecho colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Desde el punto de vista de la clase obrera, la política puede definirse diciendo que es el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales. El derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción 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. Un derecho político y polémico, dentro de un concepto nuevo, como lo son todas las ideas del derecho del trabajo.⁶

2.5.2 VISIÓN TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Del seis al catorce de Septiembre de 1976 se celebró en nuestra ciudad de México el "primer coloquio sobre la libertad sindical en América Latina", organizado por la Oficina Internacional del Trabajo en una de las sesiones se cruzó un rayo de luz que dejó como estela la visión triangular del derecho colectivo del trabajo. La escisión del derecho colectivo del trabajo en tres instituciones, que si bien perseguirían una finalidad única, que es el bienestar inmediato de la clase trabajadora y de sus hombres y la creación de una sociedad futura en la que cese la explotación del hombre por el hombre, podrían no obstante declararse independientes entre sí, de tal manera que podría suprimirse alguna de ellas, así el caso de la huelga en Italia fascista, destruye la esencia del

6 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II OP. Cit p. 212.

derecho colectivo del trabajo: la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, cuando la celebración de un contrato colectivo dependía del sentido caritativo del empresario. En las hipótesis presentadas, lo único que substituiría sería una caricatura del derecho colectivo.⁷

La visión triangular del derecho colectivo del trabajo, a la que también se le puede llamar la teoría de la unidad indisociable, está apuntada en los testimonios transcritos, pero le faltaba precisión. Fue, en el coloquio de la OTI, en el que se trató sobre la libertad sindical donde se abrió el panorama: fueron muchas y muy brillantes las intervenciones de los asistentes al Coloquio, en las que dolorosamente se puso de relieve, que en los pueblos latinoamericanos, con magníficas excepciones, claro está, no se respetaban los principios e instituciones, particularmente la huelga con el pretexto de que la sindicación, la negociación y contratación colectivas y la huelga misma, obedecían a razones y fundamentos diversos, lo que autorizaba el reconocimiento de una o dos de ellas, con exclusión de una u otras.

Fue allí donde se llegó al convencimiento de que en las estructuras económicas y capitalistas, la libertad no puede ser seccionada. En una de las sesiones se expuso la tesis siguiente, que se tomó del informe final redactado por funcionarios de la OIT:

Acerca del concepto en sí de la libertad sindical, un principiante recalcó que el mismo estaba constituido por una trilogía indisociable, a saber, el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga. La libertad sindical así entendida era un derecho de carácter político, reconocido a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. El ejercicio de dicha libertad posibilitaba la defensa de los derechos ante el estado y los empleadores y

7 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II OP. Cit P. 215.

garantizaba la justicia social necesaria para que todos pudieran vivir dignamente y satisfacer sus necesidades.⁸

Hubo otra intervención, que pude reputarse de singular importancia, porque reforzó la idea "Otro participante, quien ratificó la importancia de esa trilogía, señaló que la debida comprensión de cada uno de sus elementos requería que fuesen considerados en conjunto":

Las palabras del coloquio, que no fueron contrariadas por nadie y que coinciden con el contenido del Convenio 87 de la OIT, ratificaron ante todo la concepción del derecho colectivo del trabajo como un derecho político, porque su misión inmediata es facilitar al trabajo los elementos necesarios para imponer al capital una normación justa de las condiciones de prestación de los servicios. Pero su fuerza y su valor radican en la idea de la existencia de una trilogía indisociable de las instituciones del derecho colectivo del trabajo. 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 que luchen por la realización de sus fines.

Las palabras del Coloquio⁹ contienen una idea más que refuerza la indisociabilidad de la trilogía: el principio básico y creador del derecho colectivo del trabajo es la libertad, a la que, en la materia que nos ocupa, se da el título de libertad sindical, y que es todo el contenido del triángulo, de lo que se desprende, al recorrer la historia, que fue ese principio quien lanzó las flechas de la sindicación, de la negociación y la contratación colectivas y de la huelga.

⁸ CUEVA MARIO DE LA. TOMO II OP. Cit P. 217.

⁹ Idem p. 217

2.5.3 EL PRINCIPIO DE QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES LOS DERECHOS MÍNIMOS DE LA CLASE TRABAJADORA Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

La parte nuclear de la Declaración de los Derechos Sociales contiene únicamente los beneficios que el pueblo aseguró en la Constitución a los trabajadores por la prestación de su trabajo. Los caracteres de la declaración, norma suprema del país se transmiten a todas las disposiciones que emanan de ella, de donde resulta que la legislación del trabajo expedida por el poder legislativo es un seguro mínimo, intocable para el derecho internacional del trabajo, para los contratos colectivos y demás fuentes formales del derecho del trabajo, principio que fue declarado por la Ley de 1970 en su art. 56: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley".¹⁰

Según Mario de la Cueva, nadie ha abordado la cuestión relativa a si al derecho colectivo del trabajo se integra en la Declaración Constitucional y en la Ley con principios o beneficios mínimos intocables, pero susceptibles de superarse. Rechaza cualquier respuesta negativa que en alguna forma pretendiera hacer del derecho colectivo un estatuto no regido por los principios generales del derecho colectivo del trabajo y que, en consecuencia, lo declarara derechos máximos de los trabajadores, y con mayor la tesis que condujera a la posibilidad de introducir limitaciones a los derechos colectivos del trabajo, así a ejemplo, la consignación de un arbitraje obligatorio en el ejercicio del derecho de huelga. Pero se tiene que preguntar por la posibilidad de ampliar los derechos colectivos: La respuesta tiene que ser afirmativa, porque el derecho colectivo del trabajo es parte del derecho del trabajo y, consecuentemente, comparte sus caracteres esenciales.

2.5.4 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DRECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

Por su origen, por su esencia y por sus fines, es un derecho de y para los trabajadores, como una clase distinta de los titulares de la tierra y de la riqueza:

¹⁰ Idem p. 217

a) Lo es por su origen, porque fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de su estado, para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas públicos o particulares que se relacionan con las cuestiones laborales, especialmente en la creación de condiciones decorosas y humanas de prestación de los servicios; **b)** Lo es por su esencia, porque en él y por vez primera en la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas, la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrantes de la comunidad del mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para pactar colectivamente las condiciones de trabajo, una substitución definitiva del contrato individual de arrendamiento de servicios por los contratos y convenciones colectivos; **c)** Lo es por sus fines, porque el derecho colectivo del trabajo persigue una finalidad específica: *La creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital.*¹¹

La Declaración de los Derechos Sociales de 1917, que es la más grande aportación jurídica de la Nación Mexicana a la comunidad internacional, contiene una segunda y más noble conquista universal, porque en ella, el trabajo (término que engloba a los campesinos y a los trabajadores) se inscribió también en la Constitución como el nuevo factor real de poder.

La tesis de que el derecho del trabajo es un estatuto de y para la clase trabajadora exige una explicación del sentido de la fórmula, así como del motivo de que el capital aparezca en el artículo 123 disfrutando de derechos que son patrimonio de la clase trabajadora. Se entiende por derecho de clase el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su facultad de exigir la creación en beneficio de sus miembros, de un orden justo. Y respecto del derecho colectivo del trabajo diremos que es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista

11 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 219.

para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectivas y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

“La finalidad de las normas de trabajo no es regular la proporción aritmética del cambio de las prestaciones patrimoniales en las conmutaciones privadas, según la vieja concepción aristotélica, sino que está más cerca de la justicia distributiva, ya que su finalidad, en la aplicación de las frases últimas del artículo tercero de la Ley, es distribuir los bienes de la producción económica de manera que el trabajo, que es el elemento humano y consecuentemente el valor supremo, obtenga una participación que le coloque en un nivel económico decoroso”.

Las finalidades justifican la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase, porque son beneficios que se otorgan a los trabajadores que nunca antes existieron y que necesariamente implican un atemperamiento a la explotación del trabajo, por lo tanto, una limitación a la posibilidad de obtener la mayor cantidad de energía de trabajo al costo más bajo. Fue la Ley de 1931 la que fijó la naturaleza del contrato colectivo como un derecho de la clase trabajadora, al decir en su art. 43. Que “todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con él, cuando lo solicite, un contrato colectivo”, pero no se otorgó a los empresarios el mismo derecho de iniciar la celebración del contrato, por lo tanto, la institución es un derecho de los trabajadores y un deber de los patronos; la solución se reprodujo en el art. 87. de la Ley nueva, que agregó que “si el patrono se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga”.

Llegamos finalmente a la huelga y al paro, respecto de los cuales dice la fracción XVII que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros, pero entre las instituciones se presentan otra vez diferencias fundamentales. La Fracción XVIII, reconoce a la huelga como un instrumento de lucha para “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, derecho

que el estado está obligado a proteger, garantizando el derecho a la suspensión de las actividades en las empresas afectadas. A diferencia de la huelga, el paro, como instrumento de lucha no solo no fue reconocido en la Constitución. Si no que fue declarado ilícito: la frac. XIX previene que “los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”, precepto que más que un derecho de los patronos constituye una garantía de los trabajadores, pues la suspensión de las actividades de una empresa podría únicamente efectuarse, sin responsabilidad, por razones de naturaleza técnico-económicas y previa su comparación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.¹²

2.5.5 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTÍA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA FRENTE AL ESTADO.

Libertad sindical es el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines. Es un principio doble, para nacer y para actuar, que surgió en el siglo del individualismo y liberalismo como un instrumento de defensa y de lucha en contra del capitalismo explotador y de su estado, constituye en nuestros días, sin perder la característica apuntada, un elemento fundamental de la idea nueva de la democracia social. De esta definición se infiere que sus dos dimensiones primeras y más hondas son el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente, todo dentro, claro está, del orden constitucional, al cual, a su vez, lo concebimos como el ordenamiento creado por el pueblo, en un acto de soberanía, para auto organizarse, preservar su unidad y su independencia y realizarse libremente en la historia, derechos que comparte cada pueblo con todas las naciones que forman la comunidad internacional.¹³

12 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 223

13 Idem p. 223

Su naturaleza y sus finalidades explican que inmediatamente después de la expedición de la Ley de Chapelier, el grito de guerra del movimiento obrero fuera la exigencia de reconocimiento de la libertad sindical, por lo tanto, el aspecto primero de la libertad en el derecho colectivo del trabajo se dirigió a su conquista frente al estado. Así está declarado en el art. 357. de la Ley nueva, que procede del 234 de la Ley de 1931: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"; el principio aparece asimismo en el convenio 87 de la OIT de 1948: "Artículo segundo": los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes"; y se encuentran igualmente en el art. 23, párrafo cuarto, de la Declaración universal de los derechos del hombre: "Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses".

• **Los aspectos más generales de los principios de la libertad sindical:** ¹⁴

a). - Al igual que los derechos del hombre, la libertad sindical fue un derecho de los trabajadores y de sus organizaciones frente al estado, un no hacer equivalente a una prohibición, cuya consecuencia, sería la no intervención del poder público en el nacimiento y en la organización de los sindicatos. A este fin se elaboró el artículo 359. De la Ley, que no existía en la legislación de 1931, y cuyo antecedente se haya en el párrafo primero del artículo tercero del ya citado convenio de la OIT, que dice que "las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción ". b) El segundo aspecto de la libertad se ocupa de la **actividad de las organizaciones**: la burguesía del siglo XIX impuso al estado la fórmula dejar-hacer y dejar-pasar el desarrollo de la economía, pero le exigió, a fin de garantizar la acción libre del capital, le impidiera, a pretexto de la concepción individualista de la vida social, la formación de las organizaciones obreras, más aun, sancionara penalmente toda acción que pretendiera actuar en las relaciones trabajo-capital. Conseguida la

14 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 224.

libertad sindical, los trabajadores, a su vez, exigieron al estado el cumplimiento del adagio fisiocrático y, consecuentemente, su no intervención, no sólo en el nacimiento y organización de las asociaciones, sino también en su acción para imponer colectivamente las condiciones de trabajo.

2.5.6 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTIA DE IGUALDAD Y AUN DE SUPREMACÍA DEL TRABAJO FRENTE AL CAPITAL.

El principio de la igual libertad de contratación y el contrato de arrendamiento de servicios del *Code Napoléon*, esa gran conquista de la burguesía, probaron en el correr de unos cuantos años que la pregonada igualdad jurídica ante la Ley, entre desiguales económicos, ha sido una de las mayores mentiras de la historia. Entre quien vive en estado permanente de necesidad y el que se desenvuelve en la abundancia, el desenlace en la conmutación trabajador-empresario, no puede ser sino la subordinación de la voluntad del primero al segundo.

Mientras la igualdad del derecho civil fue individualista y formal, la igualdad por la que luchó el movimiento obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora frente al capital, la igualdad de los factores de la producción, trabajo, y capital, de tal suerte que en cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono, y ahí donde entrara la convención-ley, entre la totalidad de los trabajadores de la rama industrial o comercial considerada y el conjunto de los empresarios. Por lo tanto, el derecho colectivo serviría para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, la superioridad económica del capital. El resultado final a que se llegó después de la legitimación de los sindicatos, de los contratos colectivos y de la huelga, fue que las condiciones de la prestación de los servicios tendrían que ser el efecto de un acuerdo de voluntades de las dos clases sociales, pero si no se lograba, la actividad de la o las empresas se tornaba un imposible.¹⁵

15 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 226.

De ahí la sentencia final: sin el concurso del trabajo toda actividad económica es imposible, pero el trabajo sólo se prestará, como dice el artículo quinto de nuestra carta magna, con su pleno consentimiento y mediante la retribución que estime justa.

Así se realizó el fenómeno, relatado muchas veces por numerosos autores: el derecho del trabajo provocó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia de las clases sociales.

El derecho mexicano fue más lejos, al grado que podamos hablar de una supremacía jurídica del trabajo, compensatoria de la supremacía económica del capital. Para justificar esta asepción hay que recordar que los trabajadores entran al torneo colectivo revestidos de un conjunto de prerrogativas: el derecho del trabajo persigue como fin principal otorgar beneficios cada vez mejores a los obreros a cuyo efecto, el art. 349 de la Ley previene que "el contrato colectivo no podrá cocertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contiendas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento", sin perjuicio, claro está de los casos enumerados específicamente en la Ley por imperativos técnicos y económicos; la segunda prerrogativa consiste en que la iniciativa para iniciar la celebración de los contratos colectivos corresponde a los trabajadores, según disposición contenida en el art. 387 de la Ley: la tercera prerrogativa aparece en las diferencias, que ya conocemos entre la huelga y el paro empresarial; mencionaremos todavía, entre otras, que solamente los trabajadores pueden solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje su intervención para arbitrar los conflictos colectivos, salvo los imperativos técnicos y económicos que se presenten en las empresas.¹⁶

2.5.7 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO MOTOR DE LA DEMOCRACIA SOCIAL.

La palabra democracia posee en nuestros días dos significaciones: democracia en sentido orgánico y democracia en sentido substancial.

¹⁶ Idem p. 226

El primer concepto proviene de Atenas y se define como la forma de gobierno en la cual el pueblo es el gobernante y el gobernado, o en una de las formas clásicas, el gobierno del pueblo por el pueblo, en tanto el segundo se concibe como la forma de vida política en la que sus principios esenciales son la igualdad, la libertad y el propósito de realizar la justicia. El siglo pasado y él en que vivimos cada vez más insistentemente, planearon una serie de interrogantes de naturaleza social, económica, jurídica y filosófica, que se relacionaron con la idea de democracia en sentido substancial, especialmente con el rubro de la realización de la justicia para todos los hombres; de ahí surgió una nueva subdivisión: democracia individualista y liberal y democracia social. Existe actualmente una tercera manera de entender la idea de la democracia, que es la que fluye del pensamiento socialista, válida en el mundo oriental y para las organizaciones políticas del mañana. Las corrientes individualistas y liberales son viejas conocidas, aquí se plasman unas cuantas reflexiones: *la democracia individualista y liberal* a la que se acostumbra llamar también *democracia política*, es el sistema de gobierno implantado por la burguesía: consiste en el reconocimiento de la igualdad formal de los ciudadanos de intervenir, mediante el derecho de cada quien a votar y ser votado en las elecciones para la integración de los órganos estatales; y en los regímenes más adelantados, en la aprobación de las reformas a la constitución y a las leyes. La democracia social entra en una primera relación con el derecho colectivo del trabajo, por cuanto exige una organización y una vida auténticamente democrática en los sindicatos de los trabajadores.

En cuanto a una segunda dimensión, esto es, a los fines de la convivencia humana, la idea de la democracia social podría tomar como punto de partida de nuestra declaración de derechos sociales, pasar de la previsión a la seguridad social, a efecto de lograr la erradicación de la miseria y la satisfacción de la necesidad y llegar algún día al dilema de nuestro tiempo: *capitalismo*, con una partición equitativa de la riqueza y de las utilidades de la economía, o *socialismo*, mediante la atribución de la propiedad de la tierra y de la riqueza al pueblo.¹⁷ Es

17 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 227.

aquí donde entra en juego, con mayor fuerza, el derecho colectivo del trabajo como el motor principal de la lucha de clases para conseguir, por ahora, un nivel de vida decoroso para los trabajadores, en el presente y en el futuro, hasta el día en que pueda suprimirse la explotación del hombre por el hombre y poner las fuerzas económicas al servicio del trabajo.

2.5.8 FINALIDAD DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo en su conjunto tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.¹⁸

El derecho del trabajo es el portador de un derecho nuevo humanismo jurídico: el humanismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades. Resulta inútil insistir en que el derecho colectivo del trabajo posee como meta esa misma finalidad. La consecuencia que se desprende de estas ideas consiste en que el derecho colectivo del trabajo conlleva una doble naturaleza: *es un fin en sí mismo*, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes pero es también *un medio* -y esta es su finalidad suprema- para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro. Para alcanzar estos propósitos, el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el estado y el orden jurídico, en forma inmediata, y mediata, según se contemple el presente y el mañana cercano o los años del descanso. Sabemos que el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista, en lo posible, en los contratos colectivos de trabajo.

18 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 228.

2.6 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN EVOLUCIÓN PERMANENTE.

No existe tratadista que no diga la frase: el derecho del trabajo no es ni podría ser un estatuto estático, sino que está en una evolución permanente, consecuencia de los cambios que se producen en la vida social y en las relaciones económicas. El maestro Eduardo J. Couture dijo en el primero de sus mandamientos, que "el derecho se transforma constantemente, por lo que si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado". La estaticidad sería no sólo incompatible con el devenir histórico, sino que entraría en oposición con la esencia y finalidades de la justicia social, que si mira al presente, contempla también el mañana, a efecto de lograr la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres. La declaración de los derechos sociales, lo hemos explicado frecuentemente, es un punto de partida, los derechos mínimos que deben disfrutar siempre los trabajadores, pero es también una norma programática, que dio origen a la doctrina de la jerarquía de las fuentes subconstitucionales, la Ley, los tratados, los contratos colectivos y los contratos Ley, ordenamientos que tienen como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones nuevas de la clase trabajadora; por eso hemos insistido en que todas las disposiciones laborales constituyen una fuerza viva y una invitación permanentes para que cada una de las fuentes formales adopte uno de los beneficios superiores a los ya contenidos en las normas vigentes, esto es, la Ley, a ejemplo, si se eleva sobre los mínimos constitucionales, se convierte automáticamente en un nuevo mínimo, sobre el que habrán de elevarse los tratados y los convenios colectivos, y así sucesivamente cualquier otro procedimiento creador de normas nuevas.¹⁹

Una evolución que tendría necesariamente, puesto que las conquistas obreras son irreversibles, a asegurar cada vez con mayor firmeza, los principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo: una garantía mejor de la vida y acción de los sindicatos y de su libertad frente al estado, o la introducción de los procedimientos más ágiles para la creación de beneficios mayores en la prestación de los servicios.

19 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 232

La Ley nueva, con auténtico espíritu evolutivo, modificó diversas normas de su antecesora, como ejemplos: fueron muchas las críticas que se escucharon en relación con los requisitos para registro de los sindicatos, por lo que la comisión suprimió los exagerados e innecesarios, precisó el sentido y las limitaciones de los que subsistieron y fijó a la autoridad un plazo para dictar la resolución, transcurrido el cual, el registro se tendría por efectuado. Se elaboró un procedimiento nuevo para la celebración de los contratos-Ley, tomando de las prácticas observadas en las relaciones obrero-patronales.

La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha considerado insuficiente; en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por lo contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patronos convocadas especialmente para ese objeto.

Finalmente la evolución de las normas en el problema de la huelga: Los trabajadores lucharon durante varios años para que las autoridades del trabajo aceptaran nuevas causales. La Comisión analizó las distintas promociones que se le presentaron y aceptó algunas en el art. 45: celebración, revisión y cumplimiento del contrato-ley, revisión anual de los contratos colectivos y de los contratos ley en el capítulo de salarios; y cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación en las utilidades.²⁰

2.6.1 CONCEPTOS DE SOCIEDAD, REUNIÓN Y ASOCIACION, COALICIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL.

Estos conceptos se dividen en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico en privado, público y social, constituida la primera por la sociedad (deben incluirse en esta categoría las asociaciones civiles y mercantiles), la

20 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 234

segunda por las instituciones de derecho público, la reunión y la asociación, y la tercera por el derecho social, la coalición y la asociación sindical.

El grupo de los derechos públicos, reunión y asociación, adquirieron un relieve y una significación particulares al constitucionalizarse en algunas de las Declaraciones de los derechos del hombre de los dos últimos siglos; los dos derechos fueron reconocidos en el artículo noveno de la constitución de 1857 como dos de los derechos del hombre, y pasaron con el mismo número ala Carta Magna que nos rige. Los derechos sociales, coalición ya asociación sindical, están consignados en la fracción XVI del art. 123.

En las dos últimas categorías se debe señalar una primera y fundamental diferencia: los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores. Hay que hacer sin embargo notar que estos últimos vivieron al amparo de los primeros desde 1857 hasta 1917, fecha en que fueron independizados.

A).- EL DERECHO DE REUNIÓN

La libertad es un derecho unitario, que se diversifica en función de los varios aspectos de la vida humana a los que se aplica.

Esta unidad explica que, de una manera general, sus manifestaciones hayan recorrido etapas parecidas; la historia nos muestra estos cuatro estadios principales: **a)** La reunión pública o privada está prohibida. **b)** El estado la tolera. **c)** Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria. **d)** Finalmente, el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada. ²¹

Este planteamiento nos dice que la libertad de reunión, pública o privada, alcanzó en su estadio final la categoría de uno de los derecho del hombre. Así el artículo noveno de la Constitución vigente dice:

21 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 235

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ... No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una propuesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

B) LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.

La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas que ya conocemos. Fue en la lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria.

La concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negación de las asociaciones, por varios pretextos, que no razones: uno primero, expresado en la Ley Le Chapelier, producto del individualismo de la época, se hizo consistir en que la pertenencia a una o varias sociedades era, así se decía, un obstáculo al juego libre de la voluntad individual, tal caso de las órdenes religiosas; uno segundo, impuesto por el realismo económico de la burguesía, aseveraba que las corporaciones y asociaciones de compañeros eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas; y uno tercero, esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de las uniones de los hombres.

En cambio, el insigne jurista mexicano José María Lozano, al comentar el artículo noveno de la Constitución de 1857 describió:

Reconoce nuestra Constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya que preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía ser desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones... En todos los órdenes posibles la unión hace la

fuerza... La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados.

Al analizar las definiciones de asociaciones observamos dos criterios generales:

a) El primero la define en función de su origen y se encuentra en el Código Civil de 1928: "El contrato por el que se constituye una asociación", dice el artículo 2671, "debe constar por escrito", Georges Burdeau hizo la crítica de la definición: "La definición que insiste en el carácter contractual de la asociación es inexacta, porque aunque se cree mediante un convenio, nace ahí un fenómeno colectivo, una institución, figura social distinta del contrario". **b)** El segundo criterio cuenta entre sus defensores al inolvidable maestro León Durguit, cuyas ideas resumiremos brevemente: los actos jurídicos se clasifican en unilaterales y plurilaterales, según procedan de una o varias voluntades. El derecho privado quiso reunir los segundos a la figura del contrato, pero existen otros dos tipos de actos plurilaterales, por lo menos, denominados en alemán *Gesamtakt* y *Vereinbarung*, y a los que Durguit propone nombrar acto colectivo y acto unión. En el contrato cada uno de los interesados quiere una cosa distinta y persigue un fin diverso, así, en el arrendamiento o en la compra-venta; en el acto colectivo, todos quieren lo mismo y persiguen un fin idéntico, tales son los ejemplos de la sociedad y de la asociación; finalmente en el acto unión, todos quieren lo mismo, pero cada uno persigue fines diferentes, así, y volviendo al tema, en los contratos y convenciones colectivos de trabajo se busca la reglamentación de las condiciones de prestación de los servicios, pero los sindicatos buscan mejorar los niveles de la vida de los hombres, en tanto los empresarios se plantean la paz social en sus empresas, a fin de asegurar sus utilidades. La asociación, acto unión, concluye el maestro de Burdeau, es una reunión solidaria para la realización de un fin determinado.

La definición de las asociaciones es paralela a la reunión, con la variante de que si ésta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar, de ahí que la idea de fin constituya un elemento esencial: la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades. Se emplea el término unión porque concuerda mejor con el de duración; y se usa el de permanente, por que es el preferido por la doctrina.

Por último, quedan excluidas las asociaciones que se proponen obtener y repartir utilidades, porque esta intención las transforma en instituciones de derecho privado.

Se puede decir entonces, en base a lo anterior, que por su origen y por sus fines, la libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza, la libertad de asociación, con la ya citada frase de Jorge Jellinek, es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer a los hombres. Finalmente, nos queda la pregunta de quién o quiénes son los titulares del derecho de libertad de asociación: la libertad de asociación se ejerce en dos frentes, de un lado, por las personas físicas para la creación misma del grupo, y del otro, por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubiesen sido asignados.

A manera de conclusión se puede decir, que la libertad de asociación es una de las cosas más hermosas de la democracia.²²

C) LA LIBERTAD DE COALICIÓN.

La frac. XVI del artículo 123 Constitucional reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aún no ha sido superado totalmente. En el año de 1917, D. J. López, de quien nunca volvimos a tener noticias, hizo notar la confusión: aplicando literalmente el concepto querría decir que los trabajadores, "para defender sus intereses, necesitarían coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coligarse sin formar el sindicato", o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato, Paul Pic en su obra del año de 1912, distingue los conceptos de *coalición*, *asociación sindical* y *huelga* y define a la primera como "la acción concretada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus

22 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 238

derechos o sus intereses". Esta definición pudo haber inspirado la que aparece en el art. 258 de la Ley de 1931, que pasó al art. 355 de la Ley vigente, que solamente añadió el término temporal:

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente. Desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o crearse un sindicato.

1.- *La coalición*, despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el preludio de una huelga. En estos casos, la coalición, "es la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra", esto es, es una amenaza de que probablemente devendrá una guerra si el empresario no accede a las prestaciones de los trabajadores. En consecuencia, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

2.- Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical: aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida

por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el artículo 441 de la Ley.

3.- Las consideraciones precedentes muestran las diferencias y la íntima relación que existe entre la coalición, la huelga y la asociación sindical.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin correcto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical. Estas conclusiones tienen un alcance doble, ya que valen tanto para el desarrollo real de las instituciones cuanto para su fundamentación jurídica: la huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin la coalición previa; y si no esta reconocida la libertad de coalición, no podría adquirir existencia legal ni la huelga ni los sindicatos.²³

D) LAS ASOCIACIONES SINDICALES.

En los años de la República de Weimar, tres ilustres maestros, Wlaler Kaskel, y Hueck (Alfred) – Nipperdey (Hans Carl), sostuvieron una polémica que conlleva la marca de la profundidad germana: ¿cuál es la relación entre el derecho general de asociación y el de asociación sindical? Trasladada al derecho mexicano: ¿cuál es la relación entre los derechos reconocidos por los artículos noveno y 123 Frac. XVI de nuestra Carta Magna? Desde aquel entonces pensamos en tres posibles soluciones **a)** el derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación **b)** el derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación. **c)** son ciertamente, dos derechos distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen, como fundamento último, la naturaleza social del hombre.

1. El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación: el pensamiento de Kaskel fue circunstancial, pues se debatía si la

23 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 240

suspensión por causa grave de los derechos individuales del hombre, podía extenderse hasta la libertad sindical, no obstante que las libertades general y laboral de asociación estaban reguladas por disposiciones diferentes. El maestro alemán respondió afirmativamente, considerando que la libertad sindical era una aplicación del derecho general de asociación.

Las exposiciones de Kaskel integran lo que bien pudo denominarse *una concepción individualista, mejor aún, jus privativa, del derecho de asociación sindical.*

2. El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación: los maestros Hueck Nipperdey sostuvieron brillantemente esta segunda posición.

La historia demuestra, así por ejemplo de Prusia, que no obstante la garantía constitucional de 1850 del derecho general de asociación, la legislación ordinaria sancionó penalmente las coaliciones y asociaciones sindicales, un imposible jurídico si estos dos derechos hubiesen estado amparados por la libertad general de asociación. Por otra parte, la Declaración francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación, lo cierto es que ese pueblo reconoció primero, por presión de la clase trabajadora, la *libertad sindical* y no fue sino años más tarde que se reconoció la libertad general de asociación, lo que quiere decir que la libertad sindical pudo vivir sin la *general*.

Las dos libertades acusan hondas diferencias: la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: "la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales".

3. Hacia una aproximación de los contrarios: la posibilidad de una unión de las ideas de los profesores Kaskel y Hueck Nipperday, que deje no obstante viva la deferencia esencial de los derechos: productos de circunstancias, ideas y propósitos distintos, poseen no obstante un fundamento último, que es la naturaleza social del hombre.

A) Las circunstancias históricas que dieron nacimiento a los dos derechos de asociación son esencialmente distintas, y ya las hemos apuntado con bastante frecuencia: en el siglo XVIII, la libertad humana se ahogaba en las aguas negras del despotismo. Los derechos del hombre del Siglo de las Luces nacieron del amor a la libertad, y del enemigo a vencer, que era, de verdad, el único, era el despotismo de los Borbones franceses. Entre estos derechos, que tendrían un valor universal, porque se aplicarían a todos los seres humanos, se reconocieron los de reunión y de asociación, cuya idea inicial fue la defensa en común de los derechos individuales contra todo el poder público. Fueron derechos políticos, irrenunciables e imprescriptibles.

El derecho de propiedad privada y la revolución industrial dividieron a los hombres en dos clases opuestas, trabajadores y burgueses, de tal suerte, que la nueva guerra se desarrolló entre ellas. Ahí nació el nuevo y más poderoso enemigo, la clase capitalista. El sindicalismo se presentó como el ejército proletario que irá a la lucha, por de pronto, para que el capital le permitiera vivir, y más tarde destruirlo y crear la república de los trabajadores. La libertad sindical fue la garantía de la clase que sufría injusticia contra sus explotadores. Claro está que en la batalla, el ejército proletario encontró al estado, aliado de la burguesía, por lo que tuvo que enfrentarse a este segundo enemigo. La libertad sindical, tanto o más que la libertad general de asociación, fue un derecho político, característica que conserva en nuestros días. **B)** A continuación se señalan las diferencias fundamentales entre los dos derechos **a)** La filosofía social, política y jurídica que inspiró las declaraciones de los derechos del hombre, incluido el derecho general de asociación, se expresó en el individualismo y en el liberalismo económico doble pensamiento de la burguesía convativa y victoriosa. La libertad sindical fue producto de la vida humana que sufría injusticia y que se vio obligada, mediante las organizaciones sindicales, a luchar contra el capital y su estado **b)** La libertad

general de asociación se integró en un derecho frente al estado, al que impuso un no-hacer. La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero tuvo que ser también un derecho frente al estado, un dejar-hacer a los trabajadores, no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas. **c)** la libertad general de asociación no cubre ni puede cubrir la libertad sindical. Es indudable que al amparo del principio general pudieron vivir los sindicatos, con las prohibiciones y limitaciones impuestas por las leyes ordinarias a todas las asociaciones, pero la libertad sindical posee muchos matices, entre los que se coloca el deber de los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos las condiciones de trabajo, de ver que no podía imponer la libertad general de asociación. O expresado con otras palabras: la libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un consecuente deber del estado de dejar hacer; la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: un deber negativo del estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el art. 387 de la Ley "el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo"; y un deber positivo al estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato, no solamente tolerando y aun protegiendo el ejercicio del derecho de huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores. **d)** Se ha expuesto los fundamentos de éste deber del capital: superada la concepción de la empresa como un feudo del patrono, las condiciones para la prestación de los servicios deben fijarse por acuerdo del trabajo y el capital, y cuando falte el convenio, la actividad de la empresa es un imposible jurídico. **e)** Las conclusiones antecedentes son el resultado de otra diferencia entre los dos derechos: la libertad general fue un derecho de todos los hombres, sin que pudieran consignarse limitaciones, lo que significa que los trabajadores y sus patronos podían asociarse para los más variados fines culturales o deportivos; la libertad sindical que un derecho de una clase social, esto es, fue un derecho de clase. **C)** Tal vez existan otras diferencias, pero lo importante es establecer las posibles relaciones entre las dos manifestaciones de la libertad de asociación: las dos libertades son el efecto

consecuente de un impulso asociativo, que es siempre idéntico a sí mismo, porque la deriva de la naturaleza social de los hombres. Ciertamente, los intereses que despiertan el impulso varían necesariamente con las circunstancias históricas, pero esta diversidad no modifica la esencia de la naturaleza humana ni la fuerza del impulso a la unión con los semejantes.²⁴

E) ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía (Nipperdey). La asociación profesional se puede analizar en dos aspectos: como filosofía política tendiente a transformar el orden jurídico estatal y como institución jurídica reglamentada consecuentemente dentro de un sistema de derecho. Es en este último aspecto como precisa contemplarla.

Una corriente doctrinal encabezada en México por Mario de la Cueva, reconoce al derecho de asociación profesional una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. De esta suerte, el artículo 9 constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del artículo 123 que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

Al relacionar y contrastar los conceptos de *asociación* y de *asociación profesional*, se afirma en principio, que el primero representa el género en tanto que el segundo constituye su especie. Si profundizamos un poco y sin desconocer su unidad esencial se advierte que la asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado, y como un derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente.

24 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 244

Se sostiene también que, en tanto que la asociación es un derecho subjetivo público del hombre frente al Estado, la asociación profesional es un derecho de reivindicación frente al Estado y ante la clase social antagonica.

Por otra parte, la libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos culturales, etc., la asociación profesional en cambio, se restringe a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo.

En todo caso la asociación y la asociación profesional no se excluyen por necesidad y aun en el supuesto de que pudieran provenir de circunstancias, principios o propósitos diversos, convergen en un fundamento esencial: la naturaleza social del ser humano, cuyo bienestar es menester garantizar.

Para otro sector de la doctrina, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación. Su carácter clasista es una consecuencia de que en rigor se trata de una facultad privativa de los trabajadores, extensiva a los patrones, por mera deferencia democrática, como una fórmula retórica pero sin eficacia. Ciertamente, si se atiende a su legítimo significado no cabría pensar en el derecho de los patrones para agremiarse y promover sus intereses, lo que repercutiría directamente en el abatimiento de los derechos del trabajo, situación que dentro de nuestro sistema, jurídicamente resulta un imposible.

En este sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases en tanto que la asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (art. 123 A-fr. XVI) da pauta para pensar que no

son términos sinónimos. En efecto aunque pudieran tener una vinculación esencial, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo y el sindicato como la diferencia específica. Dicho aserto se confirma con la definición de sindicato contenida en el artículo 356 de la LFT que lo concibe precisamente, como una asociación. De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato pero también, a través de otras figuras como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas.²⁵

25 DICCIONARIO JURÍDICO 2000

**DE LAS COALICIONES
Y LOS SINDICATOS**

**III
O
L
U
T
I
P
A
C**

CAPITULO III DE LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES.

3.1 DEFINICION DE COALICIÓN.

Este concepto lo vimos en el capítulo anterior, sin embargo es indispensable hablar de coaliciones para poder abarcar el tema de sindicatos, por lo que; *Coalición* es un convenio o pacto colectivo, acuerdo mayoritario, etc., "La acción concretada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o sus intereses". La coalición no se debe confundir ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente. Si en su estricta acepción gramatical la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.

3.1.1 JUSTIFICACION CONSTITUCIONAL DE LA COALICIÓN.

Según la Ley Federal del Trabajo en su art. 354, se reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patrones, y el art. 355, la define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Los arts. 440 y 441 de la Ley, al hacer referencia a la coalición la utiliza como equivalente, al mismo tiempo, de "acuerdo y de grupo".⁴² La frac. XVI del artículo 123 Constitucional reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.⁴³

3.2 DEFINICION DE SINDICATO.

Según Nestor de Buen L. Sindicato es la persona moral constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase. La definición anterior se explica de la siguiente manera:

42 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

43 CONSTITUCIÓN FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Es la persona social... Nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone al art. 25 frac. IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal, es decir, es una persona jurídica, con su cualidad de permanencia.

Libremente constituida. Es ovio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos. El art. 357 de la L.F.T. expresa la idea de que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Por trabajadores o por patronos. Nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos. De ahí que sea necesario precisar que se trata de uno u otro.

Para la defensa de sus intereses de clase. La concepción claista del sindicato tiene su origen en el pensamiento marxista. Implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social, sin embargo no todos los que pertenecen a una clase económica tienen, por fuerza, conciencia de ello. Indudablemente nuestro sindicalismo es clasista, en base a un concepto económico pero no político ni ideológico, de la clase social, por el contrario el sindicalismo está muy lejos de representar, al menos en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase.

3.3 ORIGENES Y MOTIVACION DE LA FORMACION DE UN SINDICATO

El nacimiento y desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo antepasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

La crítica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue la Revolución Industrial, que no solo acabó con el trabajo libre y arrojó a la miseria más espantosa, a los que no pudieron absorber las fábricas, sino que, además, *substituyó la relación de persona a persona con la de dominio del empresario*

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

sobre el conglomerado obrero: en el sistema corporativo, la relación de trabajo se cumplía en forma individual y era de naturaleza personal entre el maestro, dueño del taller y trabajador efectivo y el compañero y aprendiz, esto es, era una relación entre trabajadores. En cambio en el régimen capitalista, el empresario fijaba, en un documento unilateral, al que se daba el nombre de reglamento de fábrica, las condiciones de prestación de los servicios, que podrían ser aceptados o rechazadas, pero jamás discutidas. El sindicalismo fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que en aquellos tiempos se nombró el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro. Para la consumación de esa nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y a exigir la negociación y contratación colectivas, mediante, en última instancia, por el procedimiento de huelga.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: en las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su tragedia, la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en que vivían. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural, y como imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Así relatan los autores ingleses el origen de las trade-unions; y así se formó en el año de 1906 el *Gran Circulo de Obreros Libres del Estado de Vracruz*. El sindicalismo fue un fenómeno necesario, pero respondía también a la idea de justicia. Fue un episodio en la vida social: *la unión natural de los hombres para la justicia*. Por lo tanto, podemos definir al sindiacto diciendo que es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizando para la realización de un fin: "justicia al trabajo".⁴⁴

44 CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TARBAJO. TOMO II 6ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 p. 250

En la formación de un sindicato encontramos tres momentos a saber:

A) La formación o creación del sindicato; **B)** Su vida interna, que se subdivide en la organización, que comprende, primeramente la decisión y renovación de las bases constitutivas, el número y las funciones de los órganos sindicales y los derechos y deberes de los sindicatos, y en segundo término, la acción social y cultural del sindicato en beneficio de sus asociados y de las familias; **C)** La acción externa, cuyo objeto primero es la lucha para la consecución de condiciones justas de trabajo y, después, la ejecución de los más diversos actos, tales como la integración de organismos estatales, las juntas de conciliación y arbitraje, las comisiones de los salarios mínimos y la participación en las utilidades, el seguro social.⁴⁵

3.3.1 LOS SINDICATOS COMO UNA FORMA DE EXPRESION DE UNA CLASE SOCIAL.

Los sindicatos de nuestra era difieren grandemente de las asociaciones laborales del pasado. El sindicalismo de los siglos XIX y XX posee una fisonomía distinta: la Revolución Francesa suprimió los viejos privilegios de la nobleza, en cambio, lentamente se impuso el dominio económico y político de la burguesía. A partir de ese momento, la sociedad se escindió en dos sectores generales: trabajo y capital, con lo cual, la lucha de clases tomó un rumbo nuevo: sin duda, la asociación de compañeros se propuso el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida, pero le faltó la conciencia de constituir una clase social opuesta a otra u otras; además, nunca tuvo la visión de un mundo nuevo, por lo que no se le planteó la posibilidad de una revolución social que destruyera las estructuras económicas, políticas y jurídicas. En la misma revolución Francesa ante el desarrollo colosal del maquinismo, los trabajadores tomaron conciencia de que formaban una clase social realmente nueva, oprimida y explotada, y que su redención tendría que venir de ella misma.

45 MENDIETA Y NUÑEZ LUCIA. TEORIA DE LOS AGRUPAMIENTOS SOCIALES 3ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1993 p. 244.

Por otra parte la burguesía, dueña de los instrumentos de la producción, se había adueñado del estado, lo que dio por resultado que los trabajadores tuvieran, desde es instante, un solo enemigo: la burguesía y su estado. Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo, una inmediata, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente, y otra mediata, la creación de la república del trabajo.

Este hecho, conciencia de la unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social, radica la esencia del sindicalismo. ⁴⁶

3.3.2 ESTRUCTURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS ORGANISMOS SINDICALES.

Primeramente mencionaré la **clasificación** ⁴⁷ de los sindicatos. La primera división es en razón de que los hay de trabajadores o de patrones.

- ◆ Los **sindicatos de trabajadores** atienden a la actividad y al lugar en que esta se realiza, esto es a la naturaleza de la empresa, se **dividen** de la siguiente manera:
 1. **Gremiales.** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio u especialidad.
 2. **De empresa.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
 3. **Industriales.** Los trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, entendiéndose por esta última como empresas que tienen una actividad en común, es decir, que se dediquen a

46 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 252

47 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMOS I Y II 9ª ED. ED. PORRUA MEXICO 1994 P 743

actividades extractivas o de transformación y a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada.

4. **Nacionales de industria.** Formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas

5. **De oficios varios.** Son los formados por trabajadores de diversas profesiones.

◆ Los **sindicatos de patrones** también tienen su clasificación: 1. Locales 2. Nacionales. Ambos formados por una o varias ramas de actividades.

1. **Su constitución.** El art. 357 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, es decir, se trata de un acto libre y se necesitan por lo menos veinte trabajadores en el caso de sindicatos de trabajadores, que al unir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho, por ello se puede afirmar que se trata de un negocio jurídico y se necesita para su constitución que se cumpla con los requisitos esenciales y de validez.⁴⁸

2. Los **elementos subjetivos.** Son la manera como se expresa el consentimiento en la asamblea constitutiva y el requisito de forma y sus limitantes de no intervenir en el ámbito religioso ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. A los trabajadores también se les limita en razón de la edad (deben ser mayores de 14 años) y de la naturaleza de la relación; se prohíbe también a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. En cuanto al número ya se ha mencionado que deberán ser un mínimo de 20. La ley menciona que, los trabajadores que funden su sindicato, deberán encontrarse en "servicio activo", sin embargo el art. 364, dice que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajadores hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los

48 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO Op. Cit. 744

treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

3. **Respecto al consentimiento**, la Ley no exige que se exprese de manera especial, ante un funcionario público, para la creación de un sindicato, por lo que bastará que se haga de manera indudable. Se podrá otorgar verbalmente, por escrito y aún de cualquier otra forma. La ley presume que el consentimiento debe expresarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito.
4. **La forma.** Predomina el criterio de la consensualidad. La forma como expresión de la voluntad para la constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal.

La Ley exige que se levante acta de asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral.

5. **El objeto posible**, como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, está expresado en el concepto mismo del sindicato y consiste, de acuerdo a la Ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acude a su formación. La ley a este respecto es precisa al mencionar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en los asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. El objeto del sindicato, como el de toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en los estatutos.
6. **Los estatutos.** El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros. Son la norma general que regirá la vida de los sindicatos.

◆ **LOS ESTATUTOS.**

- a) **EL ESTATUTO COMO ELEMENTO ESENCIAL.** En la medida que el sindicato no puede nacer sin estatuto, puede afirmarse que se trata de un elemento esencial, constitutivo. El estatuto se vincula de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca de estatuto.
- b) **CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS.** En el art. 371 de la ley se señala cuál debe ser el contenido, de esta disposición se desprenden elementos como:

1. Denominación.
2. Domicilio.
3. Objeto.
4. Duración.
5. Condiciones de admisión de miembros.
6. Obligaciones y derechos de los asociados.
7. Motivos y procedimientos de expulsión.
8. Correcciones disciplinarias.
9. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
10. Determinación de miembros de la mesa directiva., etc...

c) **LIBERTAD ESTATUTUARIA Y DETERMINISMO LEGAL.** El principio de libertad sindical previsto en el art. 359, se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a la organización en si, opera sólo parcialmente en la formación de los estatutos sindicales. Puede afirmarse que la regla general es la de su libre formación, pero ésta queda restringida particularmente en lo que se refiere a la aplicación de las sanciones.

d) **MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS.** Esta facultad se consagra de forma indirecta en el art. 377 frac. II, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de tres días, la modificación de los estatutos. La ley no señala qué requisitos deben cumplirse por lo que corresponderá a la asamblea constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales.⁴⁹

◆ **Reglamentos.** El art. 359 señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos. No hay otra referencia al respecto en la ley. García Abellán menciona que "un reglamento constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo".

49 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO Op. Cit. 748

La función reglamentaria es potestativa, esto es, puede operar un sindicato sin reglamento alguno. Su necesidad surgirá, en general, de la mayor o menor complejidad de la organización.⁵⁰

- 1. La mesa directiva.** La ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva se realice en una asamblea diferente de la constitutiva. Esto refleja el hecho de que la representación originaria del sindicato en su condición de persona moral, es función de la asamblea, la que puede delegarla en la mesa directiva. Precisamente en el art. 376 se establece, supletoriamente a la voluntad de la asamblea, que "la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos". La integración de la mesa directiva no está marcada de manera necesaria, en la ley, sólo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarías, mencionándose al secretario general y a los secretarios de organización y de actas.

Las limitantes en cuanto a la designación de la mesa directiva al disponer en el art. 372 que "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros".⁵¹

- 2. Admisión, renuncia, expulsión, derechos y obligaciones de los trabajadores.** Nada impide que un trabajador solicite su ingreso a un sindicato, sin embargo **no existe un derecho al ingreso**, pues, si existiera, se limitaría el principio de libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores y a sindicatos a asociarse con otros en contra de su voluntad. Lo anterior tiene que ver con las relaciones entre los trabajadores y el sindicato y la sanción que hace la ley respecto a la libertad de separación y renuncia del sindicato del que se forma parte. En las cláusulas de exclusión se consideran los motivos y procedimientos de de expulsión.

50 IDEM, 749

51 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO Op. Cit. 751

Por lo que se refiere a los derechos y obligaciones de los miembros de una asociación sindical son los que corresponden a los integrantes de cualquier comunidad y se analizó de manera breve a continuación.

a) **Derechos.** Los derechos de los sindicatos pueden dividirse en:

- **Derechos directos.** Se derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, por ejemplo; **a) los derechos directos, derivados de las normas estatutarias** como: el derecho a participar en la vida del sindicato, concurrir a las asambleas, facultad de votar todas las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical. **b) derechos directos, derivados de los beneficios obtenidos por la actividad sindical** como: el derecho del trabajo que tiene como finalidad inmediata el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores; esa es la esencia de los contratos colectivos y contratos-ley, cuyas normas se convierten, automáticamente, en derechos concretos de cada trabajador.
- **Derechos reflejos.** Son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son. Se incluyen las cláusulas de preferencia sindical; son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen.

b) **Obligaciones.** La ley no contiene ninguna disposición específica, pero al establecer el contenido de los estatutos en la frac. VI del art. 371, menciona las obligaciones y derechos de los asociados, a continuación mensiono las obligaciones de los sindicatos de manera concreta:

- **No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad:** La violación a estos preceptos es uno de los motivos más frecuentes de expulsión.
- **Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos:** concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar pulcramente las comisiones que se les confieren por la asamblea o por la directiva sindical, de conformidad con, los estatutos.

- **Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva**, dictados en los términos estatutarios.
- **Pagar las cuotas sindicales ordinarias**. La obligación sólo se extiende a las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 110 de la Ley frac. VI, dispositivo en el que faculta al patrón de hacer esta clase de descuentos a los trabajadores.

3. Órganos sindicales. En el acto constitutivo de un sindicato se practica una *democracia directa*, esto a manera comparativa, por que la asamblea es la totalidad de los miembros fundadores del sindicato; después vendrá el ingreso de nuevos trabajadores. En una nueva comparación se puede señalar que la asamblea constitutiva es una *coalición suprasindical*, una especie de poder constituyente, no sólo por que es la creadora de un sindicato, sino también por que es la autora de los estatutos, a los que se les llama *la norma sindical fundamental*.

Los órganos de base del sindicato son la **asamblea y los directivos**. Una tercera comparación hace ver que la primera es *el poder legislativo y el tribunal supremo*, lo que confirma que la estructura de la comunidad sindical es una manifestación de democracia directa, en tanto la directiva es *el poder ejecutivo*, expresión del pensamiento democrático, porque está subordinado a los estatutos y a la asamblea, y por que es responsable ante ésta.

*La asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados.*⁵²

3.3.3 LA ACTIVIDAD POLITICA DE LOS SINDICATOS.

Hemos visto lo referente a la estructura de los sindicatos veamos ahora aspectos como su actividad política. Al hablar de actividad política sindical hablamos también de las libertades políticas sindicales que son entendidas como aquellas que garantizan la formación, la vida y la actividad libres de los sindicatos para la

52 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 355

realización de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo. Esto es importante en el tema que estoy tratando pues, estamos hablando de la libertad sindical, el tema de los sindicatos es indispensable para el estudio de la presente tesis, pues el derecho del trabajo es un derecho en constante movimiento la libertad de los sindicatos como veremos más adelante no era vista con buenos ojos por nuestra legislación, así como no esta bien definido el alcance de la libertad sindical en sus dos acepciones.

Históricamente encontramos que la finalidad que originariamente se propusieron los trabajadores fue la llamada inmediata, a saber, el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios y la elevación de los niveles económicos de los trabajadores y sus familias. Conquistado este primer aspecto de la libertad sindical, nos damos cuenta de que la vida, las realidades sociales y los hechos, y la decisión del movimiento obrero, se impusieron una vez más a las leyes y al pensamiento conservador, porque ésta es de verdad, la postura de quienes pretenden negar actualmente la legitimidad de la finalidad inmediata o política de los sindicatos. Se puede decir que después de la desaparición en Europa de los regímenes totalitarios y fascistas, el viejo debate teórico en torno a la actividad política de los sindicatos y del movimiento obrero, está cancelado. Son muchos los testimonios a favor de lo anterior, por ejemplo está el testimonio del maestro **Georges Burdeau**:

"Los hechos han venido a resolver el problema que se plateaba todavía al principio de nuestro siglo, cuando los dirigentes de las organizaciones obreras tenían que interrogarse acerca del porvenir de sus movimientos... El sindicalismo es hoy un poder de hecho, como otros muchos, de los que se distingue por la amplitud de su base social; y de la misma manera que los demás poderes, busca en la acción política los medios que le permitan satisfacer las exigencias de sus miembros".⁵³ En México la ley veracruzana del trabajo de 1918, modelo de las leyes de los estados, se inspiró en la legislación francesa en la cual las cuestiones políticas y religiosas estaban prohibidas a los sindicatos.

53 CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TARBAJO. TOMO II 8ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 p. 278

A solicitud del presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión aprobó el 17 de Octubre de 1940 se suprimiera la prohibición política.

Los sindicatos lo mismo en el Viejo que en el Nuevo Continente, se forjaron en la lucha de la justicia social contra el capital y su estado, quiere decir, el sindicato surgió como un *movimiento político*, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico. Superados el individualismo y el liberalismo, negar la intervención de los sindicatos en lapolítica nacional equivaldría a desconocer la historia y las transformaciones operadas en los últimos cincuenta años, y constituiría el sacrificio de los hombres para satisfacer las ansias de poder y de riqueza de las minorías que gobiernan a los pueblos en el sistema capitalista del mundo occidental.

Un importante aclaración al respecto es que la aceptación de la doble actividad política no debe entenderse en el sentido de que el sindicato, como persona jurídica, puede substituir a los trabajadores en la emisión del voto ciudadano, de tal suerte, que cada organismo sindical tendría tantos votos como miembros registrados. Por lo tanto, nada impide a cada trabajador votar por los candidatos de un partido distinto al que estuviere adherida la organización laboral.

Actualmente, los sindicatos, como ya se ha analizado si pueden tener una actividad política pues originalmente estos surgieron como un movimiento obrero, esto es, de una lucha por una sociedad más justa.⁵⁴

3.4 LOS SINDICATOS SON UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER.

Para comprender mejor este punto es esencial ver la libertad individual frente a los sindicatos, y que es actualmente uno de los temas más apremiantes en México.

54 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 280

En sus orígenes contemporáneos, los sindicatos, fueron asociaciones libres, que tenían un solo propósito: *unidad por la fuerza de las intenciones para enfrentar al capital*. El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, principio aceptado actualmente en el derecho laboral, la formación de diversas corrientes ideológicas, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical, entre otras varias circunstancias, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores. En estas condiciones, la cuestión de la libertad de los trabajadores frente a los sindicatos, debino de un problema esencialmente político, como se analizó en el punto inmediato anterior. La **libertad**, es un derecho inalienable de los hombres para profesar una u otra manera de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquirir una convicción nueva.

Existen un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de fines supremos del derecho del trabajo. Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los derechos, ante todo por que la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son: la *Declaración de los Derechos Sociales* de 1917; la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre*, adoptada por la *Asamblea General de las Naciones Unidas* el 10 de diciembre de 1948; la *Ley Federal del Trabajo* de 1970 art. 357; y el *Convenio 87* de la OIT de 1948, ratificado por el *Senado mexicano*, según se desprende del *Diario Oficial de la Federación* de 16 de Octubre de 1956. Las obligaciones o deberes son religiosos, morales y jurídicos: los primeros tienen su fundamento y obligatoriedad en los mandamientos de alguna divinidad, los segundos dependen de la conciencia humana, en tanto las obligaciones jurídicas derivan de una norma social.

En el orden jurídico mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber. Por ello se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, esto es, no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber, sin embargo es de aclararse en este campo de la libertad personal de sindicación, si existe una persona obligada, o mejor dicho son dos las personas obligadas hacia el trabajador, el estado y el patrono, quienes deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio del derecho.⁵⁵

3.5 LA LIBERTAD SINDICAL Y DE ASOCIACIÓN.

Para hablar de libertad sindical es importante primero de la "*libertad*" que en términos generales ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre.

LIBERTAD:

Del latín *libertas-atis* que indica la condición del hombre no sujeto a esclavitud. En su acepción filosófica, el vocablo libertad tiene un significado más preciso. La libertad se entiende como una propiedad de la voluntad, gracias a la cual ésta puede adherirse a uno de entre los distintos bienes aunque le propone la razón. La libertad es una consecuencia de la naturaleza racional del hombre. Por la razón, el hombre es capaz de conocer que todos los seres creados pueden ser o no ser, es decir, que todos son contingentes. La libertad humana, en sentido estricto, consiste en la posibilidad de preferir el bien mejor. Por eso, una razón deformada que parte de premisas falsas para juzgar, o una razón que juzga sin la información adecuada, es un grave obstáculo para la libertad. Tenemos por ejemplo al respecto la frase evangélica, **la verdad os hará libres**, y se comprende que la ignorancia y la falta de educación sean de los más graves obstáculos a la libertad.

55 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 301

De lo anterior se colige que el hombre crece en libertad a medida que su voluntad quiere bienes mejores, y siendo Dios el bien óptimo, el hombre que ama a Dios es eminentemente libre.

En sentido jurídico, la libertad es la posibilidad de actuar conforme a la ley. El ámbito de la libertad jurídica comprende: obrar para cumplir las obligaciones, no hacer lo prohibido, y hacer o no hacer lo que no esta ni prohibido ni mandado. Esta concepción supone que la ley es un mandato racional, de modo que el actuar conforme a la ley equivale a actuar conforme a la razón. Esta equivalencia se da propiamente en la ley natural, lo cual no es más que lo que la misma razón prescribe al hombre como norma de obrar en orden a su perfeccionamiento integral. Respecto del derecho positivo puede darse o no darse esa equivalencia entre razón y ley. La libertad jurídica en relación al derecho positivo consiste, entonces en la posibilidad de obrar conforme a la ley positiva en tanto ésta cesa conforme con la ley natural. Entendida así, la libertad jurídica implica la posibilidad de resistencia frente a la ley injusta.

En el derecho constitucional se habla de algunas "libertades" fundamentales, como la libertad de imprenta, la libertad de educación la libertad de tránsito, etc. Aquí, la palabra libertad denota un derecho subjetivo, es decir, el derecho que tienen las personas a difundir sus ideas, a educar a sus hijos, a entrar y salir del país, etc. Mientras se respeten esos derechos en una sociedad determinada, se podrá decir que los hombres actúan en ella con libertad, ya que los derechos de la persona humana son expresión de la ley natural, y la libertad jurídica, como ya se dijo, consiste esencialmente en, la posibilidad de obrar conforme a esa ley natural.⁵⁶

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:

Es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes.

56 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO V 15ª ed. Ed. BIBLIOGRAFIA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 p. 875

La libertad de asociación, en tanto que derecho del hombre, no fue consagrada constitucionalmente sino hasta mediados del siglo XIX. Esta consignación tardía se debió, primero, a que el régimen corporativo fabril y comercial imperante en la Edad Media, más que el reconocimiento de la libertad de asociación, representaba un obstáculo insalvable para la constitución de cualquier otro tipo de agrupaciones o asociaciones, y, después, al hecho de que, p.e., en la Francia revolucionaria, la abolición de toda asociación, tratárase de ordenes religiosas o corporaciones, fue una consecuencia del liberalismo revolucionario, el cual, fundado en las ideas de Juan Jacobo Rousseau, pretendía liberar al hombre de toda atadura que, especialmente a través de las asociaciones, pudiese obstaculizar la formación de la voluntad general.

De ahí que ni las declaraciones ni las constituciones revolucionarias francesas, como tampoco las norteamericanas, del último cuarto del siglo XVIII, hayan recogido la libertad de asociación como un derecho del hombre.

No será sino hasta más de medio siglo después que vamos a encontrar consignada la libertad de asociación en los textos constitucionales. Así, p.e., en Francia, en el artículo 8 de la Constitución del 4 de noviembre de 1848; en México, en el artículo 9 de la Constitución del 5 de febrero de 1857.

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

Así, surgen agrupaciones y partidos políticos sindicatos obreros, asociaciones y colegios profesionales, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc.

De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental, el cual encontramos consignado en los artículos 9 y 35, fracción III, de nuestra Constitución en vigor.

Tan sólo referido a la libertad de asociación política, puede decirse que el derecho de asociación constituye una condición esencial de la libertad política dentro de un sistema democrático, ya que sin el reconocimiento de este derecho fundamental no sólo se impediría la formación de partidos políticos de diversas, y no pocas veces encontradas, tendencias ideológicas, con el consiguiente empobrecimiento de la vida democrática, sino que, además, el mismo sufragio universal quedaría totalmente desprovisto de eficacia.

Por lo que se refiere a la **libertad sindical**, el tema que nos ocupa, en tanto que derecho fundamental de todo ser humano individualmente considerado, esta se encuentra igualmente protegida por el artículo 9 constitucional. En cambio, la misma libertad sindical considerada como un derecho social, como un derecho del individuo en tanto parte integrante de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en el apartado "A" del artículo 123, fracción XVI, de la Constitución.

Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reglamentadas en leyes secundarias tales como, entre otras, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Sociedades Mercantiles, etc.

En el plano del derecho internacional de los derechos humanos, la libertad de asociación, en su doble dimensión, individual y social, figura no solamente en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22), sino también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (a 8), ambos aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, vigentes desde 1976, y ratificados por México el 24 de marzo de 1981, siendo el instrumento citado en segundo término más preciso sobre el particular. La misma dualidad normativa la encontramos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos (artículo 11), del 4 de noviembre de 1950, en vigor desde el 3 de noviembre de 1953, y en la Carta Social Europea

(artículo 5), del 18 de octubre de 1961, que complementa a aquél en los aspectos económico, social y cultural. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, del 22 de noviembre de 1969, vigente a partir del 18 de julio de 1978 y ratificada por México el 25 de marzo de 1981, en su artículo 16 también reconoce la libertad de asociación *lato sensu*.

Por otra parte, la libertad sindical se encuentra igualmente protegida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ello tanto á través de las propias reglas constitucionales de la organización, como por medio de varias convenciones elaboradas en el seno de la misma. Entre éstas cabe citar, sobre todo, el Convenio núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical, del 9 de julio de 1948; el Convenio núm. 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva del 1o., de julio de 1948, y el Convenio núm. 135, concerniente a los representantes de los trabajadores, del 23 de junio de 1971.

En la práctica, numerosos problemas se han planteado en cuanto al respeto de la ***libertad sindical*** en el seno de la OIT, sea ante el Comité de la libertad sindical, sea ante la Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical, sea ante comisiones ad hoc, encargadas de investigar los casos dudosos resultantes del examen de los informes gubernamentales por parte de los órganos regulares de control de la aplicación de los convenios. También la Corte Europea de Derechos Humanos ha debido ocuparse de diversos casos en esta materia, basta mencionar aquí algunos de dichos asuntos: el caso del Sindicato Nacional de la Policía de Bélgica, contra dicho país, el caso del sindicato sueco de conductores de locomotoras, y el caso Schmidt y Dahlström, ambos contra Suecia.

Como ocurre con todos los demás derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es absoluto ni ilimitado. Lo afectan condiciones y restricciones de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés público.

Entre las restricciones más comunes y generales a las que se subordina el ejercicio del derecho de asociación, algunas conciernen al objeto o finalidades que persiguen los diferentes tipos de asociaciones, mientras que otras se refieren a las personas que pueden o no pertenecer y participar en ellas.

Así, en nuestro país, conforme lo disponen los artículo 9, 33, último párrafo, 35, fracción III y 130, pfs, noveno y decimocuarto, de la Constitución, encontramos en primer término que el objeto de toda asociación debe ser lícito; en segundo lugar, que cuando la finalidad de la asociación sea tomar parte en los asuntos políticos del país, sólo podrán participar en ella los ciudadanos mexicanos prohibiéndose expresamente, en congruencia con lo anterior, que los extranjeros se inmiscuyan de ninguna manera en dichos asuntos; en tercer lugar, que ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar, prohibición que afecta a las fuerzas armadas y a la policía, por lo que los miembros de estos cuerpos de seguridad quedan excluidos del ejercicio de este derecho; en cuarto lugar, quedan también excluidos del beneficio de este derecho los ministros de los cultos, prohibiéndose estrictamente, al mismo tiempo, la constitución de cualquier tipo de asociación o agrupación con fines políticos, cuya denominación se relacione o vincule con alguna confesión religiosa.

Cabe advertir aquí que la restricción impuesta a los ministros de los cultos en materia de asuntos políticos, si bien por un lado se justifica ampliamente si tomamos en cuenta la amarga experiencia histórica de nuestro país, por el otro choca con disposiciones que se encuentran consignadas en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, los cuales, como hemos señalado, han sido ya debidamente ratificados por nuestro país, si bien para ello fue necesario interponer las reservas del caso.

Desde el punto de vista del derecho internacional de los derechos humanos, la libertad de asociación puede ser, desde luego, objeto de las restricciones legales habituales, y generales, es decir, de aquellas limitaciones que, previstas por la ley, son necesarias en una sociedad democrática para proteger la seguridad nacional, el orden público, la moral, la salud o seguridad públicas, así como los derechos y libertades de los demás.

Pero, además, el ejercicio de esta libertad por parte de los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado, puede ser sometido a restricciones legales específicas, según lo establecen el artículo 22, inciso 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 16, inciso 3, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el artículo 11, inciso 2, del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos.

Sin embargo, la mencionada Convención Americana va aún más lejos en cuanto a la libertad de asociación de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, ya que en el caso de estos, el ejercicio de este derecho puede serles pura y simplemente prohibido (artículo 16, inciso 3).

En cuanto al citado Convenio Europeo, aun cuando este permanece únicamente en el campo de las restricciones, hace extensivas éstas a los miembros de la administración del Estado (artículo 11, inciso 2), misma extensión que encontramos consignada en el artículo 8, inciso 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁵⁷

Se puede observar de todo lo anterior que en realidad no hay un concepto gramatical de libertad sindical, y más bien lo que tenemos es un concepto difícil, su expresión como garantía individual es equívoca según lo afirma Nestor de Buen Lozano en su obra Derecho Mexicano del trabajo segundo tomo, esta se entiende como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.

57 MENDIETA Y NUÑEZ LUCIA. TEORIA DE LOS AGRUPAMIENTOS SOCIALES 3ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1993 p. 225

En suma se puede hablar de que existe aquí un desdoblamiento del derecho en este sentido por lo que se puede hablar de "derecho de sindicalización" y de "libertad de afiliación sindical"⁵⁸

3.5.1 EL CONFLICTO ENTRE EL DERECHO DEL INDIVIDUO Y LA ASOCIACIÓN SINDICAL.

Este tema está íntimamente relacionado con esta tesis pues es el punto en el que se empieza a realizar el estudio de la misma, puesto que es donde nace el conflicto entre la libertad sindical y las cláusulas de exclusión, ambos conceptos pueden estudiarse desde dos campos: la libertad en sentido positivo y en sentido negativo; y su contraria dentro de la ley: las cláusulas de exclusión por exclusividad y la de exclusión por separación, las cuales limitan dicha libertad de sindicación con la intención de fortalecer a los sindicatos, para evitar posibles traiciones de los afiliados. Sin embargo en la lucha por proteger a los sindicatos surge la problemática de los derechos individuales y los derechos del grupo sindical en las que, pese a las diferentes opiniones doctrinales no hay totalmente una certeza respecto a cuál es el derecho que debe prevalecer en tratándose de política interna sindical.

Hay autores que se inclinan claramente por el derecho de la asociación sindical sobre el individual, como ejemplo tenemos a *Ricord*, que intenta justificar la legitimidad de la cláusula de exclusión diciendo que, "la sociedad moderna – precisa- es, cada vez más, una sociedad de masas, con gran predominio colectivo. El sindicato obrero se impone al derecho del estado burgués, en una permanente y colosa lucha de clases, y se crean, entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales... si el obrero "libre" va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga atado frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea instrumento bien conocido de su reivindicación económica y social".

17 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO Op. Cit. 620

El movimiento obrero europeo, en el siglo pasado, jamás se propuso lograr el objetivo de que la ley reconociera un derecho individual de los trabajadores para organizar sindicatos. Lo que quería era el reconocimiento legal de las organizaciones obreras; que no se las prohibiera que aceptara su personalidad jurídica..."⁵⁹

La naturaleza social del derecho establecido en la frac. XVI del apartado "A" del art. 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza "social" del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. Por lo que el tema de las cláusulas será el estudio del último capítulo.

3.5.2 LIBERTAD PERSONAL DE SINDICALIZACIÓN Y SUS DIMENSIONES.

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: **a) La libertad positiva**, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. **b) La libertad negativa**, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. **c) La libertad de separación o de renuncia**, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, por que si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien esta obligado a ingresar a un sindicato tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida.

59 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 300

1.- La libertad positiva de sindicación: se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVII y XIX, impone al estado y al capital un *deber de no hacer*, un abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

Esta libertad de asociación se encuentra consagrada como ya se ha señalado en nuestra constitución art. 123 frac. XVI apartado "A", y tiene los mismos principios que el derecho del trabajo: *universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad*. El art 357 de la Ley de 1970 consigné la dimensión con mayor calidez: "Los trabajadores tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

2.- La libertad negativa de sindicación: La actual legislación en su art. 358 tiene resuelto el problema de la libertad negativa de sindicación, al decir "a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". El art. 123 constitucional tiene como finalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, pero no es su propósito otorgar un poder, menos aun absoluto, a los sindicatos sobre los trabajadores; la frac. XVI es suficientemente precisa: los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos. No obstante lo anterior, existe una realidad que no puede soslayarse: pertenece a la naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarcar a la mayoría, para no decir la totalidad, de los trabajadores de las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida por los hombres por cualquier procedimiento es igualmente inaceptable.

3.- La libertad de separación o de renuncia: desde su nacimiento los sindicatos lucharon por *la libertad positiva de sindicación*, pero de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la *libertad negativa*, por que dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras.

Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha.⁶⁰

Por las mismas y aún mayores razones, se opusieron a la *libertad de separación*, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. Los autores de la ley de 1931 no cedieron, por lo contrario, colocaron el art. 235, que dice "cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el art. 234 -de esa ley de 1931- se tendrá por no puesta", actualmente art. 358 de la ley en su segunda parte.

60 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 305

**EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO, EL CONTRATO LEY,
ASÍ COMO SUS FORMAS DE CELEBRACIÓN**

**IV
C
A
P
I
T
U
L
O**

CAPITULO IV EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL CONTRATO LEY, ASI COMO SUS FORMAS DE CELEBRACION.

4.1 DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.⁶¹

4.1.1 PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

De la definición anterior se obtiene quiénes son parte en un contrato colectivo: **a)** una organización sindical o agrupación obrera; **b)** un patrón o empresario particular; **c)** varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y **d)** un grupo de patrones o un grupo de empresas o industrias.

Aun cuando algunas legislaciones permiten que las coaliciones de trabajadores puedan celebrar contratos colectivos de trabajo, entre nosotros no se da este caso por disposición expresa de la ley, ya que siempre será un sindicato o varios sindicatos quienes intervienen en su celebración pero no trabajadores libremente asociados.⁶²

61 DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I 5ª ed. Ed PORRUA MEXICO 1991 p.177

62 Idem. P. 180

La intervención de un sindicato y una empresa o patrón no presenta, por otra parte, ningún problema de aplicación del contrato colectivo de trabajo. Sí lo presenta en cambio la multiplicidad sindical; esto es, la existencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa o negociación. Nuestra legislación ha resuelto este conflicto de intereses de la siguiente forma.

1) Si concurren a la discusión y firma de la convención sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. **2)** Si concurren sindicatos gremiales o sea aquellos integrados por trabajadores de determinados oficios o especialidades, el contrato deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones en las que exista un mayor número de trabajadores de estas profesiones, siempre que entre sí lleguen a un acuerdo sobre el particular, de no suceder esto, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. Tal es el caso de las empresas aéreas o periodísticas, en las que cada sector profesional se rige por un contrato colectivo distinto: pilotos, sobrecargos, ingenieros de vuelo, personal de tierra, etc., en las primeras; reporteros, articulistas, impresores empleados de administración, etc., en las segundas. **3)** Si concurren sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato destinado a regular las actividades de su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria. En México se presentó este caso cuando algunos sectores de trabajadores ferrocarrileros (trenistas, telegrafistas, mecánicos o carpinteros) exigieron la celebración de contratos colectivos para cada especialidad. Y curiosamente, aun cuando actualmente está unificado el gremio ferrocarrilero, aparte de existir un contrato colectivo que contiene las bases generales subsisten los contratos colectivos de cada especialidad (artículo 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo).

Puede ocurrir que cualquiera agrupación pierda en un momento dado la mayoría de trabajadores, perdiendo entonces la titularidad de un contrato colectivo.

Sólo que, de presentarse esta situación, deberá intentarse la acción correspondiente ante la junta de conciliación y arbitraje, para que sea ésta la que declare cualquier cambio y otorgue la titularidad de la contratación al sindicato que resulte mayoritario (artículo 389 Ley Federal del Trabajo). Cabe aclarar por último, que las federaciones y confederaciones de trabajo (o sean las agrupaciones de varios sindicatos o asociaciones profesionales) carecen de capacidad para celebrar contrato colectivo de trabajo.⁶³

4.1.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Independientemente de las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, las cuales deberán quedar plenamente identificadas en el mismo, dichos instrumentos deberán contener las siguientes disposiciones o cláusulas indicativas de los términos en que haya sido ajustada la relación laboral: **a)** la duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o para la realización de una obra determinada; **b)** la distribución que se dé a las jornadas de trabajo, a los días de descanso y vacaciones; las jornadas pueden ser variables (diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas como en el caso de los menores y ciertos tipos de trabajo); los descansos semanarios pueden abarcar hasta dos días laborables y las vacaciones podrán fijarse en mayor número de días a los periodos legales; **c)** la capacitación y el adiestramiento que deba darse a los trabajadores, en particular la obligación patronal de impartir al trabajador que inicie sus actividades en una empresa, la que corresponda en particular según la actividad que vaya a desarrollar, a fin de evitar riesgos en el trabajo por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de maquinas, equipo o herramienta; **d)** la organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrón, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento de admisión y escalafón. Pueden establecerse algunas otras según convenga a las partes como las de conciliación, de revisión contractual, de tabuladores; etc.; de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa.

63 DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO Op. Cit. p.183

Las resoluciones adoptadas por estas comisiones mixtas pueden ponerse en ejecución si así lo acuerdan las partes; pero si se desea que tengan validez formal plena entonces se solicitará su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias (artículo 392 Ley Federal del Trabajo).

4.2 ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo. Podemos decir que al igual que lo ocurrido con el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabajadores; a menos que -como lo ha expresado nuestra SCJ- ya sindicalizados dichos trabajadores y aceptados por ellos las cláusulas respectivas, pretendan la prevalencia del interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el interés general que representa el contrato colectivo. (Tesis núm. 50 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los fallos de los años 1917 a 1985, «pp.» 50 y 51, tomo correspondiente a la Cuarta Sala.).

Hecha la anterior advertencia examinemos los **elementos** que integran el contrato colectivo de trabajo:

1o. Es inderogable. Ha expresado asimismo nuestro alto tribunal de la República, que sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo (sindicatos y patronos) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas facultad de la cual carecen, por lógica consecuencia, los trabajadores

individualmente considerados (Tesis núm. 51 del apéndice antes citado; p. 51). Esto significa que al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

2o. Es normativo. El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman, sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que estas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto las primeras surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad. Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio como puede serlo una nación en tanto que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses generales de la colectividad las segundas a reducidos grupos de trabajadores. Pero en el fondo la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

3o. Es un derecho de clase. Para el doctor De la Cueva, quien entre nosotros fue el que con mayor énfasis defendió este tercer elemento, la cualidad del contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrón, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de

trabajo. Para el eminente maestro así como la ley ordinaria mejora a una Constitución, el contrato colectivo puede y debe mejorar la ley.

4o. Es extensivo. Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo. Fuera de este caso el artículo 396 de la «Ley Federal del Trabajo establece el principio de igualdad al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rija una norma única para todos los trabajadores de una empresa por resultar imperativo el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos.⁶⁴

4.3 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las características de los contratos colectivos, son las de los actos jurídicos, contando con tres elementos a saber: *Elementos esenciales: a) el consentimiento y b) el objeto posible. Los presupuestos de validez y los requisitos de eficacia.*

A) ELEMENTOS ESENCIALES:

- ♦ **El consentimiento:** La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades, así sea tan relativo como el contrato colectivo, se habla de consentimiento. El estudio del consentimiento exige analizar los siguientes elementos: **a) los sujetos** ya que la voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. **b) modo como se expresa el consentimiento** en el contrato colectivo de trabajo el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito, como lo dispone el artículo 390 de la ley, que exige que además se haga por triplicado, por ello se le clasifica de acto formal. **c) momento en que se perfecciona el consentimiento** la ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y

64 MUÑOZ RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 1ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1988 p. 75.

dice que el “concentimiento surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”. El depósito no es, un acto esencial para la existencia, sino una condición de eficacia.

- ◆ **El objeto posible.** El objeto es un contrato, lo constituye la creación o transformación de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también este tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Lo esencial, en el contrato colectivo de trabajo lo constituye el aspecto normativo que está previsto por la ley en el artículo 391.

En la doctrina mexicana el Doctor Mario de la Cueva, sostiene que el contrato colectivo comprende las partes siguientes que forman el objeto posible del contrato colectivo de trabajo:

a) La envoltura. Son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución, Mario de la Cueva dice que este elemento se descompone en dos partes “normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo”, esto es, “la empresa o empresas en las que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato se celebre por un sindicato gremial”. Las normas de “envoltura” son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo. De ellas según Mario de la Cueva, se forma la parte externa de la institución.

b) El elemento obligatorio. Formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo. Dentro de las primeras se tienen las que prevén las sanciones de las comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical “y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical”.

Estas cláusulas “afectan la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que afecta al sindicato”. Las cláusulas del segundo grupo establecen derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas. Consisten en beneficios que el patrón otorga al sindicato: ayudas económicas para su sostenimiento; la oferta de un local para sus oficinas, etc. **c) El elemento normativo.** Lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Como ejemplo de las primeras en el artículo 391 de la ley se señala que el contrato colectivo contendrá: frac. IV Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios, etc. Un ejemplo de las segundas. Los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario para la comunidad de los trabajadores como hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc. **d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.** Son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él. Estas normas son válidas pero de producirse su violación ello no implicaría la del contrato colectivo de trabajo encaso de huelga en caso de incluirse “materialmente” normas ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos.

Lo obligatorio implica el nacimiento de derechos subjetivos entre las partes; lo normativo, las bases para que se creen derechos subjetivos y las “obligaciones” correlativas, respecto de terceros.

B) PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

En el negocio jurídico laboral, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y, excepcionalmente la forma.

a) La capacidad. Se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los 18 años (artículo 646 de l código civil) y señala sus límites (artículo 430 del código civil). Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar

a lo ordenado en el artículo 709 que señala: "la personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rigen, salvo las modificaciones siguientes..." y a lo previsto en el artículo 692, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo. Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, 16 años de edad (arts. 23 y 372-I, a contrario sensu) y acreditarán su personalidad "con la certificación que les extiendan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o La Junta Local de Conciliación y Arbitraje..." (artículo 692-IV).

b) El libre albedrío. Consideraciones.

En el derecho individual el legislador si los tuvo en cuenta, en los casos del nacimiento de la relación individual motivado por el dolo es la situación prevista en los artículos 47 fracción I y 51 fracción I (rescisión de las relaciones de trabajo en casos de engaño). El contrato colectivo de trabajo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue en mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente "natural" de contrato colectivo.

El dolo y la mala fe, como instrumentos para obtener mejores condiciones compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de las luchas de clases. El error, producido por el dolo o mantenido oculto en actitud de mala fe será, además, resultado de la falta de vigilancia de las partes cuyas consecuencias habrán de arrastrar.

En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la teoría de las nulidades, particularmente de los llamados vicios de la voluntad. La renovación permanente de los contratos colectivos de trabajo, a través de la revisión anual y bienal, hace innecesario esperar el resultado de cualquier procedimiento ordinario ante los tribunales cuya solución final se alcanzaría, por regla general, después de la renovación natural del contrato colectivo de trabajo no habría un sindicato que perdiera el tiempo planteando tales demandas y difícilmente un patrón las intentaría sabiendo que, a corto plazo, la prestación concedida por error motivado por dolo u obtenido por mala fe, se exigirá como conquista.

c) La licitud en el objeto. El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos este es necesariamente un objeto lícito no afectaría la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento.

Ahora bien: podría ocurrir que determinados aspectos del contrato, por ejemplo, la descripción de puestos consignaran conductas ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los arts. 3º y 4º de la ley que, implícitamente exige la licitud de la actividad. También sería aplicable a la última parte del artículo 5º produciéndose la situación de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el artículo 27, a cuyo tenor: *si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban presentarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman en objeto de la empresa o establecimiento.* De esta manera el contrato colectivo de trabajo, como norma general, seguirá siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas.

d) La forma. La ley exige la forma escrita para la validez contrato colectivo de trabajo, bajo pena de nulidad, según el artículo 390 de la ley. Se exige, además, se otorge por triplicado y que se entregue un ejemplar a cada una de las partes. La omisión de estos requisitos no está evidentemente sancionada con la nulidad.

C) LOS REQUISITOS DE EFICACIA.

Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se les denomina "modalidades" y consisten, específicamente, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición está prevista por la ley. Generalmente es una condición suspensiva. La ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de conciliación y arbitraje (artículo 390). Esto atribuye al depósito, precisamente, la

na turaleza de una "conditio iuris ". se trata, obviamente, de una condición suspensiva.

El contrato colectivo de trabajo existe desde su celebraci3n pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estar3n cumpliendo una obligaci3n "natural", esto es, carente de acci3n. No se podr3a por ejemplo plantear leg3tamente un conflicto de huelga por violaci3n de un contrato colectivo no depositado.

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes. Precisamente el art3culo 391 frac. III se expresa que las partes pueden determinar su duraci3n o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra determinada.

La fijaci3n de una obra determinada implica que se celebre el contrato colectivo de trabajo, bajo condici3n resolutoria, que consistir3 en la conclusi3n de la obra. El plazo resolutorio, es igualmente v3lido en el contrato colectivo, pero su vencimiento no afectar3 a las relaciones individuales constituidas. ⁶⁵

4.4 FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

De acuerdo con Nestor de Buen Lozano, no existe en la ley una clasificaci3n precisa de las formas como se puede llegar a la celebraci3n de los contratos colectivos de trabajo. sin embargo, del analisis de las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en los t3rminos siguientes:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patr3n (art3culo 387).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (art3culo 387, segundo p3rrafo, 450-II y 469-I y II).
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisi3n libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (art3culo 460 frac. III).

65 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 9ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1994 p.825

- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (artículo 469 frac. IV).
- e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje (arts. Del 900 al 919). A este procedimiento deben de recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga.⁶⁶

4.4.1 FORMAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La ley señala en el artículo 401 que el contrato colectivo de trabajo termina en los siguientes casos:

- I. Por mutuo consentimiento.
- II. Por terminación de la obra y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Aún cuando la Ley no señala, puede producirse una cuarta hipótesis de terminación del contrato colectivo de trabajo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo. La conclusión del contrato colectivo de trabajo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a

6 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p.834

pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán desde ese momento, como de costumbre o uso de empresa. (artículo 403).⁶⁷

4.5 EL CONTRATO LEY. DEFINICIÓN.

Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo a los postulados de la legislación aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica. Para nuestra Ley Federal del Trabajo es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional" (artículo 404).⁶⁸

La ley mexicana del trabajo promulgada el año de 1931 puede considerarse como una de las primeras legislaciones que se ocupó de su reglamentación en lo que atañe a jornadas salarios y condiciones comunes de trabajo en varias industrias, al establecer en su «a.» 58 que: "cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para

67 Idem. P. 842

68 DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO Op. Cit. p.201

todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local lo correspondiente".

Dos fueron, como puede apreciarse, los objetivos del legislador de 1931: por un lado, fortalecer la unión de los trabajadores al hacerles comprender la conveniencia de un trato igual en el desempeño de un trabajo igual, dentro del ámbito territorial de la República; esto es, que independientemente del progreso, recurrencia y necesidades de cada región del país, cualquier actividad productiva de idéntica naturaleza debía merecer un tratamiento similar, en función del principio de igualdad ante la ley. Por el otro, evitar la libre o restringida concurrencia del sector patronal en el mercado, con la consiguiente disparidad de las condiciones de trabajo, a fin de hacer competitiva su producción, haciéndoles comprender a la vez la conveniencia de fomentar un sentido de unidad y solidaridad con iguales beneficios para todos, mediante el esfuerzo realizado por el Estado para obtener el entendimiento de los factores de la producción (capital y trabajo), al crear en ellos conciencia del daño que podría sufrir la vida económica nacional si la lucha de intereses condujera a una competencia desleal, que al final se hubiera traducido en perjuicio para los trabajadores. El propósito jurídico del contrato-ley ha sido desde entonces diferenciarlo del contrato colectivo de trabajo ordinario, encontrándose la diferenciación fundamental entre uno y otro en la intervención del Estado, ya que al poder público es a quien más interesa el aseguramiento de mejores condiciones de trabajo para la generalidad de los obreros, meta de toda convención colectiva, así como el ejercicio cabal de los derechos colectivos. En la actualidad a todos los países importa establecer un conjunto de requisitos de fondo y forma de carácter obligatorio, de idéntico orden, naturaleza y contenido, destinados a impedir, por medio de reglamentos legislativos, se impongan limitaciones laborales derivadas de inexactas interpretaciones de soberanía territorial, cuando se halle en juego el interés

general. De ahí la obligatoriedad impresa en todo contrato-ley, diferente a la que surge del contrato colectivo ordinario.⁶⁹

4.5.1 CONTRATO-LEY Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. (INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL).

Lo hasta aquí expuesto nos lleva a señalar la distinción teórico-técnica entre contrato-ley y contrato colectivo de trabajo. Es una interpretación jurisprudencial de la «SCJ», la que precisa esta distinción.

Desde los comienzos del funcionamiento de la Cuarta Sala, y reiterada todavía en nuestros días, se ha sustentado por nuestro más alto tribunal del país la siguiente tesis:

"Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento, pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia al fenecer el plazo, o se celebre uno nuevo, con asistencia de los patrones y sindicatos de la misma industria y sea sancionando por el ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo" (tesis núm. 60 del Apéndice que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1985, tomo correspondiente a la Cuarta Sala, p. 60).

69 DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO Op. Cit p.212

4.5.2 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DEL CONTRATO-LEY.

A) REQUISITOS DE FONDO

Es el doble alcance de los mencionados requisitos, los que confirman la distinción a la cual se alude. Examinémoslos brevemente. Requisitos de fondo: **a)** la existencia de un contrato colectivo ordinario que rijan las relaciones entre trabajadores y empresas donde se pretenda imponer el contrato-ley; **b)** la solicitud para su celebración, hecha por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria, y **c)** la afiliación de la mayoría de los trabajadores de dicha rama industrial, en los padrones de los sindicatos solicitantes.

B) REQUISITOS DE FORMA:

- a)** la presentación de la solicitud sindical ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando las empresas se encuentren ubicadas en dos o más entidades federativas o cuando se trate de industrias de jurisdicción federal; **b)** la presentación de la mencionada solicitud ante el gobernador de un Estado o ante el jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate de industrias de jurisdicción local; **c)** la verificación por parte de cualquiera de estas autoridades, previa a la iniciación del procedimiento de vigencia respectivo, del requisito de mayoría; deberá establecerse al mismo tiempo la circunstancia de si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley **d)** la publicación de la solicitud en el «DO», así como en el periódico oficial de las entidades federativas involucradas, convocando a los sindicatos y a los patrones de la rama industrial correspondiente para asistir a una reunión en la cual se ponga a discusión el contrato-ley, señalándose el lugar donde habrá de celebrarse la convención respectiva, fecha y hora de iniciación de la reunión inaugural; **e)** la convención será
-

presidida por el Secretario del Trabajo, el gobernador del Estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso, pero podrán presidirla los representantes que designen, de no poder asistir al acto; **f)** cualquier sindicato o patrón de la rama Industrial convocada podrá oponerse a la solicitud, siempre que su oposición se encuentre debidamente fundada, a efecto de ser discutida en la convención, y **g)** de no existir oposición o declararse infundada ésta, una vez aprobadas las cláusulas del contrato-ley, se decretará su obligatoriedad, publicándose el decreto correspondiente en el «DO» de la Federación (artículos 405 a 414 de la Ley Federal del Trabajo).⁷⁰

4.5.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO-LEY.

Pueden incluirse en un contrato-ley todas aquellas estipulaciones que se estimen necesarias por las partes para su mejor administración, pero son de naturaleza obligatoria y deben quedar convenientemente fijadas las referentes a las jornadas de trabajo, a los días de descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a la capacitación y adiestramiento, esta última no incluida en la ley de 1931.

Resulta esencial el tabulador salarial pues no debe olvidarse que el interés básico de estos contratos, desde su origen, ha sido la nivelación de salarios en las distintas profesiones, oficios o especialidades de cada rama industrial, por regla general muy numerosas; así como la igualdad de trato social.

El primer contrato colectivo de carácter obligatorio que tuvo vigencia en nuestro país, desde el año de 1927, fue el de la industria textil, el cual no sólo subsiste hasta nuestros días sino que hoy tiene varias ramificaciones: la industria de la lana; la de fibras duras; la de fibras sintéticas; la de la seda y artisela, la de géneros de punto habiendo sido el propósito de su celebración unificar los criterios para aplicar un sólo tabulador en cada una de esas industrias, de acuerdo también al tipo de maquinaria y equipo que se emplea en ellas.

Y es que cada contrato-ley constituye de hecho una nueva convención colectiva, tanto porque su reglamentación varía según los avances y requerimientos de la técnica, como debido a la exigencia legal de publicar un decreto especial cada vez que sea celebrado o revisado.

La publicación del contrato-ley es además necesaria por la obligatoriedad que encierra la extensión de sus efectos a la totalidad de los trabajadores y patrones de una rama industrial. E independientemente de ello, las consecuencias inmediatas que se siguen son otorgar al sindicato que vaya a encargarse de su administración en cada empresa, facultades para el ejercicio de las cláusulas de admisión y exclusión; para reanudar los trabajos en dicha empresa en caso de terminación de los efectos jurídicos del contrato-ley o por cualquiera otro motivo consignado en la ley; y para exigir el pago de indemnizaciones y salarios caídos cuando procedan unas u otros.

La ley de 1931 establecía que la falta de un nuevo acuerdo que pudiera poner fin a la vigencia de un contrato-ley dejaba en libertad a trabajadores y patrones para convenir de inmediato nuevas condiciones de trabajo en una empresa («a.» 66). En la ley vigente tales condiciones no son imperativas. Por esta razón al darse por terminado un contrato-ley, no es forzoso como lo era en la legislación anterior, pactar idénticas condiciones de trabajo, pues pueden establecerse otras distintas e inclusive resultar de beneficios inferiores a los que hubiesen regido, pues los efectos no son restitutorios sino definitivos debido a la autonomía del contrato-ley. En otras palabras, podrán pactarse condiciones de trabajo similares a las que hubiese incluido el contrato-ley que haya sido dado por terminado, pero podrán imponerse otras distintas según convenga a las partes.

4.6 REVISIÓN DEL CONTRATO-LEY.

La ley actual no fija plazo de duración para el contrato-ley por lo que resulta de interés, antes de concluir el breve examen realizado, precisar el procedimiento para su revisión cuando haya sido fijada en el propio contrato una fecha de vencimiento. Recordemos sobre el particular que tal solución no constituye entre nosotros una novedad, pues una ley sobre contratos colectivos de carácter obligatorio, promulgada por el congreso federal con fecha 28 de diciembre de

1945, había señalado desde entonces que, si por alguna circunstancia no se llevara a cabo la revisión de un contrato-ley, podía el Ejecutivo Federal dictar las medidas prudentes, con las modalidades que aconsejase el interés público, para prorrogar su vigencia.

El objeto era asegurar a los trabajadores la conservación de las conquistas que el gobierno se encontraba obligado a proteger, y garantizar al mismo tiempo al sector patronal, condiciones de trabajo que evitaran la desarticulación o el agotamiento de las diversas industrias frente a una competencia desleal. La actual reglamentación consigna las siguientes facultades: **a)** sólo podrán solicitar la revisión quienes representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, o en una o más zonas económicas, si estas abarcasen una o más de dichas entidades o si comprenden el territorio nacional; **b)** la solicitud de revisión se dirigirá a la Secretaría del Trabajo, al gobernador de un Estado o al jefe del Departamento del Distrito Federal, según la jurisdicción territorial el contrato-ley; **c)** la autoridad convocara con tiempo prudente (noventa días cuando menos) a los sindicatos y a los patrones involucrados a la celebración de la convención que proceda; **d)** si ninguna de las partes que hayan intervenido en el contrato-ley solicita la revisión, o si la mayoría de trabajadores en él representados no ejercita el derecho de huelga para garantizar sus intereses sociales, quedará prorrogado en forma automática por un periodo igual al fijado para su duración; **e)** los salarios tabulados en un contrato-ley son susceptibles de revisión anual; **f)** toda reforma que se introduzca o todo nuevo convenio a que puedan llegar trabajadores y patrones, aun cuando no resulte substancial, será motivo de publicación de un nuevo decreto en el «DO» de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa donde vaya a tener vigencia, según proceda legalmente, y **g)** de no llegar a un acuerdo sindicatos y patrones se dará por terminado el contrato-ley, excepción hecha del caso en que la mayoría de los trabajadores representados, decidan ejercitar el derecho de huelga como medida de preservación de los beneficios ya obtenidos (artículos 419 a 421 de la Ley Federal del Trabajo).⁷¹

71 DICCIONARIO JURÍDICO 2000.

4.7 FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO- LEY.

En la ley de 1931, el contrato-ley que, en realidad, se denominaba "contrato colectivo de carácter obligatorio", aparecía regulado dentro del mismo capítulo dedicado al contrato colectivo, en general.

Esto tenía una razón de ser, ya que no se celebraba el contrato-ley de manera especial. Simplemente, en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, por decreto del poder ejecutivo, federal o local, se declaraba su obligatoriedad (artículo 58).

La nueva ley, reconociendo una realidad superó a la vieja formula, planteó dos caminos diferentes. Éstos, respondieron a una realidad indiscutida: el hechos de que todos los contratos-ley vigentes nacieron de una convención y al deseo de conservar, por respeto institucional, el primer procedimiento, no obstante ser inútil. "No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales" según el legislador de 1970.

De esa manera la nueva ley consagra, en primer lugar, el procedimiento, que consiste en convocar a una convención obrero-patronal que aprueba un texto nuevo para el contrato-ley y, en segundo término, el viejo e inútil sistema de la declaración de obligatoriedad de un contrato existente.⁷²

4.8 FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO- LEY.

La ley señala dos situaciones en que el contrato-ley termina: por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o si, al concluir la revisión, los sindicatos de los trabajadores y de los patrones, no llegan a un acuerdo, salvo que los

12 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p.849

primeros ejerzan el derecho de huelga (artículo 421, en el que el legislador igual que en el artículo 420, de nuevo manda a los trabajadores a “ejercitar” el derecho de huelga).

4.9 LA HUELGA COMO MEDIO DE CELEBRACION.

Primeramente definiremos la huelga, para poder entrar a las formas de celebración a través de este medio de los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley.

HUELGA.

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 Ley Federal del Trabajo). Para la doctrina la huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades. Para los autores contemporáneos la huelga no forma parte de los llamados conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales. La huelga es solo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su exigencia para establecer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretenda el retorno a un orden establecido o cuando se busque un acuerdo interpartes, si se trata de una controversia de naturaleza económica. Esta idea ha llevado a considerar si la huelga es en realidad un derecho, pues si examinamos el pensamiento de Carlos Gide la huelga no es sino un estado de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio.

Los objetivos que se pueden perseguir con la huelga: **a)** conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; **b)** obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; **c)** obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; **d)** exigir el cumplimiento del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido celebrado **e)** exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; **f)** exigir la revisión anual de los salarios contractuales, y g) apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo).⁷³

A) LA HUELGA COMO MEDIO DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La celebración del contrato colectivo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores, por si mismos, no pueden celebrar el contrato colectivo ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría, convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito *sine qua non* para su celebración. En realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo se busca mediante un conflicto de huelga y estallada esta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoya.⁷⁴

B) LA HUELGA COMO MEDIO DE CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO LEY.

73 DICCIONARIO JURIDICO 2000
14 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p.902

En la fracción III del artículo 450 de la ley, se señala que es objeto de la huelga el obtener de los patronos la celebración o la revisión del contrato-ley.

El problema en esta situación es que las características del mismo son diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un sólo patrón pactar un contrato-ley o revisarlo.

De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se puede obtener.⁷⁵

4.9.1 LA CONVENCION COMO OTRA FORMA DE CELEBRACION.

Las convenciones colectivas son una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea, por que representan el momento en que por vez primera, una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de la producción. O con otras palabras: *las convenciones colectivas son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social*, la figura jurídica que serviría a la clase trabajadora para tratar de cumplir la finalidad inmediata del derecho del trabajo, a la que se le ha caracterizado como *la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres, esto es, como el ordenamiento que se propone alcanzar condiciones de prestación de los servicios que respondan a las exigencias materiales y espirituales de los hombres y al disfrute de la libertad y dignidad que pertenecen a todos los seres humanos.*

Al analizar el derecho colectivo del trabajo nos encontramos con una trilogía jerárquica en las instituciones, que va desde la base, que es la sindicación, encuentra su grado segundo en la huelga y alcanza su cúspide en las

15 Idem. p.902

convenciones colectivas, que son, en consecuencia, la institución suprema del derecho colectivo.

CONVENCIONES OBRERO PATRONALES.

Se da el nombre de convenciones a las reuniones de obreros o de patronos para designar a sus representantes ante las Juntas de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales.

Dichos representantes son electos en actos que se organizan por las autoridades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Distrito Federal por el Jefe del Departamento del D. F. y en los Estados por los gobiernos locales a través de sus respectivos Departamentos de Trabajo. Tienen lugar cada seis años y pueden celebrarse tantas asambleas como juntas especiales funcionen en cada Junta de Conciliación y Arbitraje, si éstas no actúan en pleno (artículo 648 Ley Federal del Trabajo).⁷⁶

A) LA CELEBRACIÓN MEDIANTE CONVENCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Mario de la Cueva dice que: se da el nombre genérico de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.

En la historia de la fijación de las condiciones de trabajo se observa, a partir del siglo XIX, un tránsito del contrato individual de trabajo al reglamento unilateral de trabajo, nombrado generalmente reglamento de fábrica, al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley. Una evolución que tiene como punto de partida el interés individual, pasa por el de las comunidades obreras concretas y llega al de la clase trabajadora nacional una relación dialéctica, que primeramente, universaliza el interés de cada trabajador, pero que, al mismo tiempo, aplica el interés general de la clase trabajadora a todos y cada uno de los trabajadores.

1. El reglamento de fábrica fue la fijación unilateral de las condiciones de trabajo, llevada a cabo por el empresario para una o varias fábricas. Otra de las intervenciones satánicas de la clase capitalista en el siglo XIX.

Se sabe que el derecho civil reguló la relación de trabajo como un *arrendamiento de servicios*.

El número creciente de obreros necesarios en la fábrica hacía imposible que el propietario discutiera con cada uno de ellos las condiciones de trabajo, especialmente la duración de la jornada y el monto de los salarios; y por otra parte, la desigualdad de las jornadas habría dificultado grandemente las actividades de la fábrica, que exigían que los trabajadores participaran y terminaran en horas precisas. Así nació la costumbre empresarial de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, lo cual, a su vez, determinó que el único derecho del aspirante al trabajo fuese la adhesión o el rechazamiento.

2. El contrato colectivo. El reglamento de fábrica fue un instrumento de opresión y explotación, pero abrió los ojos al movimiento obrero, que exigiría la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios, con dos cambios fundamentales: su formación y su vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y del patrón, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática; y su finalidad sería la aplicación de la idea de la justicia social a las relaciones de trabajo.

surgió el contrato colectivo para una o varias empresas determinadas y constituyó, desde su nacimiento, la primera especie de las convenciones colectivas.

3. El contrato-ley o contrato colectivo obligatorio. Nombre este segundo que le viene de la circunstancia de que su vigencia depende de una declaración de

obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo. Es la segunda especie de las convenciones colectivas, que se trata a continuación.⁷⁷

B) LA CELEBRACIÓN MEDIANTE CONVENCION DEL CONTRATO-LEY.

Se lleva a cabo con un desarrollo análogo, en sus principales etapas, al proceso legislativo. Se puede dividir ese proceso de la siguiente manera:

1. **Iniciativa.** Corresponde a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades en todo el territorio nacional (artículo 406).
2. **Autoridad competente.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal; el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local (artículo 407).
3. **Comprobación del requisito de mayoría.** Corresponde acreditarlo a los sindicatos, ante la autoridad competente (artículo 408).
4. **Fuacultad discrecional de la autoridad.** La autoridad competente deberá determinar si, a su juicio, es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley (artículo 409). Se trata evidentemente de una facultad discrecional.
5. **Convocatoria.** La autoridad publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en periódicos y otros medios que juzgue adecuados, señalando el lugar en que habrá de celebrarse la convención, y la fecha de la reunión inaugural. Ésta será fijada dentro de los siguientes treinta días (artículo 410).

77 CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II 8ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 pp.377

6. **Convención.** La autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representante. La propia convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue necesarias. (artículo 411).

7. **Aprobación.** El acuerdo final de la convención, proponiendo el texto definitivo del contrato-ley requiere la aprobación de los sindicatos y patrones que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (artículo 414).

8. **Declaración de obligatoriedad.** Corresponde hacerla al Presidente de la República o al gobernador del Estado. La autoridad ordenará, al mismo tiempo su publicación (artículo 414).

9. **Publicación.** Se lleva acabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa (artículo 414).

10. **Iniciación de la vigencia.** El contrato-ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la ley señale otra fecha distinta (artículo 416).⁷⁸

78 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II OP. CIT. P.850

**DE LAS CLÁUSULAS
DE EXCLUSIÓN**

**V O L U M E N
C A P Í T U L O**

CAPITULO V DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

5.1 CONCEPTO GENERAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Se denomina cláusula de exclusión (sindical), la cláusula convencional, por la cual una asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados.⁷⁹

En nuestros medios laborales y jurídicos se usa uniformemente la fórmula *cláusulas de exclusión*, pero se menciona con alguna frecuencia el término *cláusulas de consolidación sindical*. Diversas razones sirven de explicación a las dos denominaciones: los partidarios de la primera fórmula sostienen que posee un sentido de objetividad e inmediatez, porque, en efecto, la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, en tanto la de separación hace sentir el derecho del sindicato en forma también inmediata y objetiva; por otra parte, la denominación expresa con mayor claridad la función y los efectos de las cláusulas; y por último, en su favor obra la circunstancia de que la Ley de 1931 utilizó el término en su artículo 236.

En oposición a esta argumentación, los defensores de la segunda fórmula adoptan una posición finalista: las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto, su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista; si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir, *consolidar la presencia y la fuerza sindicales*.

No puede desconocerse el valor de este segundo razonamiento; y debe asimismo mencionarse el hecho de que la comisión suprimió en el artículo 395, equivalente al 236 de la Ley de 1931, el nombre de cláusula de exclusión.

Pero los trabajadores y los empresarios continúan adictos a esa primera denominación.

79 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO III 15ª ed. Ed. BIBLIOGRAFIA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 p. 14

5.1.1 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres. No fueron obras de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aun a las tradicionales del 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. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho del trabajo como el nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora.⁸⁰

1. Del concepto se puede decir: En el derecho mexicano, desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son *normaciones de los contratos colectivos y los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el elemento exclusivo de los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.*

Por lo tanto, son principios al servicio del establecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo.

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

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

80 CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II 8ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 p. 307

Esta definición correspondió a la Ley de 1931. La de 1970, modificó el párrafo final en los términos siguientes: *a quienes sean miembros del sindicato contratante, formula que debe considerarse equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo.*

B) La cláusula de exclusión por separación: es otra *normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.* La definición correspondió también a la Ley de 1931; la comisión redactora de la Ley nueva, congruente con la modificación que introdujo en la cláusula de ingreso, hizo la misma modificación.

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

“Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, *siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.*”⁸¹

5.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por que 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

81 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 308

sindicatos, el que prefiera. Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas estas ideas podemos citar a Francia y a los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo periodo en que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de los dos principios: la defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por una parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo. Por otra parte, la propia corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, por que se había separado del sindicato, o por que se rehusaba a ingresar en él. En la Ley del 27 de abril de 1956 quedaron consagrados estos principios. "las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aun condenadas en ciertos casos por las jurisprudencia y por la Ley francesa." ⁸²

En los Estados Unidos, según R. Smith Simpson, en su estudio *El movimiento Obrero en los Estados Unidos de Norteamérica*, aparecieron los primeros sindicatos en forma de sociedades amistosas, por los años anteriores a 1776, y obraron después enorme impulso hasta llegar a la cifra de 15 millones de afiliados en 1951. Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical. En efecto, la Ley Taft Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo, y si el sindicato se rehúsa a admitirlo, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo, aun cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte del sindicato y

82 DORIT DU TRAVAIL, BRUN Y GALLAND, PAG. 647

es expulsado del mismo por cualquier causa (menos por falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales) su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato. En cambio, si la expulsión obedece a la falta de pago de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón separar al remiso, el patrón tendrá que despedirlo. Entre nosotros el proyecto original de la Ley Federal del Trabajo que fue enviado al Congreso, consagraba el principio de la libertad sindical y así fue aprobado, estableciéndose en el artículo 234, lo siguiente:

“Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.” Más aún, el Legislador, que mostró suma cautela al señalar sanciones de inexistencia, consideró de tanta importancia el respeto al principio contenido en el artículo transcrito, que en el siguiente artículo, 235, ordenó: “Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, *se tendrá por no puesta*. ”. Hay que aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda negativa. A pesar de lo anterior, las cámaras adicionaron estos preceptos con otro artículo que tomó el número 236, en que se anula el principio de libertad sindical, pues se establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión. ⁸³

5.2.1 ANTECEDENTES EN MEXICO.

Los antecedentes de la cláusula en México no son claros. De la Cueva señala que, al parecer, fue incluida en el contrato colectivo de trabajo que en 1916 firmó la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, dato que confirma Mario Pavón Flores (partidario de la misma), quien agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil.

83 GUERRERO L. EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 18ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1998 p. .298.

En 1934, de acuerdo al propio Pavón Flores, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión. Cita Pavón, de manera especial, el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los Sindicatos Petroleros El Águila, S.A., que señaló, para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnización alguna.

En este caso, agrega Pavón, la cláusula fue consagrada desde entonces, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

La cláusula no ha merecido una aceptación unánime por parte del movimiento obrero. Pavón Flores recuerda que “inicialmente, los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) se opusieron con tenacidad a la cláusula, considerándola como un arma de dos filos para la clase obrera”. En realidad temían “que la misma se aplicara, no a los traidores y patronales sino a los militantes que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero”. Sólo la aceptaron, a la larga, imponiendo tales requisitos que nos dice Pavón Flores, “prácticamente, sólo significaba una aceptación teórica de dicha cláusula.”⁸⁴

5.3 RESEÑA HISTORICA DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

La historia del derecho del trabajo se ha hecho centenares de veces, por lo que nos remitimos a la literatura universal y nacional.

1. **Antecedentes históricos generales:** lo que hoy llamamos *derecho del trabajo* nació en el siglo XIX, pero aun en él, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse.

84 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 9ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1994 p 621

Fue nuevamente Inglaterra la nación que abrió la primera puerta: una Ley del parlamento (*Trade disputes act*) reconoció su licitud en el año de 1906. Los Estados Unidos de Norteamérica principiaron a cambiar su postura negativa a partir de la tercera década de nuestro siglo, hasta que, finalmente, la Ley Wagner de 1935 reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.

2. La historia nacional de las cláusulas: el derecho mexicano del trabajo, nació con la Revolución constitucionalista, pero en ninguna de las leyes de esos años se hace referencia a nuestro tema. José Ortiz Petricioli, miembro distinguido de la CROM, nos informo que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmo en 1916 con la *Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.*, pero no se ha conseguido un ejemplar de ese contrato. La Declaración de derechos sociales tampoco contiene norma alguna para la solución del problema, pero no es siquiera imaginable que los diputados constituyentes hubieran descendido a los detalles de una legislación minuciosa del trabajo. La misma carencia se dio en las leyes de los estados, en las que únicamente se encuentra la obligación impuesta a los patronos de preferir a los trabajadores sindicalizados. Salvo el dato de la industria eléctrica, la primera cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apareció en la *Convención textil de 1927*, con validez en toda la República. Los proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la misma manera que la Ley vivieron bajo la influencia del derecho civil, lo que explica que no se encuentre en ellos el reconocimiento de la licitud de las cláusulas de exclusión.

3. El proyecto de la Secretaría de Industria de 1931: el articulado del Proyecto garantizaba plenamente las libertades positiva, negativa y de separación; sus artículos 236, 237 y 249 pasaron literalmente a los artículos 234, 235 y 249, fracción III, de la ley de 1931. Pero el artículo 48 reconoció, por primera vez en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario: "La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a

quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Se sabe que el presidente Portes Gil remitió al Congreso de la Unión en el año de 1929 un *Proyecto de Código Federal del Trabajo*, que encontró una fuerte oposición en la Cámara de diputados, al extremo de que no llegó a discutirse. El movimiento obrero, representado por la CROM; objetó, ante todo, su tendencia a la *sindicación única*, y habló insistentemente de las cláusulas de exclusión, en sus dos aspectos, de ingreso y de separación.

1. ***El nacimiento de la cláusula de exclusión de ingreso:*** los autores del *Proyecto de la Secretaría de Industria* conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo, que resultó el cuarenta y ocho, cuyo texto se transcribió con anterioridad. Ante la Comisión dictaminadora del Congreso los trabajadores hicieron notar que el art. 48 parecía una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de la cláusula dependería, necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario, lo que rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo, al excluir no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino, además, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo. La Cámara de Diputados y posteriormente el Senado, aceptaron los puntos de vista de los trabajadores y suprimieron la frase: "siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes".

2. ***El nacimiento de la cláusula de exclusión por separación:*** alegaron también los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese puesto. Apoyados en estas razones, solicitaron se adicionara la ley con un artículo más, que llevaría el número 236:

“Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a 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 cláusula de exclusión.”

Surgió así una posible contradicción entre este precepto y el artículo 235, que expresa que “cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo las libertades positivas y negativa de sindicación, se tendrá por no puesta”; Lo cual, a su vez, podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito. Es importante aclarar que el problema nunca se llevó ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

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

En dos tesis de jurisprudencia obligatoria, la Cuarta sala dio una interpretación precisa del precepto en cita:

Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Como el artículo 246, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

Estas reflexiones se refieren únicamente a los casos de expulsión y no podrían extenderse a la renuncia que presente el trabajador, de tal suerte que el único requisito en esta hipótesis es la existencia de la renuncia.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

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

A) Elaboración y discusión del Proyecto.

En los primeros días de 1968, la comisión entregó el *Anteproyecto de nueva ley federal del trabajo*. Por acuerdo del Presidente de la República se distribuyó entre

las organizaciones de trabajadores y patronos, autoridades del trabajo federales y locales, universidades e institutos de investigación y juristas y personas interesadas en el tema.

Así transcurrieron cuatro meses en espera de las posibles observaciones, que de verdad fueron muchas, hasta que, por acuerdo del propio Presidente de la República, la comisión invitó al trabajo y al capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones. Analizó entonces la comisión la totalidad de las observaciones, escritas y verbales, y redactó el proyecto que fue enviado por el ejecutivo a la Cámara de Diputados como *iniciativa de nueva ley federal del trabajo*. Finalmente, en los primeros meses de enero de 1969, la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó, principalmente, las observaciones de los empresarios.

Ninguno de los sectores de la producción, ni las instituciones y juristas consultados, objetaron la subsistencia de las cláusulas. En esas condiciones, no pudo la comisión plantearse la posibilidad de supresión, ni siquiera su restricción: sabía que la Presidencia de la República no aceptaría la mutilación de lo que se consideraba una conquista legítima de la clase trabajadora.

No obstante, comprendió que se habían convertido las cláusulas en una fuente de abusos y lo que es más grave, en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Pero ante la imposibilidad de una modificación, sometió la aplicación de la cláusula de separación a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de los empleos.

B) Los principios de la Ley de 1970.

Para empezar este punto, veamos dos cuestiones, previas al análisis de las cláusulas de exclusión.

Al meditar hace ya muchos años sobre la redacción de las cláusulas en la ley de 1931, sale al paso la doctrina expuesta por los maestros alemanes Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, anterior a la segunda guerra mundial.

“De particular interés son actualmente las llamadas cláusulas de exclusión (*Organizations- order Absperrungsklausen*), que nacieron en los años 1872 a 1888, pero que se multiplicaron años más tarde, al crecer el número de contratos colectivos, hasta alcanzar su mayor difusión a partir de 1918: se presentan en dos formas, a las que se denomina *cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada*.

La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte, que la primera se dirige, exclusivamente, en contra de los trabajadores libres, mientras la segunda excluye también a los sindicatos que no sean miembros de los sindicatos contratantes.

Dentro de la vigencia de la legislación de 1931 se sostuvo insistentemente que, atenta la redacción del artículo 48, el legislador había reconocido únicamente la licitud de la *cláusula general*. Sin embargo, la práctica sindical impuso la *cláusula limitada*. Ante la comisión redactora del nuevo proyecto, los representantes del trabajo hicieron notar que la primera interpretación alentaba la lucha, auspiciada frecuentemente por los patronos, de los sindicatos minoritarios contra el titular del contrato colectivo. A fin de disipar la duda, se reformó el artículo 48 de la Ley de 1931 y se consignó en el 395 de la Ley nueva *la licitud de la cláusula limitada*.

Por otra parte, la doctrina no ha planteado una segunda cuestión, que es necesario resolver para poder analizar ventajosamente los problemas que afectan a cada una de las dos cláusulas: la de ingreso es la primera que entra en acción y, particularmente en el derecho extranjero, se la encuentra aislada, esto es, sin que esté consignada, al mismo tiempo, la de separación. Fue la condición de la Convención textil 1925/27. En cambio, la situación inversa es imposible, por que, entre otras razones, no produciría ningún beneficio a los sindicatos obreros, ya que la renuncia a expulsión de un trabajador sindicado dejaría al patrono en libertad para seleccionar su sustituto.⁸⁵

85 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 311

5.4 ¿CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN?

La realidad de la aplicación de la cláusula de exclusión en nuestro país, ha confirmado los temores del Partido Comunista de México al grado que el legislador de 1970, recogiendo una amplia jurisprudencia al respecto, no se limitó a considerarla como un derecho sino que, limitando radicalmente la autonomía sindical, impuso la obligación de que los estatutos de los sindicatos establecieran los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenando que, en todo caso se aprobara "por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato". (art. 371, VII, inciso F). El problema no debe plantearse, sin embargo, sólo en éstos términos. Conviene abordarlo desde el punto de vista de su **constitucionalidad o inconstitucionalidad**, a la vista del derecho consignado en el art. 123, Apartado "A", fracción XVI, y además, a la luz de las disposiciones reglamentarias que fueron los artículos 234 y 235 de la Ley de 1931, cuyo texto en lo conducente, se repite en el art. 358 de la Ley vigente, el que señala:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".⁸⁶

En el Convenio 98 de la OIT, el art. I, de corte esencialmente individualista, también observa una tendencia parecida:

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;

86 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 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 las horas de trabajo”.

La doctrina mexicana manifiesta respecto de este tema puntos de vista contradictorios, que a continuación se examinan.

Para Mario de la Cueva, la cláusula debe ser considerada **anticonstitucional** en virtud de que “la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la Ley ordinaria destruir el principio”, en apoyo de su tesis invoca, los siguientes argumentos:

- a) La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida del empleo.
- b) Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. En algunos estatutos sindicales, por ejemplo el del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana se utiliza también para “obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo”.
- c) Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es “desnaturalizar su esencia”.
- d) La cuestión fundamental consiste en “la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa, de asociación profesional”. “El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, por que el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución. Estos argumentos de De la Cueva se refiere a la libertad negativa, esto es, al derecho de renunciar al sindicato. En cuanto a los casos de expulsión el maestro señala que:

“El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público”.

- e) Partiendo del supuesto de que las Leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, De la Cueva afirma que la fracción XXII del artículo 123 (Apartado “A”) prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esa virtud “no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, por que la libertad negativa da asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.
- f) Por último, sostiene de la Cueva que no es admisible la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria. Para De la Cueva dicha condición sería nula, por contraria al artículo 5º de la Constitución “el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad negativa de asociación profesional”. Además, concluye el mismo autor, la fracción XXVII, inciso “h” del artículo 123 constitucional decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros”.

Baltazar Cavazos Flores sustenta igualmente la tesis de la **anticonstitucionalidad**, afirmando que la cláusula de exclusión viola los artículos 4º y 5º constitucionales (sólo el 5º, considerando el texto vigente, ya que el 4º se ha destinado a expresar la igualdad ante la Ley del hombre y de la mujer) y refiriéndose a la tesis de Jorge Garizurieta, favorable a la constitucionalidad de la cláusula, afirma que “las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden ergirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la

libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes”.

J. Jesús Castorena, con un argumento bastante discutible se inclina por la **constitucionalidad** de la cláusula diciendo que “mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida: basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exculción -concluye Castorena-, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicado, haya de conducir al sindicato único y obligatorio”.⁸⁷

Trueba Urbina y Trueba Barrera, sin argumentos de peso jurídico y con razones sólo políticas afirman la **constitucionalidad** de la cláusula en sus comentarios al art. 236 de la Ley de 1931, y al referirse al art. 395 de la vigente dicen, sin explicar la razón, que al poder establecerse las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, se eliminó el obstáculo de estimarlas inconstitucionales.

El esfuerzo más serio para fundar la constitucionalidad de la cláusula se debe a Humberto Ricord, quien parte de la tesis que estima a la libertad individual como ficción y dogma del Estado Burgués. “No es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física, del individuo -dice Ricord-. Pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social”.

EL Estado burgués y su constitucionalismo individualista intentan concebir al individuo “aislado, solo, desvinculado del cuerpo social, lo que equivale a subvertir la realidad social”; a negar aquella evidencia primaria de su existencia social. Equivale a tomarlo como centro de imputación jurídica; a hacer del individuo una

87 MUÑOZ RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 1ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1988 p. 55

persona; a convertirlo en creación jurídica abstracta. Todos los vínculos naturales del hombre con la sociedad fueron desconocidos; su existencia social fue silenciada; la sociedad quedó anulada. De esta manera, lo que era y es una ficción social, el hombre aislado, el individuo solo, fue transfigurado en realidad jurídica; y la realidad social, la sociedad, fue convertida en ficción, en resultado ideal de una suma de átomos individuales.

Negar la primacía del individuo no significa, sin embargo, "una condenación absoluta del discutido concepto de libertad humana" aclara Ricord, precisando que debe ser entendida como "libertad social del hombre".

La libertad ha sido reducida, en el derecho del trabajo, a su más mínima expresión. El contenido mínimo de la relación individual de trabajo viene determinando por el legislador y a veces su contenido esencial lo prevé una negociación superior, esto es, el contrato colectivo de trabajo. Por otra parte, precisa Ricord, en el derecho del trabajo importa la decisión de las mayorías, por ejemplo en la huelga, y en esa situación "la voluntad de los trabajadores minoritarios, de seguir prestando sus servicios, no produce efecto positivo alguno". Con estos antecedentes, intenta Ricord justificar la legitimidad de la cláusula de exclusión. "La sociedad moderna -precisa- es, cada vez más, una sociedad de masas, con gran predominio colectivo.

El sindicato obrero se impone al derecho del Estado burgués, en una permanente y colosal lucha de clases, y se crean, entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales: la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo, etc. El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora. En el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos. Obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales. Sí el obrero "libre" va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga "atado" frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad

de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea instrumento bien conocido de su reivindicación económica y social”.

Esta justificación sociológica de la cláusula de exclusión, la apoya Ricord también en otras consideraciones señalando que “el movimiento obrero europeo, en el siglo pasado, jamás se propuso lograr el objetivo de que la Ley reconociera un derecho individual de los trabajadores para organizar sindicatos. Lo que se quería era el reconocimiento legal de las organizaciones obreras; que no se les prohibiera, que se aceptara su personalidad jurídica. Desde los tiempos de la Ley Chapelier se observó este énfasis individualista. El tratado de versalles (1919), en su artículo 427, reconoce el derecho de asociación “tanto para los trabajadores como para los patronos”. La constitución mexicana de 1917, igualmente consagra ese derecho refiriéndose expresamente a obreros empresarios”. Atendiendo a la esencia del problema se pregunta Ricord: “¿Qué efecto produce, en ésta ámbito, la voluntad individual de un trabajador o de un patrono?”. “La sola declaración aislada de la voluntad que emitiera un número plural de individuos, cada uno por sí solo, no bastaría para constituir el sindicato, porque es indispensable que esas personas se reúnan y que estando reunidas en *grupo*; manifiesten su voluntad de fundar la asociación sindical para que, cumplidos también los demás requisitos de forma, entonces surga el nuevo organismo jurídico.

El acto individual de concurrir ala la formación de un sidicato, por sí, no produce ningún efecto. Esa pluralidad engendra la persona moral. Así, ésta no es producto de actos individualizados, sino de un acto colectivo de constitución. No se trata, pues, de un derecho individual, desde el punto de vista de la esencia. Se le considera como un derecho de tal naturaleza, por la sola razón formal de que el texto jurídico afirma, penetrado de ideología individualista, que es un derecho del trabajador o del patrono.

La existencia de derechos “de grupo”, no es extraña al derecho social mexicano. El derecho agrario, según recuerda Ricord, otorga derechos a los pueblos, a los núcleos de población “He aquí un ejemplo, de lo que hace el derecho cuando se le concibe en una dimensión social. No nescesita afirmar derechos individuales si

en sustancia jurídica no existen; sino que destaca la virtualidad colectiva de un derecho; lo reconoce al grupo, no al individuo”.

Las razones anteriores conducen a Ricord a sentar una conclusión definitiva: “En el texto Jurídico, el derecho de fundar sindicatos tiene una formulación individualista; en sustancia jurídica, es un derecho colectivo”.

Los argumenos de Ricord son definitivos. La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esta naturaleza “social” del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque el grupo -y- la consecuente pérdida del trabajo no pueden ser consideradas anticonstitucionales. Y esto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta indebida.

Ambas situaciones implican la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo.

La conclusión anterior nos conduce a un replanteamiento del problema de la contradicción aparente entre diversas normas reglamentarias: el artículo 358, expresión individualista de la libertad sindical, positiva y negativa (“a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”) y el artículo 395 que consagra las cláusulas de exclusión. El criterio de **Nestor de Buen Lozano**, al respecto, el artículo 358 entiende el concepto de obligación solo como un deber jurídico, esto es, correlativo de un derecho y es cierto que nadie puede obligar a un trabajador a afiliarse o separarse de un sindicato, en términos tales que esa obligación pudiera recibir apoyo de autoridad. Cosa distinta es la sanción de pérdida del trabajo por renuncia o expulsión sindicales, que se integra como un derecho colectivo frente

al patrón y que éste debe de cumplir, sin mayor responsabilidad, separando -y no despidiendo- al trabajador.

Esta defensa social no es exclusiva del derecho sindical. El patrón la ejerce, sin que nadie se asuste por ello, cuando despide al trabajador. La pérdida de la patria potestad que es, sin duda alguna, una sanción enorme, vinculada al divorcio necesario, que puede relegar a los progenitores, del núcleo familiar. Los hijos, en tanto que acreedores alimenticios, pueden perder ese derecho fundamental que incluye la habitación cuando su conducta es negativa y los adoptados ingratos pueden verse privados, inclusive, del vínculo legal de filiación. Otro ejemplo es que en el código civil, se acepta que los estatutos de las asociaciones civiles determinen las facultades de la asamblea general "sobre la admisión y exclusión de los asociados", etc.

En realidad el problema deriva del riesgo supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Y esto es, lamentablemente, cierto. Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal. En este sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial. Por ello el legislador de 1970 se vio obligado a rodear su aplicación de todo género de garantías, para evitar su mal uso.

La fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros.

Nestor de Buen Lozano, afirma que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley.⁸⁸

5.4.1 OBJECIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD.

Con frecuencia se ha observado que la cláusula de exclusión controvierte las siguientes garantías individuales y sociales:

88 BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 9ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1994 p 629

1. La libertad de trabajo reconocida en el artículo 5 constitucional, al impedírsele al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia. A dicha observación se ha respondido que se trata de restricciones contractuales, amén de que se confunde la libertad de trabajo con el derecho insostenible a exigir empleo en una empresa determinada, aquella que reconoce al sindicato de la cláusula de exclusión.

2. La libertad política de asociación reconocida en el artículo 9 constitucional. A este respecto, se ha cuestionado que la libertad genérica de asociación no es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3. La prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación (artículos 13 y 14 Constitucionales). Al efecto se señala que la prohibición de tribunales especiales atañe al Estado, y no al sindicato, que como organismo colectivo tiene el derecho de expulsar a los miembros perniciosos. Por otra parte, en los estatutos sindicales se reglamenta un procedimiento de expulsión previamente establecido.

4. La prohibición constitucional de hacerse autojusticia (artículo 17 Constitucional). Esta observación se ha rebatido afirmando que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.

5. La libertad de asociación profesional reconocida en la fracción XVI del apartado A del art. 123 constitucional. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta, puesto que la libertad sindical no es absoluta y que en el caso de referencia, el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.

6. La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o a dejar de pertenecer a él (artículo 123, apartado A fracción XXII de la Constitución). Dicha observación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato-ley. Por otra parte condiciona el interés particular del trabajador al interés

colectivo del sindicato que precisa del respeto y el apoyo de sus miembros para el cumplimiento de sus fines y el robustecimiento de su organización.

7. Implica renuncia de derechos de los trabajadores, por lo que dicho tipo de estipulación es nulo (artículo 123, apartado A, fracción XVIII, incisos g y h). A esta afirmación se ha respondido que no existe tal renuncia de derechos, sino como en los casos anteriores, subordinación del interés individual del trabajador sindicalizado al interés prioritario de la seguridad, fortalecimiento y consolidación del sindicato.⁸⁹

5.5 LA CONTRADICCIÓN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN CON RELACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL

Euquerio Guerrero, en su obra *manual de derecho del trabajo*, basandose en la obra del doctor Marío de la Cueva llega a las siguientes argumentaciones, diciendo que la cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional reconociendo en la Constitución y en la Ley ordinaria, (ultima parte del art. 395 de la Ley Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean separados del sindicato contratante.) pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: el despido del empleo. Si dicha cláusula tuviera por objeto evitar la colusión entre un mal empleado, que traiciona al sindicato, y el patrón, el castigo debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito y no solamente a uno, que es el trabajador. El patrón, por lo demás, no puede ser objeto de sanción en ese caso. El contrato colectivo no tiene por fin resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera y la cláusula citada tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Existe una evidente contradicción entre las **cláusulas de exclusión por separación** y el **principio de la libertad individual, positiva y negativa**, de asociación profesional. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, por que sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público. La cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo

89 DICCIONARIO JURÍDICO 2000

123 constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad, a menos de existir causa justificada.

La cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional. Aparece en el art. 395 de la Ley "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya preseten 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". Aunque la primera parte del precepto habla en general de trabajadores que estén sindicalizados, lo cual podría entenderse en el sentido de que se afilien a cualquier sindicato y no precisamente al titular del contrato colectivo celebrado con el patrón, la realidad ha concretado esta afiliación sólo al sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa.

La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus necesidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo, al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional.

La forma empleada por los sindicatos norteamericanos nos parece menos lesiva a la idea de libertad, pues el obrero tiene a su alcance el ingreso al sindicato con la única condición de que pague sus cuotas. Las dos cláusulas de exclusión en la práctica se han prestado a los abusos más censurables y en ocasiones bochornosos. La de ingreso, lisa y llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección importantes. En algunos contratos colectivos se ha atemperado ese rigor, estableciéndose que si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene el derecho de llenarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión. Dentro del carácter inconstitucional de la cláusula, estimamos que es lo menos que se puede considerar a ese respecto.

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros, se ha utilizado contra los trabajadores que no patentaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a una asociación confesional.⁹⁰

5.6 RAZÓN DE SER DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced 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.

Su aplicación está condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el contrato colectivo y a que el trabajador que sea expulsado o que renuncie, se encuentre afiliado al sindicato titular.

⁹⁰ GUERRERO L. EUQUERIO Op. Cit. p. .296

Para un importante sector de la doctrina, aunque la práctica confirme que esta cláusula ha favorecido la corrupción, el abuso y la manipulación, tales consecuencias no explican su inconstitucionalidad dada la prevalencia del interés profesional.

En todo caso corresponde a los trabajadores determinar y exigir el nombramiento de sus dirigentes más idóneos.⁹¹

5.7 LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La declaración de derechos sociales abrió un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero. Con apoyo en ella y en la segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; lucha que anticipó a las leyes inglesa y norteamericana. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los estados, pero en la *Convención textil*, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley federal del trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios.

Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria.

91 DICCIONARIO JURIDICO 2000 Op. Cit.

Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal. Se deduce que la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o pertenecientes a *sindicatos de paja*, a efecto de ejercer influencia sobre él y evita la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

Mario de la Cueva dice que tuvieron un noble y bello origen, pero desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical, y a través de él, el totalitarismo estatal.

La **doctrina argentina** menciona al respecto que los sindicatos aspiraron a eliminar legalmente a aquellos obreros agremiados que conspiraran en contra de la organización sindical, de su integridad o sus principios o que en forma abierta se pasaran al frente enemigo.⁹²

Laski, sociólogo renombrado, la consideran como la única forma posible de lucha sindical. Dice, en efecto, que no ve que haya motivo para proteger por medio de la Ley al trabajador que es incapaz o que no quiere ingresar a un sindicato y prefiere tratar individualmente. "La cláusula de exclusión me parece una consecuencia lógica del contrato colectivo. Si el contrato colectivo ha de tener alguna significación –dice–, el trabajador no puede contratar en términos individuales sin atenerse a sus consecuencias. La idea de que un trabajador debe ser libre para disponer como desee de su trabajo corresponde a una era de individualismo, que ya no tiene ningún significado histórico ya que ha dejado de tenerlo desde el sistema fabril, y se deduce de las condiciones de acuerdo con las cuales trabajan los hombres, las que no deben fijarse sobre una base que permita al patrono tener en sus manos todos los poderes principales del contrato de trabajo".

92 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Op. Cit. P. 414

Pavón Flores, entusiasta partidario de la cláusula sindical de exclusión, por entender que asegura la solidaridad proletaria, dice que su explicación y su justificación deriva de las mismas doctrinas que tienden a explicar el contrato colectivo de trabajo. Estas estuvieron influidas por el criterio predominante en el derecho civil, en el sentido de que los contratos son la expresión de la libre voluntad de las partes y que, por lo tanto, los contratos colectivos expresan esa voluntad, ya sea en forma directa o indirecta, tácita o expresa. Siguiendo esa concepción, el contrato colectivo fue asimilado a la estipulación a favor de terceros, al mandato al cuasi contrato de gestión de negocios, etcétera, pero al final dice Pavón Flores, tuvo que convenirse en que se trataba de una figura jurídica distinta.⁹³

5.8 LA CLÁUSULA DE INGRESO, PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN Y EFECTOS PROCESALES.

1. **Esencia y función de la cláusula de ingreso:** una vez más nos encontramos con la naturaleza del derecho colectivo del trabajo como un derecho de clase y con una normación que constituye otro de los grandes triunfos del movimiento obrero, a saber, un reforzamiento de la fuerza social y jurídica de la comunidad de trabajadores de cada empresa o rama de la industria y del comercio.

La cláusula que comentamos produjo otra transformación colosal de la empresa, pues su efecto inmediato fue el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, que pasó del patrono al sindicato: durante la vigencia del derecho civil y ahí donde no está reconocida la cláusula, el empresario posee la facultad irrestricta de designar libremente las personas que ejecutarán las diversas actividades de la empresa. En cambio, por virtud de la cláusula, esa potestad pasó al sindicato. Los profesores de derecho civil intentaron desvirtuar este cambio diciendo, que el sindicato obrero actuaba como representante del patrono, una de tantas ficciones civiles que carecen de sentido, porque la finalidad de la cláusula no es la defensa de los intereses del empresario, sino la del trabajo frente al capital; y por otra parte, el mandato es un acto jurídico que impone

93 PAVON FLORES M. S. LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN CAP. I ed. 2ª Ed. FIDEL MEXICO 1980 P. 57

obligaciones al mandatario frente al mandante, en tanto la cláusula de ingreso crea un derecho a favor del sindicato. Las cláusulas de ingreso, por regla general, contienen una normación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio* para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación; la segunda es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad o, y ésta es una segunda opción, solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

* Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Febrero

Tesis: I. 3o. T. J/34

Página: 95

PETROLEROS. ALCANCE DE LA CLAUSULA CUATRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. La cláusula cuatro del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores, vigente en el año de mil novecientos ochenta y nueve, establece un caso de excepción a la cláusula de exclusión por que obliga a la empresa a contratar únicamente al personal propuesto por el sindicato, pues de conformidad con esta norma contractual las vacantes o puestos de nueva creación definitivos deben ser cubiertos en el término de setenta y dos horas contadas a partir de la notificación oficial al representante sindical, de tal suerte que si transcurre ese plazo y el sindicato no proporciona el personal requerido, el patrón debe conceder un plazo adicional de setenta y cinco días que podrá modificar de común acuerdo con aquél en atención a las circunstancias especiales del caso, pudiendo contratar durante ese término los servicios provisionales de cualquier trabajador; la propia cláusula establece que si vencido el plazo de setenta y cinco días o la prórroga que se hubiere convenido sin que el sindicato suministre el personal requerido, se considerará de planta al nombrado por el patrón. Ahora bien, lo relativo al término de setenta y cinco días que como plazo máximo puede otorgar la empresa al sindicato para que le proporcione el personal requerido no puede ser limitado por la celebración de diversos contratos por períodos inferiores al de setenta y cinco días, ya que de entenderse así, podría suceder que una vacante o puesto de nueva creación definitivos permanecieran indefinidamente sujetos a contratos temporales, lo cual contravendría la naturaleza propia de esos puestos que al ser definitivos deben ser otorgados oportunamente y no dejar al trabajador en estado permanente de inseguridad jurídica; de ahí que a pesar de que se celebren diversos contratos por períodos inferiores a setenta y cinco días, es suficiente que la suma de dos o más exceda el plazo señalado para que se configure a favor del trabajador contratado en esos términos la hipótesis prevista por tal cláusula. Finalmente, en lo relativo a la prórroga que puede celebrarse entre patrón y sindicato cuando ha concluido el plazo de setenta y cinco días a que se refiere la disposición señalada, debe indicarse que no debe exceder del término invocado ni tampoco prolongarse las contrataciones provisionales a través de diversas prórrogas, en razón de que esta disposición contractual hace referencia a prórroga en singular y no a prórrogas en plural; amén que de entenderse de esta manera, también se daría lugar a que un puesto o vacante definitivos permanecieran indeterminadamente como si fueran temporales.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2403/91. Antonio Valencia Enciso. 17 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Enero

Página: 258

2. Principios y funcionamiento de la cláusula de separación: la verdadera finalidad de esta forma segunda de las cláusulas de exclusión, que no es otra cosa que *la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración*, cuyas causas pueden ser, por una parte, las manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y poder entonces controlarlos

fácilmente, y por otra, las tentativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo.

Dentro de este esquema, especialmente en el primero de sus aspectos, la cláusula de separación es otra manifestación del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

El funcionamiento de la cláusula depende de la presencia de algunos presupuestos: a) En primer lugar, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley, la cláusula debe constar en el contrato colectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita. b) La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia y expulsión, esta consignada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no se pertenece.

A) **La renuncia:** es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte.

Presentada la renuncia, la aplicación de la cláusula dependerá de que se cumplan determinados requisitos: a) La decisión debe haber sido tomada libremente, pues si la renuncia se obtuvo por medio de coacción o violencia, será nula. El trabajador podrá reclamar la nulidad de inmediato o al ser notificado de que queda separado de su empleo. b) El órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia. c) La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará separe al trabajador de su empleo. d) Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador. e) El mismo patrono, con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó el nombre del sustituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante.

B) **La expulsión:** se emprendió el estudio por parte de la comisión, de los principios y funcionamiento de la cláusula de separación por expulsión: no era posible revivir la disputa en torno a su legitimidad, sin embargo había dos graves preocupaciones: por una parte, la garantía, a favor del trabajador, contra

cualquier abuso en la aplicación de la cláusula, y por otra, el respeto a la libertad de las asambleas sindicales para que pudieran ejercer, en cumplimiento del artículo 395 de la Ley, que vine 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". El apartado XXXII de la *Exposición de motivos* de la Ley, con la sobriedad que corresponde a estos documentos, expresó magníficamente las preocupaciones de la comisión:

"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, 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, decrete la expulsión..."

Dentro de una concepción de tintes totalitarios, los representantes del trabajo se opusieron a varias de las disposiciones de la fracción VII.

Fue tal vez la primera y la única ocasión en que parcialmente se enfrentaron la idea de respeto a las garantías otorgadas al hombre por la historia contra la imposición de sanciones y procedimientos arbitrarios y la tendencia de los dirigentes obreros al ejercicio de un poder absoluto sobre los trabajadores, ausente de control jurídico. La comisión se apoyó en la Constitución y sostuvo que los derechos humanos fueron una decisión soberana del pueblo y de la conciencia internacional en la *Declaración universal de los derechos humanos*. Y logró sacar adelante el proyecto, con algunas modificaciones, resultado de una actitud conciliatoria y de la ausencia de intransigencias.

a) ***El derecho sustantivo o los motivos o causas de expulsión:*** es probable que alguno de los miembros de la comisión fuera especialista o hubiera estudiado cuidadosamente las garantías penales que contiene nuestra Constitución, lo cierto es que en una de las sesiones se recordó el adagio penal de la libertad: *ningún delito ni pena sin ley*, así como también se leyó el párrafo tercero del artículo 14

de la Carta Magna, culminación de un proceso histórico universal y nacional: "En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate". De estos principios surgió el inciso "g" de la fracción VII del artículo 371 del proyecto: "La expulsión sólo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso".

Los trabajadores objetaron la fracción en dos de sus fórmulas: la indicación de que los estatutos solamente podrían señalar causas graves para la expulsión, somete a la redacción aprobada por la asamblea sindical a la revisión libre de la autoridad así, a ejemplo, si se reclama la gravedad de la causa ante la junta de conciliación y arbitraje o ante el poder judicial federal en la vía de amparo, podrían estas autoridades resolver que en su concepto la causa, aun debidamente comprobada, no era grave, por lo que la expulsión debía quedar sin efecto; una intromisión que violaría los principios de la libertad de las asambleas, consignados en el convenio 87 de la OIT. La comisión se encontró frente a un dilema: respetar la libertad de las asambleas sindicales para la redacción de sus estatutos o conceder a la autoridad un arbitrio incompatible con dicha libertad; y lo resolvió a favor del punto de vista de los sindicatos, confiada en que a medida que los trabajadores adquiriesen conciencia de su unidad y de su misión, plasmarían en sus estatutos la idea de la justicia social.

La segunda objeción se refería a las dos formulas siguientes: *causas debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso*, lo que implicaba una redacción nueva: "la expulsión sólo podía decretarse por causas expresamente consignada en los estatutos". La comisión se mantuvo firme y no aceptó ningún cambio, por que los derechos fundamentales de los hombres debe asegurarse y no pueden quedar al arbitrio, ni de las autoridades públicas, ni de los órganos de las comunidades humanas.

b) ***El derecho procesal o el proceso de expulsión***: puesto que la fracción VII habla de *procedimiento de expulsión*, se preguntaron los miembros de la comisión si esa declaración sería suficiente, y como surgiera la duda, se dio lectura al

párrafo segundo del artículo 14 de la Carta Magna: Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Un breve cambio de impresiones condujo a una opinión común: *ningún trabajador puede ser privado de su doble derecho, ser miembro de la comunidad y conservar su empleo, sino mediante juicio seguido ante el tribunal previamente establecido, y en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.* Llegó la comisión al convencimiento de que la exigencia de un tribunal y el cumplimiento de las formalidades esenciales rige para toda decisión que pueda dictarse con fuerza ejecutiva, sea por el estado, por otra comunidad pública o por las comunidades humanas que funcionen dentro del marco de la Constitución o de las leyes.

En esta convicción se redactaron los diversos incisos de la fracción VII: a) El tribunal que conocerá de la expulsión s la asamblea de trabajadores, lo que excluye la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, con la vieja fórmula inglesa, *el trabajador solamente puede ser juzgado por sus partes.* b) La asamblea, dice el inciso "a" se reunirá "para el solo efecto de conocer de la expulsión", precisamente porque no actúa como una asamblea ordinaria, sino como un tribunal, en la misma condición del poder legislativo cuando se erige en gran jurado para juzgar al Presidente de la República o a los funcionarios de la Federación. c) He aquí la versión original del inciso "c":

El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por persona de su confianza, o por ambos, según s voluntad, en cada una de las asambleas en que se considere su caso.

Nuevamente objetaron los representantes del trabajo que, de acuerdo con el proyecto, la Ley futura reglamentaría cuestiones que corresponden a la asamblea sindical, por lo que propusieron una reglamentación nueva:

El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por otro miembro del sindicato que él designe o por ambos, en la asamblea donde se lleve a cabo el procedimiento de expulsión.

La comisión rechazó el texto propuesto por dos motivos: ante todo, porque la obligación de que el defensor fuera miembro del sindicato, era incompatible con la garantía de audiencia tal como lo consigna nuestra Carta Magna; y en segundo lugar, por que el procedimiento debe llevarse a cabo ante todas las asambleas de las secciones en que se divida el sindicato, pues no son los trabajadores de la sección en que se inicia el procedimiento quienes resuelven, sino *la totalidad de los miembros del sindicato*. Partiendo de estas consideraciones, se redactó el inciso en términos que dejan vivo el derecho del trabajador a ser oído en defensa; y si los estatutos contuvieran una norma limitativa de los principios fundamentales de la garantía de audiencia, la expulsión que se decrete carecerá de legitimidad:

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

d) La segunda formalidad en todo proceso consiste en el conocimiento que debe tener la asamblea de las pruebas que sirvan de base al procedimiento; así lo expresa el inciso "d", que añade, "y de las que ofrezca el afectado"; una norma cuyo parecido con las fracciones III a V del artículo 20 d la Constitución es indudable. e) La comisión se propuso garantizar la asistencia de los trabajadores a la asamblea o asambleas, así como también que la decisión sería adoptada por los mismos trabajadores y por la mayoría que se juzgó necesaria: el inciso "e" previene que "los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito", precepto que evitará una práctica corriente en el pasado, según la cual, la directiva sindical, obtenía una autorización suscrita por los trabajadores para que alguna o algunas personas los representaran ante la asamblea. f) En su orden, el inciso "f" dispone que la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato". La norma es un de los principios fundamentales en el proceso de expulsión, *porque impone una mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato*, quiere decir, no se trata de la mayoría de los dos tercios de los trabajadores concurrentes a una

asamblea, sino, de la totalidad de los trabajadores sindicados; en consecuencia, en un sindicato que cuente con sesenta mil miembros en sus diversas secciones, serán necesarios, por lo menos, cuarenta mil votos para que la expulsión quede aprobada. g) En relación con este mismo tema es necesario recordar la jurisprudencia de la Cuarta Sala, que expresa que la votación "sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos".

Ya se han mencionado con anterioridad a los sindicatos que funcionan por secciones. Como no era posible repetir todo el procedimiento, la comisión redactó el inciso "b" de la fracción VII, que fue aprobado tal como se propuso, en la inteligencia de que la sustitución de la palabra *decisión*, propuesta por los representantes obreros fue desechada, por que la solución del problema no corresponde a las secciones como tales, sino a la totalidad de los trabajadores del sindicato, por lo tanto, es preciso que se reúnan la asamblea en cada sección, para obtener el porcentaje final:

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 integran el sindicato.

En estas condiciones, los requisitos formales que relacionan con la convocación de la asamblea y con la mayoría de los tercios de la totalidad de los trabajadores del sindicato deben cumplirse. El trabajador tiene derecho a que se le oiga y a presentar sus pruebas, por que no se trata de ratificación de un acuerdo, sino de una decisión.

3. Las acciones del trabajador expulsado: la jurisprudencia acepta el derecho del trabajador a reclamar la expulsión por violación de las normas sustantivas o procesales contenidas en la Ley o en los estatutos.

La acción debe intentarse ante la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 751 y siguientes, en primer término, en contra del sindicato que decretó la expulsión, que es el demandado principal y de quien se exigirá, como resultado de las violaciones en que se incurrió de las normas sustantivas y procesales, *la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto*, y en segundo lugar, en contra del patrono, al que podría llamarse *el demandado accesorio*, por que es ajeno al debate sobre la expulsión, y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación al trabajo.

Resumiendo, si en el juicio ante la junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por la fuerza, o que no se comprobó la causa de expulsión o que fue aplicada incorrectamente la norma estatutaria que la contenía, o que se volvió el procedimiento, el laudo contendrá *la orden de reinstalación en el trabajo*, que deberá efectuar el patrono de inmediato, y *la condena, a cargo del sindicato, de los salarios caídos*, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado. Podría preguntarse si el término de prescripción es el general de un año, establecido en el artículo 516 de la Ley, o el de dos meses previsto en el artículo 518. La segunda solución sería la mejor, porque la acción principal es la reinstalación en el trabajo, consecuencia de la inexistencia de una causa que justifique la separación.

4. ***El patrono ante el proceso de expulsión:*** este es una persona ajena, una postura consecuente con la prohibición declarada en el artículo 133, fracción V: "Intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato". En el juicio ante la junta el patrono es una especie de *demandado accesorio*, lo cierto es que la demanda en su contra podría resumirse en la fórmula siguiente: *llamamos a juicio al patrono a efecto de que esté enterado de su curso, de que conozca la sentencia que se dicte y pueda, de inmediato, reinstalarnos en nuestro empleo*. De todas maneras, el patrono debe recibir la petición del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en la inteligencia de que no puede presentar ninguna observación.

El *apéndice de jurisprudencia* de 1975 de la Cuarta Sala contiene en la página 32 la ejecutoria de la *Cía. de servicios públicos de Nogales, S.A.*, en la que se fijaron, con máxima precisión, los datos de que debe cerciorarse el patrono: Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en el que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b) Que en el contrato respectivo ésta 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 sólo puede interesar a los trabajadores. La responsabilidad del patrono por un acto del sindicato, al que es ajeno, es una *evidencia*; así se deduce de la jurisprudencia obligatoria, siguiente:

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 151-156 Quinta Parte
Página: 99

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO. Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, *es evidente* que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.
Quinta Epoca:

Tomo LXXI, pág. 1068. Amparo directo 3235/41. Sandoval Tomas. 21 de enero de 1942. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Antonio Islas Bravo.

Tomo LXXIII, pág. 4712. Amparo directo 8551/41. Garza Cavazos Máximo. 25 de agosto de 1942. 5 votos. Ponente: Antonio Islas Bravo.

Tomo LXXIII, pág. 5809. Amparo directo 1585/42. Aquino Salvador. 7 de septiembre de 1942. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Roque Estrada.

Tomo LXXIII, pág. 5828. Amparo directo 3975/42. Lozada Delfino y Coags. 7 de septiembre de 1942. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Roque Estrada.

Tomo LXXIV, pág. 878. Amparo directo 6008/42. Soto Pedro y Coags. 9 de octubre de 1942. 5 votos. Ponente: Hermilo López Sánchez.

NOTA (1):

*En la publicación original aparece la palabra "llegó" y se corrigió.

NOTA (2):

Esta tesis también aparece en:

Apéndice 1917-1985. Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 34, pág. 36 demandada al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo

La irresponsabilidad de que nos venimos ocupando no significa que el patrono no este obligado a cubrir al trabajador las prestaciones que le correspondan hasta el

día de la separación: salarios devengados, parte proporcional de aguinaldo, participación en las utilidades, vacaciones vencidas, prima de antigüedad y otras que deriven del contrato colectivo. A propósito de la prima de antigüedad: a) debe pagarse en los casos de expulsión, pues el artículo 162, fracción II de la Ley explica que el pago es procedente aun en los casos de separación justificada. b) Respecto de la renuncia, como es equivalente a un retiro voluntario, debe cubrirse la prima de conformidad con el precepto citado, esto es, considerando si el trabajador tiene la antigüedad requerida por la Ley.

5. La huelga y el cumplimiento de las cláusulas de exclusión: es posible que el empresario no separe al trabajador que hubiere renunciado o hubiese sido expulsado del sindicato. Esa hipótesis abre el ejercicio del derecho de huelga: esto esta apoyado primeramente, en el artículo 450, fracción V de la Ley, que señala expresamente como uno de los objetivos de la huelga "exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado"; añadiremos que es una violación grave que daña los intereses colectivos de la comunidad obrera y los derechos sindicales. En segundo lugar, la procedencia de la huelga se funda también en la fracción I del mismo artículo 450, por que el incumplimiento de la cláusula rompe el equilibrio entre el trabajo y el capital, al desconocer un derecho legítimo, afectando la vida misma del sindicato, su fortalecimiento y su consolidación.⁹⁴

5.8.1 EL PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN.

Para conciliar la libertad sindical del trabajador y la colectiva sindical de la propia organización profesional, el legislador estableció la obligación de regular dentro del régimen estatutario un **procedimiento de expulsión**, de acuerdo a los siguientes lineamientos (artículo 371 fracción VII LFT):

- 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.

94 CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 321

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.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas (artículo 395, primer pfo. de la Ley Federal del Trabajo).⁹⁵

CONCLUSIONES

PRIMERO.- Las cláusulas de exclusión, *sí* son contradictorias de la libertad sindical, tanto la de exclusión por admisión, como la de exclusión por separación y en apoyo a esta afirmación esta la Jurisprudencia siguiente:

Instancia: 2a. Sala

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIII, Mayo de 2001 Tesis: 2a. LIX/2001 Página: 443 Materia: Constitucional, Laboral Tesis aislada.

Rubro

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión **por separación**, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA.

EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN** ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Precedentes

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán. Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

Se ha hablado durante años de esta controversia y no es sino hasta el año 2001 que se ha retomado el asunto, puesto que a pesar de que en materia jurisprudencial se tiene un acervo suficiente respecto los procedimientos de expulsión y a la admisión, por lo que se refiere a su inconstitucionalidad y la contradicción de estas cláusulas con la libertad sindical no se habían aclarado tales circunstancias. La anterior cita jurisprudencial, es enfática al respecto, lo cual considero que es un avance en la materia, pero aún falta por tratar lo referente a la cláusula de ingreso, que también es en mi opinión contraria a la libertad sindical, puesto que la misma impone cierta coacción de afiliarse a un sindicato a un trabajador, ya que de lo contrario no será admitido en una empresa determinada. Por ejemplo un trabajador X no desea pertenecer a ningún sindicato

pero, si desea trabajar en una empresa, sin embargo, no podrá ingresar, si previamente no se afilia al sindicato, las razones por las cuales no desea la afiliación pueden ser múltiples y personales para cada trabajador, pero lo importante aquí no son esas razones, sino la libre voluntad de formar parte de esas agrupaciones.

Por otra parte también se afecta a la figura patronal respecto de la "*libre contratación*", por que al reconocerse en el pacto colectivo (o contrato colectivo), la cláusula mediante la cual el patrón se compromete, frente al sindicato titular, a preferir en las plazas vacantes o de nueva creación, a aquellos trabajadores que este último proponga, la parte patronal se ve afectada respecto a esa libertad de contratar a los trabajadores que a juicio de él sean los idóneos para desempeñar el trabajo, y tendrá que esperar a que sea el sindicato quien lo decida, para lo cual existe un procedimiento en el que, se da aviso por escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, **pero** el trabajador tendrá que ingresar, **previamente**, al sindicato para poder iniciar la prestación de los servicios.

SEGUNDO.- En mi concepto se deben eliminar las cláusulas de exclusión, los sindicatos se deben esforzar por lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión. Lo anterior debido a que aunque estoy de acuerdo en que estas cláusulas se han considerado un triunfo sindical del movimiento obrero, también hay que reconocer que han sido una arma para tener un control sobre los trabajadores sindicalizados, y aún de los que no lo estén, pero que pretendan laborar en cierta empresa y que esta haya celebrado un contrato colectivo o contrato-ley con algún sindicato, control que se inicia desde la cláusula de exclusión por ingreso y culmina con la de exclusión por separación, lo cual no debe ser bien visto, pues considero que lo que en un principio pretendió ser un triunfo para la clase trabajadora, es decir en beneficio de la misma, que visto de esta forma se justifica, pero la situación da un giro total cuando entra la figura de los líderes sindicales que en ocasiones, no siempre tienen la intención de proteger a la clase obrera sindicalizada, o de algún o algunos integrantes de el

sindicato que por motivos X no utilizan estas facultades del sindicato en beneficio de la colectividad, y es entonces que lo que tubo un origen bien intencionado se transforma en una serie de atentados contra la libertad personal de sindicación.

TERCERO.- La cláusula de exclusión por separación, es como dije anteriormente, contradictoria de la libertad sindical, además de violar preceptos de la Constitución como los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Federal. El 5° en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

El hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Lo anterior conforme a la jurisprudencia entes citada. En mi opinión la cláusula en este sentido debe eliminarse de la Ley Federal del Trabajo, por estar contradiciendo uno de los principios consagrados en ella, (la "libertad sindical") y peor aún, el principio consagrado en la constitución que es nuestra ley suprema.

CUARTO.- La cláusula de exclusión por ingreso es contradictoria a nuestra Carta Magna y contradictoria de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere al principio de *libertad sindical* en su sentido positivo, puesto que, aunque no obliga directamente a un trabajador a ingresar a un sindicato, en realidad no le queda más que la única opción de ingresar a él, si es que quiere trabajar en una empresa y esta tenga celebrado contrato colectivo o contrato-ley.

QUINTO.- Encuentro las suficientes razones para concluir la eliminación de estas cláusulas de la Ley, no solo por que se ha abusado de ellas en la práctica, sino por que contradicen el principio logrado por el movimiento obrero "*la libertad sindical*". Por lo que, los artículos 395 y 413 de la ley federal del trabajo son contradictorios a lo que establece el artículo 123, fracción XVI. Constitucional y el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. APORTACIONES JURIDICAS DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO 2ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1984 pp. 283.
- BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMOS I Y II 9ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1994 pp. 669.
- BUEN L. NESTOR DE. CONCENTRACION SOCIAL RECONVENCION Y EMPLEO 4ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1998 pp. 200
- CLIMENT BELTRAN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA 13ª ed. Ed. ESFINGE MEXICO 1997 pp. 715.
- CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 1ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 pp. 765.
- DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I 5ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1991 pp. 283.
- GUERRERO L. EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 18ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1998 pp. 507.
- GUILLERMO FLORIS MARGADANT S. INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO 10ª ed. ESFINGE 1993 PP. 309
- LASKI H.J., LOS SINDICATOS (BERVARIOS) DEL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MEXICO 1980. PP. 190
- MENDIETA Y NUÑEZ LUCIA. TEORIA DE LOS AGRUPAMIENTOS SOCIALES 3ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1993 pp. 321.
- MUÑOZ RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO TOMOS I YII 1ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1988 pp. 138.
- PAVON FLORES M. S. LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN ed. 2ª Ed. FIDEL MEXICO 1980 PP. 123
- SANTOS AZUELA HECTOR. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO 2ª ed. Ed. PORRUA MEXICO 1997 pp. 359.

LEGISLACIÓN:

- ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCIÓN POLÍTICA.
- ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRAS FUENTES:

- DICCIONARIO JURÍDICO 2000, DESARROLLO JURÍDICO COPYRIGHT 2000.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA 15^a ed. Ed. BIBLIOGRAFIA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 PP. 3, 041
- CLAUSULAS DE EXCLUSION. JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-2001. IUS 9. DIRECCION EN INTERNET: <http://www.scj.gob.mx>