



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**LA LIBERTAD DE TRABAJO FRENTE A LAS
CONTRATACIONES COLECTIVAS.**

T E S I S

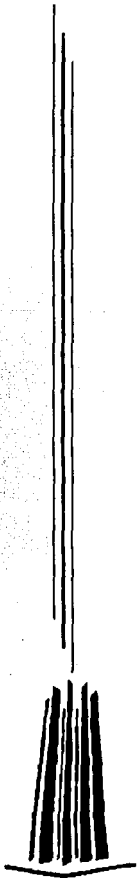
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HUGO ALBERTO CARMONA OLGUIN**

**ASESOR :
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

MÉXICO

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Por el incansable e incomparable apoyo que he recibido de su parte, no siendo suficiente esta tesis para pagarles todo lo que han hecho ,gracias por todas las veces que se sacrificaron en gran parte de su vida por mi, porque se que siempre han estado preocupados por mi realización profesional, este trabajo es para ustedes, gracias.

A MIS HERMANOS:

Por su apoyo incondicional, por todos los momentos alegres y llenos de paz que he tenido con ellos y porque siempre están al pendiente de todo lo que haga o deje de hacer.

A MIS AMIGOS:

Por las ideas y consejos que me dieron para que este trabajo se haya hecho realidad, y porque siempre están presentes en los momentos en los que se necesita de su apoyo y comprensión.

A MI ASESORA:

Le manifiesto un profundo agradecimiento por el honor que me hizo al aceptar dirigirme esta tesis, y por la paciencia que tuvo para transmitirme sus conocimientos e ideas en la realización de este trabajo.

INDICE

	PAG
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I

GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. Definición de Derecho Colectivo del Trabajo	3
2. Concepto de coalición	5
3. La asociación profesional	7
4. Definición, fines y naturaleza jurídica del sindicato	9
5. Clases de sindicato	12
6. Federaciones y Confederaciones	15
7. Concepto de libertad	17

CAPITULO II

EVOLUCION HISTORICO-SOCIAL DEL SINDICALISMO EN MEXICO

1. Breve reseña histórica de los gremios en la Nueva España	19
2. Del Mutualismo al Sindicalismo: 1861-1910	24
3. La Fase de la tolerancia: época revolucionaria y prerrevolucionaria 1910-1918	29
4. La Fase de politización: 1918-1938	33

5. La Fases de transición; de 1938 a la fecha	38
---	----

CAPITULO III

EI CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Definición del contrato colectivo de trabajo	44
2. Su naturaleza jurídica	46
3. Titularidad y requisitos de forma del contrato colectivo	48
4. Contenido del contrato colectivo de trabajo	55
5. Revisión del contrato colectivo de trabajo	61
6. Terminación del contrato colectivo de trabajo	65
7. Diferencias entre el contrato colectivo y el contrato ley	68

CAPITULO IV

LAS CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN VIOLATORIAS DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

1. Breves apuntes históricos sobre la libertad de trabajo	71
2. Notas históricas de las cláusula de exclusión	74
3. Concepto y consecuencias jurídicas que nacen por la aplicación de la cláusula de admisión	77
4. Concepto y procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión	80
A) Como interviene el patrón en el procedimiento de expulsión de un trabajador	84

B) Acciones que tiene el trabajador expulsado	87
5. El objetivo social de las cláusulas de admisión y exclusión	88
6. Las cláusulas de admisión y exclusión son violatorias de la libertad sindical.	90
7. Las cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos de Trabajo son violatorias de la libertad de trabajo establecida en el Artículo 5 Constitucional	92
A) En relación con la cláusula de admisión	93
B) En relación con la cláusula de exclusión	96
CONCLUSIONES	107
BIBLIOGRAFÍA	112

INTRODUCCION

La realización del presente trabajo de investigación radica esencialmente en establecer el impacto jurídico y social que se genera por la aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos de trabajo y especialmente en lo tocante a la vulneración que sufre una garantía individual y social tan trascendental como la libertad de trabajo.

Asimismo, es necesario poner en conocimiento de toda la comunidad jurídica las propuestas que aquí se establezcan, para que de alguna forma todos estemos conscientes de los efectos negativos de que adolecen estas cláusulas de consolidación sindical, y así poder encontrar alguna posible solución que termine con esta problemática que tanto afecta a los derechos de los trabajadores.

En cuanto el primer capítulo de este trabajo de investigación, estableceremos el marco conceptual del Derecho Colectivo del Trabajo, partiendo de las definiciones de conceptos tan importantes como la coalición, asociación profesional, el sindicato y sus clases, de las federaciones y confederaciones y finalmente el concepto de libertad.

En el segundo capítulo analizaremos la evolución histórico social que tuvo el sindicalismo en México, desde que se formaron los primeros gremios en la Nueva España en donde no todavía no era reconocido el derecho del trabajo como tal, hasta ver como se formaron los primeros sindicatos y como se dieron las primeras luchas sociales por alcanzar mejores condiciones de vida, para llegar finalmente a lo que hoy conocemos como sindicalismo.

En cuanto al tercer capítulo estableceremos todo lo relacionado con el contrato colectivo de trabajo, su definición, naturaleza jurídica, titularidad, sus requisitos de forma, contenido, revisión y terminación, así como las deferencias que existen con el contrato ley, permitiéndonos entender la problemática que en ellos representa la aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión.

En cuanto al cuarto y último capítulo efectuaremos un análisis jurídico profundo sobre los efectos negativos que surgen por la indebida aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión, y consecuentemente sobre la violación que causan a garantías individuales tan importantes como la libertad de asociación profesional y la libertad de trabajo, lo que haremos con apego a la ley, la doctrina, la jurisprudencia, los principios generales del derecho, etcétera, y por supuesto, daremos nuestro punto de vista sobre su legalidad o ilegalidad, emitiendo para tal efecto posibles soluciones a este controvertido derecho sindical.

CAPITULO I

GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El Derecho Colectivo del Trabajo se ha vuelto en los últimos años de trascendental importancia para el desarrollo de la clase trabajadora, si tomamos en cuenta que las instituciones que contempla son el mecanismo de defensa más importante de los trabajadores frente al capitalismo dominante, es por ello que no debemos pasar por alto el estudio y análisis de los principales conceptos y definiciones que arroja esta materia tan importante.

1. Definición del Derecho Colectivo del Trabajo

Antes de establecer una definición del Derecho Colectivo del trabajo es importante hacer notar que el Derecho del trabajo se puede dividir o clasificar para su estudio y mejor comprensión en: Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo de Trabajo.

El Derecho Individual del Trabajo pretende llevar al trabajador, individualmente considerado, el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal, mientras que el Derecho Colectivo tiene por objetivo poner al alcance del trabajador los instrumentos que le permitan, a través de una asociación profesional, equilibrar sus fuerzas con las del patrón y de ser posible superar las de éste.

Algunos doctrinarios del derecho laboral han tratado de definir al Derecho Colectivo de Trabajo desde diversos puntos de vista, por ejemplo, el Maestro Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: "El estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios"¹

Definitivamente la anterior concepción es muy acertada ya que se considera a los sindicatos como un medio para alcanzar mejores condiciones de trabajo que las que se establecen en la ley.

Sin embargo, para el Maestro Néstor de Buen Lozano el Derecho Colectivo del Trabajo es: "El capítulo del derecho del trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases".²

La definición anterior se sustenta en los siguientes argumentos:

- a) Es parte del derecho del trabajo
- b) Los destinatarios son las clases sociales
- c) Su finalidad es evitar los conflictos señalando los caminos jurídicos
- d) Es breve

¹ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2000, p. 231*

² De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo, Tomo II, Decima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 2000, p. 371*

Para nuestra legislación laboral y para algunos doctrinarios, el derecho colectivo del trabajo comprende los siguientes rubros:

- a) El derecho de asociación profesional
- b) El contrato colectivo de trabajo
- c) El contrato ley
- d) El reglamento interior de trabajo
- e) La modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas del trabajo
- f) El derecho de huelga

Cabe señalar que el derecho colectivo no solo comprende instituciones que favorezcan a los trabajadores, ya que de alguna forma, el reglamento interior de trabajo es el medio que tienen los patrones para imponer sanciones a los trabajadores, contrarrestando al contrato colectivo de trabajo.

2. Concepto de coalición

La palabra coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión; por lo que es de suponerse que nuestra Constitución recogió esta significación en su artículo 123 fracción XVI del apartado "A", que a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en

defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Para el Maestro José Manuel Lastra Lastra la coalición es: “el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, sin ella no serían posibles ni la huelga, ni la asociación sindical”³

Para Hector Santos Azuela la coalición es como “una agrupación profesional de naturaleza transitoria, que una vez que consigue su objetivo, por lo general concreto, por necesidad se extingue, bien sea porque lo haya conseguido o por estimarlo inaccesible”⁴

El Doctor Mario de la Cueva señala que la coalición 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”⁵

Finalmente nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 define a la coalición como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”

Es importante hacer notar las diferencias que existen entre la coalición y el sindicato, en virtud de que la primera es transitoria, no requiere registro, se forma para la defensa de intereses comunes y puede integrarse con solo dos trabajadores o patrones. En cambio el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, según sea la jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa

³ Lastra Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*. Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1999, p. 254

⁴ Santos Azuela, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1993, p. 89

⁵ De la Cueva, Mario, op. cit., Tomo II, p. 239

de intereses comunes y para formarse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga.

Cabe señalar que aunque las coaliciones sean carentes de personalidad jurídica dentro de nuestro ordenamiento, si cuentan con capacidad formal para intervenir como sujetos en las relaciones laborales.

Un ejemplo de la anterior afirmación es que la propia Ley en diversas partes otorga al conjunto de los trabajadores o a la mayoría de estos una serie de derechos como la posibilidad de acudir ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para formular objeciones con respecto a la declaración anual del impuesto sobre la renta presentada por el patrón conforme a lo establecido por la fracción II del artículo 121.

3. La asociación profesional

Las legislaciones y doctrinas extranjeras definen a la asociación profesional en un grado variable de precisión, por ejemplo, para la doctrina alemana la asociación profesional es "una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios".

Para la doctrina española es "la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas"

Asimismo, observamos que 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, por lo 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 al Estado, y como un derecho de los trabajadores y de los patrones, considerados como miembros de una clase social determinada.

La asociación profesional de los trabajadores busca elevar y mejorar las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de sus miembros. La asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente, la propiedad individual.

En cambio para nuestra Ley Federal del Trabajo y para la mayoría de los doctrinarios mexicanos la expresión "asociación profesional" se utiliza como sinónimo de "sindicato", ya que en el artículo 356 de la citada Ley se establece: "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Sin embargo, del texto de la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional relacionado con el artículo 356 de la Ley parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, ya que el texto dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho par coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

Para Néstor de Buen, la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social. Es decir, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno.⁶

De las anteriores aseveraciones se puede concluir que la expresión “asociación profesional” se utiliza en la mayoría de los casos como sinónimo de sindicato, no obstante el estricto estudio hecho por algunos tratadistas como Néstor de Buen quien hace una distinción de los dos conceptos, afirmando que la asociación profesional es el género próximo y el sindicato su diferencia específica, debido a que dicha asociación puede manifestarse dentro de otras clases sociales, como la asociación profesional de deportistas, de músicos, etc. La asociación profesional entendida como sindicato se analizará en el siguiente tema.

4. Definición, fines y naturaleza jurídica del sindicato

La palabra sindicato deriva del griego *sundike* que significa “justicia comunitaria” o bien “idea de administración y atención de una comunidad”. El origen etimológico de la palabra sindicato deriva de *syndicat*, que servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un sindicato.

Para algunos autores extranjeros como de Ferrari el sindicato debe definirse como “una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión

⁶ De Buen, Néstor. *Op. cit.*, Tomo II, p. 610

o de profesiones y oficios similares o conexos, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”

El sindicato para Héctor Santos Azuela es como una “coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social”⁷

Por último Néstor de Buen nos dice que el sindicato es “la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase”⁸

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 356 se entiende por sindicato “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

De las anteriores definiciones doctrinarias y de la legal se desprende que el sindicato es un ente u organización profesional que representa y protege los intereses de sus afiliados, situación que esta por demás clara si analizamos la definición legal que es bastante amplia en cuanto a las expresiones “estudio, mejoramiento y defensa”.

Asimismo, observamos que en el citado artículo se esta reconociendo constitucionalmente el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, de acuerdo con los términos y alcances de la fracción XVI del artículo 123.

⁷ Santos Azuela, Héctor. *Op. cit.*, p. 93

⁸ De Buen, Néstor. *Op. cit.*, Tomo II. p. 735

Conviene precisar las diferencias que existen entre coalición y sindicato, no obstante que las mismas ya hayan quedado señaladas en puntos anteriores, ya que no esta por demás repetirlo para que quede una visión más clara de ambos conceptos.

La coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, una vez satisfecho este interés cesa la coalición, no requiere registro, es transitoria, mientras que el sindicato es una organización permanente de trabajadores o patrones para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses actuales y futuros, y requiere registro ante diversos organismos gubernamentales según sea jurisdicción local o federal.

En cuanto a los fines del sindicato tenemos que estos pueden ser de dos tipos: por un lado los específicos y por el otro los secundarios, obviamente los primeros son las funciones propias de la asociación, es decir, el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva

Por otro lado están los fines secundarios o accesorios que son aquellos que se refieren a actividades de tipo social, cultural, religioso, de diversión o entretenimiento, etcétera, mismos que son más difíciles de llevar a cabo por que regularmente pasan a segundo término, sin embargo consideramos que estos son de igual de importancia que los anteriores porque suelen ayudar a mejorar el nivel de vida de los miembros, es decir, de alguna manera contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de los propios trabajadores.

No obstante las anteriores aseveraciones concluyo en decir que el fin primordial de todo sindicato, es el profesional, no implicándose con ello que no pueda tener otros fines secundarios, que si bien no son primordiales suelen ayudar a mejorar las propios niveles de vida.

Por lo que respecta a la naturaleza jurídica del sindicato vemos que para el autor Alfredo Ruprecht es una asociación de carácter laboral, es decir, posee personalidad jurídica laboral, o mejor aún, sindical. Es inconfundible con cualquier otra, ya sea civil o mercantil.⁹

Sin embargo, la doctrina todavía no se pone de acuerdo si se trata de una persona de derecho público o de derecho privado, ya que son tres las direcciones sobre su naturaleza jurídica; como una sociedad de derecho público, o como una asociación de derecho privado o con personalidad laboral propia.

Para la doctrina italiana el sindicato es una persona de derecho privado con atribuciones de interés público, sin que ello le confiera el carácter de ente de derecho público. Otros doctrinarios dicen que esta muy cerca del derecho público, quizás más que del privado, pero no lo integra, tampoco es puramente de derecho privado, pues va más allá de los que estas entidades podrían celebrar.

Con todo lo manifestado podemos concluir que los sindicatos no son un ente de derecho público o privado, sino que pertenecen a una tercera clasificación que es el derecho social, es decir, los sindicatos no encuadran dentro de la clásica división del derecho.

5. Clases de sindicato

Los sindicatos se pueden dividir de una forma general en: *de trabajadores, de patronos y mixtos*. La distinción entre uno y otro es fácil, pues de su denominación no caben mayores explicaciones.

⁹ Ruprecht, Alfredo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. UNAM. México 1980, p. 89

Sin embargo, conviene apuntar que los *sindicatos mixtos* son los compuestos por empresarios y obreros, y que dicho sea de paso son repudiados por la mayoría y sobre todo, por los trabajadores, en este sentido Alfredo Ruprecht nos dice que estos sindicatos son de carácter corporativo y actualmente casi no tienen vigencia. "Es muy difícil que un sindicato de este tipo marche adecuadamente, dado que los intereses que defienden unos y otros son antagónicos o, por lo menos, divergentes y, por tanto, no se pueden aunar".¹⁰

Existe otra forma que pueden adoptar los sindicatos, ya que hay autores que hablan de una *sindicación única* y de una *sindicación plural*, al respecto Mario de la Cueva nos dice que la primera es el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.¹¹

Esta situación que describimos en el párrafo anterior sobre la unidad o la pluralidad de los sindicatos ha generado mucha polémica entre los diversos autores, ya que unos aceptan la pluralidad mientras que otros la desechan, por lo que nosotros creemos que la existencia de varios sindicatos es más conveniente, ya que la sindicación única corre el riesgo de que el sindicato se desgaje por conflictos internos y por otra parte no es recomendable confiar en una sola corriente ideológica, sino más bien debe existir una diversidad de alternativas para los trabajadores, porque creer en un solo sindicato es como creer en el sistema de un partido político único.

¹⁰ *Ibidem*, p. 87

¹¹ *De la Cueva, Mario, Op. cit.*, p. 323

Y por último el artículo 360 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos indica que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. *Gremiales*: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. *De empresa*: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. *Industriales*: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. *Nacionales de Industria*: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V. *De oficios varios*: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte.

Por otra lado, están los sindicatos de patrones que de acuerdo al artículo 361 de la citada Ley pueden ser:

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

II. *Nacionales*: los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Cabe mencionar que respecto a los sindicatos patronales, estos encuentran en otros organismos de afiliación forzosa como las cámaras de comercio e industria (CANACINTRA, CONCAMIN, etc.) que son otras formas eficaces de defensa, y tal vez por esa razón no han proliferado en México los sindicatos de patrones.

Para concluir, es de hacer saber que la clasificación legal de los sindicatos de trabajadores y de patrones es la que finalmente se observa por la sociedad en general, por lo que las demás clasificaciones que describimos con anterioridad con apoyo en la doctrina, en realidad solo pueden usarse para comprender mejor las diversas modalidades que pueden adoptar todos los sindicatos.

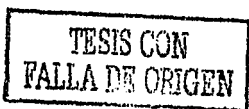
6. Federaciones y Confederaciones

En primer lugar tenemos que nuestro punto de partida es la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, en virtud de que del mismo se desprende la posibilidad para formar federaciones y confederaciones, ya que establece que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.", por lo que no existe razón alguna para excluir a dichas asociaciones.

Para el Maestro Mario de la Cueva, las federaciones y confederaciones son "la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos"¹²

Asimismo, para Santos Azuela las federaciones son "Organizaciones que congregan a diversos sindicatos; y a las confederaciones las considera como las

¹² *Ibidem*, p. 367



agrupaciones profesionales cupulares que agrupan a diversas federaciones y sindicatos de la industria. Tal es el caso de la C.T.M. o de la C.R.O.M.¹³

Nuestra Ley Federal del Trabajo no contiene una definición de las federaciones y confederaciones, sin embargo establece en el artículo 381 lo siguiente: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que sean aplicables"

Por nuestra parte diremos que las federaciones y confederaciones son las uniones de sindicatos o asociaciones profesionales, pero distinguir entre unas y otras es un poco difícil, pero con el apoyo de las anteriores definiciones estamos en posibilidad de decir que una federación es la unión de varios sindicatos, mientras que la confederación es la unión de varias federaciones y sindicatos.

Por otro lado conviene precisar las diferencias que existen entre los sindicatos y estos organismos; en primer lugar observamos que por regla general los sindicatos atienden a necesidades concretas de determinados trabajadores, mientras que aquellos persiguen fines más elevados como lo es la clase trabajadora en si y no algunos de sus componentes solamente, es decir, su fin primordial es más amplio que el de los sindicatos que es llegar a la unidad de la clase trabajadora. Otra diferencia no tan importante como la anterior es que los sindicatos se integran con personas físicas, mientras que las federaciones y confederaciones con personas jurídicas.

Por lo que respecta a las funciones y a los requisitos de formación de estos organismos solo diremos que las federaciones y confederaciones son personas con existencia propia que se rigen por sus estatutos, tienen sus órganos, gozando

¹³ Santos Azuela, Héctor. *Op. cit.*, p. 144

de los mismos derechos y obligaciones que los sindicatos y como persiguen los mismos fines, deben realizar las mismas funciones,

Para terminar con este tema únicamente diremos que las federaciones y confederaciones se han vuelto un tanto obsoletas, ya que lo que nació como una fuerza sindical suficientemente poderosa y superior a los sindicatos comunes, capaz de influir en las decisiones se ha ido perdiendo con el transcurso de los años.

7. Concepto de libertad

La palabra libertad deriva del latín *libertas-atis* que significa la condición del hombre no sujeto a esclavitud. Así tenemos que la libertad puede tener diversas acepciones, en un sentido amplio se dice que es la ausencia de trabas para el movimiento de un ser y en un sentido menos amplio como la condición del hombre o pueblo que no está sujeto a una potestad exterior.

En Roma, la libertad significó para Justiniano como la facultad natural de hacer cada uno lo que quiere, excepto que se lo impida la fuerza o el derecho. Se observa del anterior concepto que a la libertad se le consideraba como una facultad o potestad y no como a un estado propio de la vida humana, a pesar de que desde las primeras épocas del Derecho Romano la libertad era uno de los tres estados o situaciones fundamentales que integraban la capacidad jurídico-política de las personas. (Los otros dos eran el estado de ciudad y el de familia).

Para el Maestro Ignacio Burgoa la libertad era entendida como una libertad social u objetiva del hombre, al expresar que es "la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la

cual solo debe tener las restricciones que establezca la ley en aras de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado o ajeno¹⁴

La Enciclopedia Jurídica Omeba nos dice que la libertad es "el estado existencial del hombre en el cual este es dueño de sus actos y puede autodeterminarse conscientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción psicofísica interior o exterior"

En un sentido jurídico la libertad se traduce en la posibilidad de actuar conforme a la ley, es decir, tenemos que actuar cumpliendo con nuestras obligaciones y no hacer lo que esta prohibido.

Cabe mencionar que la libertad como garantía individual es concebida como un derecho público subjetivo cuyo titular es el gobernado, con la obligación del Estado y de sus autoridades de observarla y respetarla.

De lo anterior se puede decir en un sentido general que la libertad es la facultad o estado inherente a todo ser humano que se traduce en la capacidad de ser enteramente dueños de nuestros propios actos, con las limitaciones que establece la ley.

Para concluir el presente capítulo solo expresamos que los conceptos generales presentados pueden servir para la mejor comprensión de nuestro tema de investigación, para así entender de alguna manera el objeto y la finalidad inmediata de la presente tesis.

¹⁴ Burgoa, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. Trigésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1999. p. 307

CAPITULO II

EVOLUCION HISTORICO-SOCIAL DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

El movimiento obrero en México, como en otras partes del mundo, estuvo condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos, por ello es sabido que el fenómeno del desarrollo industrial que se suscito en nuestro país obligo al obrero a la necesidad de organizarse en sociedades de lucha, es decir, los trabajadores empezaron a entender que unidos en asociaciones profesionales era la forma más eficaz de acortar las marcadas diferencias que existían entre el capital y el trabajo.

1. Breve reseña histórica de los gremios en la Nueva España

Los orígenes de los gremios en Nueva España son oscuros, ya que durante la Conquista hubo personas que eran hábiles artesanos: herreros, fundidores, carpinteros, etc., durante ella había diferentes grupos de aborígenes que fueron sometidos por su voluntad o por la fuerza con la finalidad de utilizarlos en las diferentes tareas de aquella época.

Una vez realizada la conquista, al establecerse definitivamente las personas que formaron parte de ella, se ven obligados a dejar a un lado la guerra, y a dedicarse a labores propias de sobrevivencia, es decir, se vieron en la necesidad de obtener ciertos artículos que les eran de gran utilidad, de ahí que aparezcan de manera espontánea las primeras organizaciones gremiales como una forma de división del trabajo.

Casi todos los pequeños talleres de los pueblos indígenas eran de subsistencia, es decir, directamente encaminados a producir el alimento y el vestido de la población, otras en cambio, se dedicaban a cubrir los caprichos o el lujo de la nobleza y de las clases económicamente superiores.

En los gremios había tres categorías: aprendices, oficiales y maestros, cada quien con sus obligaciones y derechos. El lugar de residencia era el taller, donde transcurría la vida con las penas y las alegrías de todo trabajo, además existía la casa del maestro, en donde los aprendices y oficiales participaban en una vida de tipo familiar.

El acceso a los gremios se hacía celebrando un contrato de aprendizaje con alguna maestro que tuviera tienda o taller, quien se comprometía a enseñar, alimentar y vestir al aprendiz. Transcurrido el tiempo del contrato, el aprendiz se sometía a un examen, si lo pasaba adquiría la categoría de oficial.

En aquellos tiempos no había ley escrita y la costumbre era la ley suprema de los oficios y de los pequeños talleres que existían, es por ello que surgió la necesidad de establecer un ordenamiento general que defendiera a los trabajadores contra los mal intencionados.

En consecuencia, surgieron las primeras ordenanzas de gremios: "Fue así como el cabildo metropolitano, reunido en la casa de Cortés de Coyoacan, expidió el 15 de Marzo de 1524, la Primera Ordenanza para los herreros, fue la primera de una serie de reglamentaciones de los más diversos oficios, que fueron asentadas en los libros de actas de cabildo de la ciudad de México"¹⁵

¹⁵ Santiago Cruz, Francisco. *Las artes y los gremios en la Nueva España*, Editorial Jus, México 1960, p. 13

En las ordenanzas no hay referencias del tiempo que debía transcurrir para el aprendizaje, ni a la edad en que eran recibidos los jóvenes en los talleres: "Parece que al ingresar el aprendiz en el oficio con determinado maestro y antes de hacer el contrato respectivo ante notario público, permanecía a prueba un corto tiempo, en el cual el maestro podía apreciar sus aptitudes y el aspirante definir su oficio"¹⁶

Los gremios se constituyeron cada día más como cuerpos cerrados, y mantenían una notada división jerárquica entre maestros, oficiales y aprendices, es decir, tenían una muy clara división clasista.

A medida que el comercio y las artes se van desarrollando se van creando nuevos oficios, por lo que los gremios también se extienden en proporciones extraordinarias, es así como surgen numerosas Ordenanzas y mandamientos afines: "Durante el siglo XVI es cuando surgen el mayor número de ordenanzas gremiales. Por medio de ellas habrán de regirse la mayor parte de los oficios en siglos posteriores".¹⁷

Conforme los gremios alcanzan poderío y riqueza, van asimismo abusando de su tendencia monopolizadora de cuerpos cerrados, por lo que cada gremio quería todo para sí y nada para los demás, y era de esperar que desviarán su verdadero objetivo que era el de mejoramiento de los productos manufacturados y la ayuda recíproca.

Existieron otros gremios que no fueron desapareciendo por los motivos expuestos, sino que sus Ordenanzas no estaban en consonancia con las costumbres, los usos y las innovaciones que se iban implantando.

¹⁶ *Ibidem*, p. 27-28

¹⁷ Carrera Stampa, Manuel. *Los gremios mexicanos*. Edición y Distribución Ibero Americana de Publicaciones, México 1954, p. 262

Otras causas del decaimiento de las agrupaciones gremiales quizás menos importantes que los que se describieron en líneas anteriores fueron la mala administración, la falta de técnica artística, la escasez de materia prima, los largos pleitos litigiosos en que se veían envueltos, y muchos otros que contribuyeron al auge de estas organizaciones aproximadamente en el siglo XVIII y principios del XIX.

Al respecto, hay que agregar la opinión de Manuel Carrera Stampa al afirmar que la decadencia de los gremios se debió a las ordenanzas impuestas, manifestando lo siguiente: "la reglamentación excesiva, que si bien contribuyo a que mejorarán día a día y a dar vuelos a las artes industriales, fue sin embargo, en términos generales, una enorme traba para el fomento industrial, porque ponía cortapisas al impulso individual. Como no intervenía para nada la iniciativa personal estaba muerto el espíritu de empresa".¹⁸

Empezaron a surgir muchas escuelas, y opiniones de economistas, políticos y novelistas destacados de aquella época que abogaban por la extinción de los gremios, entre ellos en el año de Joaquín Fernández de Lizardi quien en su obra el *Periquillo Sarniento* expresa la necesidad de que desaparezca el latifundio en beneficio del campesino y pugna por la libertad de las industrias y de los oficios mecánicos y se muestra partidario de la libertad de ejercer el oficio que más le acomode a cada individuo.

La abolición de los gremios se dio posteriormente, porque: "Las Cortes Extraordinarias de Cádiz dan el golpe de gracia a las agrupaciones gremiales en la célebre sesión del 8 de Junio de 1813, en la cual, se autorizaba la libre explotación de la industria y se declaraba la libertad de nacionales y extranjeros

¹⁸ *Ibidem*, p. 271

para establecer fábricas sin necesidad de licencia y de ejercer cualquier industria u oficio sin examen, tributo o incorporación del gremio respectivo".¹⁹

Concretamente se sabe que estas organizaciones se extinguieron, primero por el Decreto de 25 de junio de 1856 y más tarde por la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma, promulgadas durante la guerra de tres años 1858-1861.

Se puede decir que en el año de 1861 desaparecieron legalmente y en forma definitiva al dejar de ser asociaciones reconocidas por la ley y al pasar sus bienes al dominio de la Nación.

A pesar de que jurídicamente los gremios dejaron de existir, ya que no eran reconocidos por la ley, todavía prevalecían unos cuantos que poco a poco fueron transformándose en modernos centros de producción, es decir, en fábricas modernas, en donde se observa que al darse esa transformación en grandes talleres se iban absorbiendo un gran número de artesanos de los gremios que quedaban: "A medida que los intentos de industrialización progresaban, los artesanos abandonaban sus propios talleres para ingresar a las fábricas, lentamente pasaron a depender del capitalismo convirtiéndose en simples obreros, más o menos clasificados, según sus propias aptitudes".²⁰

Para concluir se puede decir que los gremios como un organismo económico de producción fueron de suma importancia para la economía de aquella época, debido a que en torno a ellos giraba toda la producción de la Nueva España, y por otro lado si analizamos al gremio como una institución que contemplaba diferentes ordenes jerárquicos y de clase, además de que eran muy cerrados y de que la reglamentación existente ponía trabas para el desarrollo individual de cada

¹⁹ *Ibidem*, p. 275

²⁰ Santiago Cruz, *Francisco. Op. cit.*, p. 48

artesano, definitivamente todos esos aspectos fueron negativos y trascendentales para que se diera su decadencia y en su lugar aparecieran las grandes industrias que hoy conocemos. Aunque durante la vigencia de los gremios no surgieron asociaciones de artesanos que realmente defendieran sus intereses de clase, creo que constituyeron un antecedente importante del sindicalismo porque fueron los primeros experimentos de asociación de los artesanos como un medio para conseguir sus objetivos en aquel tiempo.

2. Del Mutualismo al Sindicalismo: 1861-1910

Como lo analizamos en el capítulo anterior los gremios mexicanos desaparecieron jurídicamente con la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma aproximadamente en el año de 1861, por lo que después de esta fecha los organismos que surgieron en este período más que organizaciones obreras fueron mutualidades, es decir, asociaciones que se integraban por artesanos y trabajadores independientes que se ayudaban mutuamente mediante la constitución de un fondo económico común, las cuales analizaremos enseguida.

En el año de 1872 surge el *Gran Círculo de Obreros de México*, que para algunos autores mexicanos es la primera asociación de tipo profesional, aunque en realidad la estructura de la asociación era la de una mutualidad, ya que celebraba reuniones y llevaba sus libros de socios, de contabilidad como cualquier sociedad mutualista.

En los estatutos de esta asociación se proponía mejorar la situación material y moral de la clase obrera, protegerla de los abusos de los capataces y patrones, unificarla en una sola agrupación nacional, socorrerla en sus necesidades, luchar por la protección a la industria y a las artes en general, capacitar técnicamente a los trabajadores e instruirlos en sus derechos y deberes sociales.

“Como se ve, el Circulo queda definido como una organización mezcla de cooperativismo y mutualismo con rasgos, todavía, del sistema gremial, pero también se hace mención de algunas de las funciones propias del sindicato, como por ejemplo los puntos relativos a la protección del trabajador contra los abusos del patrón”.²¹

No obstante que el Gran Circulo de Obreros venía creciendo, la necesidad de formar una organización centralizada de carácter nacional era evidente, pero sin embargo, esta idea nunca pudo llegar a concretarse, en virtud de que las condiciones productivas que entonces imperaban no lo permitían porque la gran industria no estaba muy desarrollada todavía y había una multitud de talleres familiares, es decir, las pequeñas asociaciones mutualistas dificultaban la agrupación de los trabajadores en una asociación nacional.

“El 2 de Marzo de 1876 el Gran Circulo de Obreros lleva a cabo una junta preliminar, a la que asistieron representantes de 26 asociaciones. De esta reunión surgió la primera mesa directiva del futuro congreso. Tal y como estaba previsto el 5 de Marzo de 1876 se inauguro el Congreso Obrero”.²²

Durante el gobierno porfirista se tendió a respetar el derecho de asociación para todo fin lícito consagrado en la Constitución de 1857, pero a la vez se pugno por la observancia de la libertad de trabajo. En consecuencia, las asociaciones de trabajadores que se inclinaron por la ayuda mutua, el cooperativismo y otras formas de solidaridad entre los obreros, estaban amparadas por la ley, mientras que las agrupaciones obreras que tuvieran entre sus métodos de acción el ejercicio de huelga como medio de presión quedaban al margen de la ley.

²¹ Basurto, Jorge. *El proletariado industrial en México (1850-1930)*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México 1975, p. 67

²² Leal, Juan Felipe. *Del Mutualismo al Sindicalismo*. Ediciones el Caballito, México 1991, p. 34

Las actividades del Congreso Obrero se fueron multiplicando, entre ellas se fundaron colonias obreras, tanto en las ciudades como en el campo, formadas, por lo regular, por obreros que habían sido despedidos luego de haber llevado a cabo huelgas, el establecimiento de escuelas gratuitas para los hijos de los obreros. “ El Circulo desarrolla una intensa actividad que desemboca en varias realizaciones, la primera de las cuales es la formulación de un intento de reglamentación de las actividades dentro de los centros de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, que se redacta y aprueba el 20 de Noviembre de 1874”.²³

Posteriormente, surge otra asociación que pretendía defender los intereses de la clase proletaria: “En el mes de Mayo de 1886 un grupo que encabezaba el coronel Enrique Knight quien fundo en la ciudad de México una sociedad denominada *Convención Radical*”²⁴, teniendo por objeto procurar el bien de la clase trabajadora y su mejoramiento social. Posteriormente esta Convención Radical formo una coalición con el Congreso Obrero, teniendo como fin primordial el impulsar la asociación de los trabajadores tanto en mutualidades como en cooperativas, y al mismo tiempo apoyaba al régimen de Porfirio Díaz.

La coalición Convención Radical Obrera-Congreso Obrero argumentaba que la organización de sociedades cooperativas colocaba al obrero en una situación más favorable frente al capital, ya que las cooperativas eliminaban a los intermediarios y proporcionaban un ahorro extra a los trabajadores.

Juan Felipe Leal nos habla de las ventajas y desventajas del mutualismo y del cooperativismo al decir: “Aun cuando las mutualidades reportaban muchas ventajas a los trabajadores, ya que se les prestaba auxilio en caso de enfermedad o muerte y nada efectivo se podía hacer para los problemas del desempleo, de la

²³ Basurto, Jorge. *Op. cit.*, p. 69

²⁴ Leal, Juan Felipe. *Op. cit.*, p. 49

vejez, de las bajas del salario, del despido, etc. Por ello que era necesario fundar, también, cajas de ahorro para establecer cooperativas".²⁵

Asimismo, Iglesias Severo nos da su opinión sobre este tema, argumentando que "El mutualismo no interesa sino a los viejos asociados, y su existencia requiere de la participación económica de los trabajadores, el cooperativismo de consumo trata de limitar la plusvalía apropiada por el comerciante, pero no intenta cambiar las condiciones de trabajo".²⁶

Para el año de 1895 los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de algodón conformaban, sin duda alguna, el contingente obrero más organizado de la época. Aunque las agrupaciones de los obreros textiles estaban registradas exclusivamente como mutualidades, en realidad tenían una dualidad de funciones: las mutuales, que como vimos anteriormente no eran del todo suficientes para cubrir las posibles adversidades de los trabajadores y las de resistencia en momentos de conflicto abierto con el capital.

La coalición Convención Radical Obrera-Congreso Obrero empezaba a declinar su política de respaldar al régimen porfirista, debido a que los salarios reales de los obreros y de los artesanos comenzaron a ser mermados, de manera que algunos obreros se preguntaban sobre las ventajas que les había dado el apoyar a dicha coalición y al régimen porfirista durante tantos años. A pesar de que la coalición realizó varios intentos por defender las condiciones de vida de los obreros y los artesanos, su desprestigio iba en aumento.

"Se desconoce la fecha exacta en que la coalición Convención Radical Obrera-Congreso Obrero se disolvió, esto ocurrió aproximadamente entre los años de

²⁵ *Ibidem*, p. 51

²⁶ Iglesias, Severo. *Socialismo y Sindicalismo en México*, Segunda Edición, Editorial Grijalbo, México 1972, p. 30

1904 y 1905²⁷. Con la desaparición de la coalición, muchas viejas sociedades mutualistas de la capital del país fueron desapareciendo.

En 1904 surge otra asociación importante de obreros *La Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril*, que tenía como característica especial que agremiaba a cualquier ferrocarrilero mexicano, independientemente del oficio que tuvieran y de la empresa en la que prestara sus servicios, así en ella había trabajadores no calificados, telegrafistas, empleados de oficina, maquinistas: "Presentaba con mayor claridad las características del sindicato y sirvió como modelo para posteriores organizaciones".²⁸

La Gran Liga también estaba organizada como sociedad mutualista, y entre sus objetivos más importantes estaba el de ayudar a los asociados para que sean ascendidos en sus empleos, procurar que gocen de las garantías a que tienen derecho, el aumento de los salarios, en caso de fallecimiento, bien sea por causa de enfermedad o accidente se abrirá una suscripción entre todos los asociados, para que con el producto de ella, se ayude a los familiares del fallecido, etc.

Las garantías que pretendía otorgar esta asociación eran desde mi punto de vista más de un sindicato que de una sociedad mutualista, en virtud de que contemplaba derechos de ascenso, de salario, de riesgos de trabajo, etc., eran más de una asociación profesional dedicada al mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Por último, vemos que para la consecución de los fines de la Gran Liga se utilizaban diversos medios de acción, como el ejercicio de huelga, siempre y cuando esta fuera pacífica y ordenada.

²⁷ Leal, Juan Felipe, *Op. cit.*, p. 80

²⁸ Basurto, Jorge, *Op. cit.*, p. 82

Para finalizar este tema solo diremos a manera de resumen que durante este periodo surgieron muchas asociaciones que más que organizaciones obreras fueron sociedades de carácter mutualista, que estaban lejos de ser verdaderas asociaciones profesionales dedicadas a elevar las condiciones de trabajo del proletariado, en consecuencia, no cubrían ciertos aspectos importantes para la defensa de los obreros como el despido, la vejez, la baja de salarios, etc.

Asimismo, observamos que durante el régimen de Porfirio Díaz (1867-1910) el fenómeno de la industrialización en nuestro país se produjo de manera importante, ya que surgieron muchas empresas manufactureras en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, petroleras etc., es por ello que los mineros, los ferrocarrileros, así como la industria textil fueron los que iniciaron el proceso de organización en México que se tradujo en el surgimiento de muchas asociaciones que eran más que nada mutualistas y que comenzaron a utilizar nuevos medios de lucha, como la huelga.

3. La Fase de la tolerancia: época revolucionaria y prerrevolucionaria 1910-1918

Antes que nada hay que decir que este periodo fue el más importante en la historia de los sindicatos en México, porque fue el periodo de implantación del sindicalismo que se caracterizó por la transformación de las demandas y de las formas de organización de los trabajadores.

En los últimos años del gobierno porfirista en la etapa prerrevolucionaria se dieron intensas movilizaciones sociales como la de los trabajadores mineros del noroeste del país, los obreros textiles de la región de Orizaba y los ferrocarrileros de Aguascalientes que se levantaron con una protesta en común: la mejora de las

condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y la implantación de su único medio de lucha: la huelga. "La formación del sindicalismo en México esta vinculada al importante desarrollo económico que experimento el país a partir del régimen porfirista".²⁹

Un claro ejemplo de esos acontecimientos que se suscitaron al finalizar el gobierno de Díaz, fueron los movimientos huelguísticos de *Cananea* y *Río Blanco* que han pasado a la historia del sindicalismo mexicano como los primeros ensayos de la acción sindical, y que para la mayoría de los autores dichos movimientos constituyeron un antecedente inmediato del reconocimiento tácito de los primeros sindicatos, ya que a partir de entonces, se desencadeno una incontrollable lucha organizativa de los obreros, demandando al mismo tiempo el reconocimiento de sus agrupaciones.

En este sentido observamos que las antiguas sociedades mutualistas que analizamos en el tema anterior se fueron transformando en sindicatos, pero este proceso tuvo su momento culminante, tal y como lo señala Roció Guadarrama al afirmar lo siguiente: "Por lo que se refiere a su estructura organizativa, las uniones, ligas y sociedades de sastres, canteros, tipógrafos, empleados de restaurantes, etcétera, no fueron estrictamente sindicatos. Para la transición a éstos de las viejas mutualidades debió operar antes un proceso que tuvo su momento culminante en el año de 1912 con la fundación de la Casa del Obrero Mundial. Este proceso se inscribe dentro del periodo que hemos llamado del sindicalismo disfrazado".³⁰

²⁹ Zapata, Francisco. *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. Fondo de Cultura Económica, México 1993, p. 129

³⁰ Guadarrama, Roció. *Los sindicatos y la política en México: la CROM*. Ediciones Era, México 1981, p. 21

La Casa del Obrero Mundial surgió el 22 de Septiembre de 1912 y tuvo como objetivo primordial crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero, es decir, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales, además de que tenía como métodos de lucha el sabotaje, el boicot y la huelga general.

“La primera huelga en que tomo parte la Casa del Obrero Mundial fue declarada en el café inglés, durante la cual pintorescamente los obreros, para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes”.³¹

Posteriormente la COM se fue transformando en un centro aglutinador de las principales sociedades, uniones, centros y ligas del Distrito Federal, las que fueron cambiando a sindicatos, fue el caso, por ejemplo, de la Unión de Canteros, de la Unión de Operarios Sastres, del Gremio de Carpinteros que pasaron a ser Sindicato de Canteros, Sindicato de Operarios Sastres y Sindicato de Carpinteros, respectivamente.

Durante la vigencia de la COM se dieron varios movimientos de los sindicatos, que se concretaron en dos tipos de estructura: los sindicatos de oficios varios, que agrupaban a los trabajadores de diferentes profesiones y ocupaciones y las uniones o ligas que se conformaban por sindicatos de oficios varios, sindicatos gremiales, pequeños sindicatos de empresa, sociedades de resistencia, etc.

Es indudable la importancia que tuvo la Casa del Obrero Mundial en la historia del movimiento obrero mexicano, porque existió en ella una gran concentración de los obreros de la ciudad de México, asegurándose con ello su representación

³¹ Graham Fernández, Leonardo. *Los sindicatos en México*, Editorial Atlamiliztli, México 1969, p. 44

en el proceso revolucionario, teniendo su culminación en el año de 1916 con el rompimiento de ésta y el gobierno de Carranza. Es por esto que quisimos mencionar algunos aspectos importantes de esta organización en el intento de formar los primeros sindicatos en México.

“El 1 de Mayo de 1918, fecha luctuosa de conmemoración de los crímenes de Chicago y considerada mundialmente como Día del Trabajo, se inauguro el Congreso Obrero de cuyo seno surgió la *Confederación Regional Obrera Mexicana*, organización que por más de diez años iba a marcar el derrotero del movimiento sindical en México”³²

La Confederación Regional Obrera Mexicana tenía entre sus objetivos la división de la sociedad en clases y la organización corporativa por comunidad de producción, la capacitación del proletariado para desempeñar eficazmente sus funciones de productor de mercancías, también, la necesidad de que en el futuro la clase obrera interviniera en la acción educativa realizada por el Estado, dando impulso a las escuelas por corporación (oficio), las cuales deberían de fundarse por los mismos sindicatos, ligas de resistencia o federaciones aglutinadas en la CROM.

“La unidad base de la CROM es la asociación de los obreros del mismo oficio o del mismo establecimiento, estas asociaciones pueden denominarse sindicato, unión, liga o sociedad pero son sindicatos gremiales o locales”³³

El desarrollo de la CROM como la primera confederación nacional se analizara en el siguiente tema, por lo que solo quisimos dejar asentado cuando surgió y

³² López Aparicio, Alfonso. *Historia del movimiento obrero en México*, Editorial Jus, México 1952, p. 179

³³ Clark Marjorie, Ruth. *La organización obrera en México*, Tercera Edición, Ediciones Era, México 1983, p. 56

señalar algunos de sus fines, ya que su hegemonía se dio más que nada durante los años veinte.

A manera de conclusión podemos afirmar que la fase de la tolerancia se refería al hecho de que los trabajadores intentaban organizarse a través de los sindicatos en la época revolucionaria y prerrevolucionaria, en donde en un principio dichas organizaciones sindicales fueron brutalmente reprimidas y después considerablemente toleradas, de ahí el hecho de que muchos autores le denominaran como fase de tolerancia.

Por otro lado, podemos agregar que esta etapa constituye una de las más trascendentales en la historia del sindicalismo en México, ya que significó la implantación de los primeros sindicatos que venían a sustituir a las antiguas mutualidades, y que dichas asociaciones tenían como antecedente inmediato las huelgas de Cananea y Río Blanco, es decir, las grandes movilizaciones sociales que se fueron dando y la lucha armada de la Revolución Mexicana fue lo que dio lugar al nacimiento de los primeros sindicatos.

4. La Fase de politización: 1918-1938

Como lo habíamos dejado apuntado en el tema anterior, la hegemonía de la CROM se dio aproximadamente en los años veinte, y significó la primera confederación nacional que surgió en nuestro país, por lo que analizaremos muy brevemente como fue su intervención en el sindicalismo mexicano.

En lo que se refiere a su constitución: "La CROM se constituyó de acuerdo con la fracción XVI del artículo 123 constitucional como organismo obrero o asociación profesional, su régimen interno consistió en la división de labores sindicales a

través de secretarías u oficinas subordinadas a la secretaría general, autoridad ejecutiva de la asociación".³⁴

Para hacer frente a los gastos necesarios a fin de llevar a cabo sus programas, la CROM estableció una cuota obligatoria para los obreros miembros de los sindicatos afiliados, que fue variable, y durante los primeros años era de dos centavos semanales, pero después las exigencias de los líderes fueron creciendo hasta que llegaron a constituir una seria merma en el salario.

Entre los mecanismos que utilizaría la CROM para la consecución de sus fines, tenemos los siguientes: la descentralización y distribución equitativa de la riqueza social entre todos los productores; la educación afirmativa de los valores de la organización corporativa por "comunidad de producción"; la defensa legal de los trabajadores y; el deslinde entre la acción económica y la acción política.

"Durante el periodo de 1924 a 1926 la CROM tenía como afiliadas a setenta y cinco federaciones obreras en toda la República, a ciento cinco sindicatos en el Distrito Federal, cerca de mil en el resto del país, aparte de mil quinientos sindicatos campesinos".³⁵ Aquí cabe mencionar, se fue dando una dinámica de concentración de los sindicatos gremiales, de empresa y de oficios varios, en uniones y federaciones.

Es interesante saber porque la CROM fue una de las organizaciones más influyentes en el proletariado mexicano, y ello se debió a el apoyo que este organismo brindó a los diferentes líderes políticos de aquella época, y consecuentemente el apoyo recibido por el Estado mediante el otorgamiento de puestos políticos para los líderes sindicales: "Durante los periodos presidenciales

³⁴ López Aparicio, Alfonso. *Op. cit.*, p. 180

³⁵ *Ibidem*, p. 181

de los generales Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles los fondos públicos concurren abierta o secretamente, pero en todos los casos con largueza, a subsidiar las actividades sindicales y políticas de los jefes cromistas"³⁶.

Es por ello, que nos podemos explicar el rápido crecimiento de la CROM, en virtud de que las demandas obreras eran mediatizadas y las decisiones eran tomadas en función de la alianza entre los dirigentes obreros con los líderes políticos.

La crisis de la CROM en el año de 1928 marca el fin del periodo de formación del sindicalismo mexicano, en donde poco a poco se fue dando la desafiliación de un número importante de sindicatos y de federaciones obreras: "Esta fecha marca el principio del ocaso de la CROM; la administración del Licenciado Portes Gil eliminando a los miembros cromistas incrustados en las nóminas del presupuesto, retiró todo auxilio económico a la agrupación mientras que se inició la desbandada de muchos sindicatos y federaciones que habían pertenecido a la CROM"³⁷.

Con la CROM los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus organizaciones sindicales y extenderlas a todas las demás ramas de la industria, los servicios, la agricultura, etc y a gran parte del territorio nacional, pero sin embargo, el aspecto negativo de todo esto es el hecho de que los dirigentes sindicales de la CROM consolidaron más sus alianzas con el Estado, además de que ciertas condiciones de trabajo como el alza del salario real, los días de descanso, las vacaciones, etc. no fueron satisfechas con esta confederación, y los que estaban afiliados a ella obtuvieron muy pocos beneficios.

³⁶ *Ibidem*, p. 180

³⁷ *Ibidem*, p. 191

En el año de 1921 paralelamente a la existencia de la CROM surge otra organización obrera partidaria del anarcosindicalismo: la *Confederación General de Trabajadores (CGT)*.

La Confederación General de Trabajadores tenía principios anarcosindicalistas y a diferencia de la CROM se mantenía al margen de los asuntos político-electorales del país, es decir, se rehusaban a colaborar con el régimen o a acatar todo de acto de alguna autoridad gubernamental.

La influencia de la CGT se hizo sentir principalmente en Michoacán, Coahuila, Jalisco y Guanajuato, y su acción estuvo encaminada al mejoramiento de los peones de las haciendas: "Entre los lineamientos más importantes que defendía figuraba el que los campesinos debía tomar las tierras que les hicieran falta, sin consultar ni solicitarlas de las Comisiones Agrarias de la República"³⁸.

Algunos autores afirman que esta organización llegó a contar entre sus miembros con 8 federaciones, ochenta y siete mil sindicatos y unos cien mil miembros en todo el país, sin embargo, otros autores dicen que el número de asociados nunca llegó a ser tan grande debido a la hostilidad de la CROM.

Posteriormente, en 1933 nace otra Confederación como un intento más por unificar al sector laboral, dirigida por Vicente Lombardo Toledano la *Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM)*.

La nueva central o CROM "depurada" como le llamaron algunos autores, estaba constituida por las federaciones regionales de obreros y campesinos que se formarían en cada estado de la República.

³⁸ Lastra Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*. Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1999, p. 217

El movimiento obrero llega a la etapa del gobierno de Cárdenas dividido, es por ello que la CGOCM, a pesar de que tuvo poca vigencia, fue un intento exitoso de reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos.

“La función histórica de la CGOCM, aunque breve en su existencia, marco un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano, ya que unos días después de su disolución en febrero de 1936, se da el nacimiento de una central única: *la Confederación de Trabajadores de México (CTM)*”.³⁹

Para Severo Iglesias, en realidad: “La CGOCM fue un organismo de lucha contra el callismo a favor de Cárdenas, y no de los obrero revolucionarios”⁴⁰

Así, tenemos que la CTM surge como única central obrera: “A las trece horas del día 24 de Febrero de 1936, el Congreso constituyente de la Central Única de Trabajadores de México declara creada y establecida la única central de trabajadores del campo y de la ciudad”⁴¹

En los estatutos de la CTM se establecieron los siguientes objetivos: El proletariado de México luchará fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista; también por obtener el pleno goce del derecho de huelga; de asociación sindical; de reunión y manifestación pública, y el de propaganda escrita y verbal; la reducción de la jornada de trabajo, la desocupación de los trabajadores, etc.

La evolución de la CTM en su proceso de integración al Estado se analizara de manera somera en el siguiente tema, por lo que solo se quiso precisar la forma en que se dio su nacimiento y señalar algunos de sus objetivos.

³⁹ *Ibidem*, p. 223

⁴⁰ Iglesias, Severo. *Op. cit.*, p. 71

⁴¹ Lastra Lastra, José Manuel. *Op. cit.*, p. 226



Para culminar con esta etapa del sindicalismo, podemos afirmar que la fase de politización consistió en que el movimiento obrero tuvo una participación notoria en el proceso político del país, ya que los líderes sindicales incursionaron en el terreno político, ocupando puestos políticos dentro del gobierno, hecho que tuvo su origen con los primeros acercamientos que tuvieron los líderes de la CROM con los gobiernos de Calles y Obregón y posteriormente la CTM hizo lo propio con el Gobierno del General Lázaro Cárdenas.

5. La Fase de transición: de 1938 a la fecha

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) tuvo como precursores a las siguientes personas: como secretario general resulto electo Vicente Lombardo Toledano, junto con los siguientes integrantes de la Mesa Directiva: Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velasco.

En lo que respecta a la ideología de la CTM, esta fue variable y así lo refleja el Primer Congreso que declaró: "La CTM es un frente sindical nacional dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado mexicano. Su congreso constituyente quiso garantizar la unificación de los diversos sectores y núcleos de la clase trabajadora"⁴²

La Confederación de Trabajadores de México, como única central obrera, considero que fue un acierto de los que la crearon, en virtud de que en ella se encontraban agrupados todos los trabajadores de la República Mexicana, en un intento más que exitoso por unificar a todo el sector laboral, pero sin embargo, se

⁴² López Aparicio, Alfonso. *Op. cit.*, p. 220

dieron ciertos acontecimientos que vinieron a transformar sus verdaderos principios, los cuales analizaremos enseguida.

Es interesante mencionar estos sucesos que se dieron en el año de 1937 porque marcarían el rumbo que iba a tener la CTM y que se traducían en el proceso de integración que iba a tener dicha confederación al Estado.

En primer lugar, en las elecciones para diputados en 1937 se dio una alianza de la CTM con el gobierno para participar en dicho evento, en donde el Partido Nacional Revolucionario (PNR) tenía la posibilidad de contar con las bases populares, de las cuales carecía en aquel entonces; es así como en la realización del Consejo Nacional de esta confederación se dio un enfrentamiento entre los que rechazaban la participación electoral de la CTM en esas elecciones y los que la apoyaban como Fidel Velásquez, por lo que esto significó que diversos sindicatos abandonarían a la Confederación debido a las maniobras que estaba llevando a cabo el propio Fidel, lo que vino a significar la salida del sindicato minero, del Sindicato Mexicano de Electricistas, así como el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

En este sentido, observamos como la CTM empezaba a unirse con el Estado principalmente en los procesos electorales que tenían lugar en nuestro país, en donde el gobierno iba a tener el apoyo de la clase trabajadora a través de las votaciones y a cambio los líderes sindicales iban a recibir puestos políticos importantes.

Al igual que la CROM con el gobierno de Calles, la CTM estaba vinculada al gobierno de Lázaro Cárdenas: "Por todos los medios el gobierno favoreció a la

gran central: donativos pecuniarios, completas garantías para la actividad sindical, persecución de los enemigos de la CTM, etc."⁴³

Posteriormente la CTM se fue haciendo más compacta en cuanto a sus dirigentes, y así quedaron a cargo de ella cinco líderes (los cinco lobitos), que eran amigos personales, además de que provenían del mismo origen la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal. Dichas personas empezaron a expulsar a los militantes que tuvieran ideas diferentes a las suyas, transformando a la Confederación en una agrupación ajena: "El movimiento obrero atravesaba por un crisis de divisionismo, cuyo verdadero motivo no estaba en la ideología sino en el interés personal de los dirigentes que a toda costa querían conservar las posiciones políticas obtenidas"⁴⁴

Paralelamente a la vigencia de la CTM surge otra organización obrera: *la Unión General de Obreros y Campesinos de México*, que nace en 1949 y que tuvo como principios los siguientes: Defensa inquebrantable de los intereses de la clase obrera, el derecho de huelga, de la libertad de asociación sindical, de los intereses de los campesinos, del régimen democrático, contribución al desarrollo económico del país, etc.

La Unión General de Obreros y Campesinos (UGOCM) tuvo como principales afiliados a los petroleros y a los mineros, pero sin embargo, poca fue la duración de esta Unión, ya que empezó a recibir ataques de las demás organizaciones obreras, principalmente de la CTM, por lo que quedaba frustrado una vez más otro intento por la unificación obrera.

⁴³ *Ibidem*, pag. 221

⁴⁴ *Lastra Lastra, José Manuel. Op. cit., p. 236*

No obstante, que en apariencia se había logrado una relativa unificación del movimiento obrero, la verdad es que la realidad era otra, tan es así que empieza a considerarse la posibilidad de constituir una nueva organización obrera que fuera capaz de disminuir la dispersión de la clase obrera. Así surge en 1955 el *Bloque de Unidad Obrera* (BUO) y “estaría integrado por la CTM, la CROM, la CGT, así como por los grandes sindicatos de industrias de la República Mexicana entre los que destacan los ferrocarrileros, electricistas y petroleros”⁴⁵

El BUO actuó como una extensión de la CTM, apoyando incondicionalmente las políticas del régimen presidencial de Adolfo Ruiz Cortines. Es por ello, que Vicente Lombardo Toledano expresa que “esta organización no persigue la unidad sino impedir que se liberen las organizaciones sindicales de su influencia”⁴⁶. El BUO llegó a tener una afiliación cercana al millón y medio de trabajadores, y desapareció en el año de 1966.

Poco después, en 1966, en el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, surge el último intento para unificar al movimiento obrero en México: el *Congreso del Trabajo* (CT). “Su formación es resultado de la fusión de confederaciones y los sindicatos de industria nacionales”⁴⁷

Entre los aspectos más importantes del programa de acción del Congreso del Trabajo, destacan:

1. Procurar que el movimiento sindical adquiriera mayor relevancia;
2. Consolidar la alianza de los trabajadores del campo con los de la ciudad y los demás sectores del pueblo;

⁴⁵ *Ibidem*, p. 240

⁴⁶ Lombardo Toledano, Vicente. *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*. Universidad Obrera, México 1974, p. 80

⁴⁷ Lastra Lastra, José Manuel. *Op. cit.*, p. 272

3. Trabajar asiduamente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero;
4. Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda simulación que lo desnaturalice;
5. Consolidar la unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer a las organizaciones pactantes;
6. Luchar por todos los medios posibles contra el encarecimiento de la vida;
7. Luchar por que se obtenga un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, en la medida de la riqueza que éste produce.

El Congreso del Trabajo ha seguido en general: "La orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado"⁴⁸, y es un intento más del gobierno por mantener el control del movimiento obrero. Puede decirse que el Congreso del Trabajo es la organización más grande que el movimiento obrero mexicano ha tenido en los últimos tiempos, y que sobrepasa la CTM como la confederación más importante y más grande que la integra.

Como resumen de este tema se puede apuntar que la fase de transición consistió en que los líderes sindicales sostuvieron una alianza con el Estado y se mantenían sometidos a éste, por lo que el gobierno ejercía un control sobre la clase obrera a través de la creación de organismos como la CTM, el Bloque de Unidad Obrera (BUO), el Congreso del Trabajo, que hacían la función de sometimiento de los trabajadores, situación que Fidel Velásquez hizo a la perfección durante muchos años.

Para finalizar este capítulo debemos precisar, la importancia que tuvo la evolución histórico-social del sindicalismo en México en la formación y constitución de los sindicatos actuales, en virtud de que como lo analizamos a lo

⁴⁸ De Buen, Néstor. Sindicatos, democracia y crisis. Editorial Porrúa, México 1985, p. 52

largo de este capítulo aquellos tuvieron su origen en los gremios que eran pequeñas organizaciones en donde no existía la más mínima defensa de las condiciones en que se prestaba el trabajo, para que posteriormente se fueran perfeccionando dichas asociaciones convirtiéndose en verdaderos instrumentos de lucha contra los abusos que poco a poco iba imponiendo el propio desarrollo industrial que se manifestaba cada vez con más intensidad a través de los patrones, hasta llegar a la confederación obrera más grande que se ha dado en nuestro país: la CTM

Por otro lado, vemos como en un principio los sindicatos tuvieron como base la defensa y el mejoramiento de los intereses de la clase obrera, tal y como lo establecen nuestros ordenamientos actuales, pero sin embargo, observamos como se han ido desvaneciendo estos principios elementales del derecho colectivo del trabajo, y en su lugar se ha dado paso a las alianzas que mantienen los dirigentes sindicales con el Estado, poniéndose por encima los intereses políticos sobre los laborales y por ende se hacen a un lado y se mediatizan las demandas obreras.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo constituye sin duda alguna una institución fundamental para el Derecho del Trabajo, y se traduce en uno de los logros más importantes para el sindicalismo y en una lucha constante al tratar de negociar con el patrón las condiciones sobre las cuales ha de prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento, en busca del máximo beneficio posible para la clase que representan, para que así se deje a un lado la imposición unilateral por parte del empresario de dichas condiciones, consiguiéndose con esto el tan anhelado equilibrio entre los factores de la producción.

Es indispensable el análisis de esta institución tan trascendental, porque es parte fundamental de nuestro tema de investigación.

1. Definición del contrato colectivo de trabajo

Antes de analizar la definición del contrato colectivo de trabajo, debemos de establecer el significado de los siguientes conceptos:

a) Empresa: Unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios

b) Establecimiento: Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Algunos doctrinarios mexicanos han tratado de definir al contrato colectivo de trabajo asimilándolo a un pacto sindical, tal es el caso de Héctor Santos Azuela, quien lo define como: "el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patrones o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, en las empresas, establecimientos o ramas de la industria y el comercio"⁴⁹

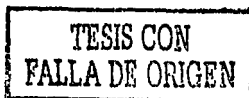
Para este autor el contrato colectivo de trabajo reviste el carácter de un pacto sindical, porque para él no cabe la denominación de contrato, dado que constituye una obligación para el patrono su celebración, cuyo consentimiento se puede obtener por la fuerza de la huelga, es decir, no hay un libre acuerdo de voluntades.

El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, define al contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, 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 prestaran 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"⁵⁰

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo expresando: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con

⁴⁹ Santos Azuela, Héctor. *Op. cit.*, p. 151

⁵⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM, Tomo I, Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1995, p. 836



objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De la definición legal se pueden desglosar los siguientes elementos:

- ✓ El legislador le atribuye el carácter de convenio;
- ✓ Lo celebran por parte de los trabajadores, uno o varios sindicatos, ya que los primeros no están legitimados para celebrarlo;
- ✓ Su finalidad será establecer normas o condiciones de trabajo generales;
- ✓ Su ámbito de aplicación es dentro de una empresa o establecimiento.

2. Su naturaleza jurídica

Determinar la naturaleza jurídica de una institución tan importante como el contrato colectivo de trabajo constituye un problema de clasificación, en virtud de que se trata de ubicar a esta institución en el lugar que le corresponde en el ámbito del derecho.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, debido a que muchos juristas le han dado un enfoque de inclasificado e innominado dentro de la clásica división romana del derecho.

Nosotros trataremos de delimitar la naturaleza jurídica de este contrato estableciendo para tal efecto diversas teorías que han presentado varios autores mexicanos, estimando conveniente clasificarlas de la siguiente manera:

a) Teoría contractual: De acuerdo a esta teoría el contrato colectivo de trabajo es explicado como un acuerdo en el que se especifican los derechos y obligaciones recíprocos entre las partes sociales que lo firman, sin embargo, estas ideas distan

en gran medida de lo que es la realidad jurídica, tal y como lo explicaremos enseguida.

Por regla general los partidarios de la tesis contractual parten de un concepto elemental el "contrato", el cual se define como: "el acuerdo de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones"⁵¹. De esta definición se desprende que el contrato presume el juego de la voluntad de las partes, esto es, el principio de la autonomía de la voluntad.

Para que pueda hablarse de la existencia de un contrato es necesario que exista la libertad para contratar, para no contratar, para determinar las condiciones del contrato, para modificar el contrato o para darlo por terminado y en el contrato colectivo no se producen evidentemente estos requisitos, debido a que por parte del patrón no hay espontaneidad, ya que el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo obliga a la celebración, consignando: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Como se observa no existe la libertad para contratar por parte del patrón, además de que en el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de derechos y obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas.

b) Como fuente de derecho del trabajo: En esta teoría se considera al contrato colectivo de trabajo como a una figura normativa, porque responde a un ordenamiento jurídico imperativo general, abstracto y general, al que deberán de sujetarse las condiciones de trabajo dentro de la empresa o establecimiento.

⁵¹ Zamora y Valencia, Miguel Ángel. *Contratos civiles*, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1997, p. 21

De acuerdo a las anteriores ideas, en el terreno del derecho del trabajo, la facultad de dictar leyes esta reservada en términos del segundo párrafo del artículo 123 Constitucional al Congreso de la Unión, por lo que en este supuesto surge la problemática de saber si existe una invasión de las facultades legislativas del Estado en el contrato colectivo de trabajo.

En realidad el Congreso delega sus facultades legislativas a través de las leyes que dicta, sin que exista disposición constitucional que lo prohíba, por lo que los contratos colectivos de trabajo tienen los atributos materiales de la ley, pero carecen de los formales, es decir, esta institución tiene un carácter normativo porque sus normas son aplicables a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, sean miembros o no del sindicato titular, por lo mismo se ha afirmado que dicho instrumento es un reglamento de índole profesional.

Compartimos la opinión de aquellos que argumentan que el contrato colectivo de trabajo debe entenderse como un pacto sindical, debido a que no es conveniente equipararlo a ninguna especie de contrato, pues no es resultado de un libre acuerdo de voluntades, ya que la voluntad es limitada por la propia ley y por otro lado, considero que dicha institución tiene la naturaleza de una norma, por sus características de generalidad, abstracción y obligatoriedad en las condiciones de trabajo que han de regir en determinada empresa o establecimiento, si bien formalmente no se ajusta a un proceso legislativo, materialmente si reúne los requisitos para ser una norma.

Por último, en un intento por establecer la ubicación de este instrumento colectivo, consideramos que es un acto jurídico propio del derecho social, y no nos adherimos a la opinión de los que dicen que es una institución inclasificable.

3. Titularidad y requisitos de forma del contrato colectivo

La titularidad del contrato colectivo de trabajo trae consigo el problema de saber quien es el titular de dicho instrumento, ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo se establece el principio de pluralidad de sindicatos, esto es, la posibilidad de que en una misma empresa concurren varios sindicatos y de esta situación se desprenden varios conflictos entre las diversas organizaciones en torno al derecho a celebrar el contrato colectivo.

En la ley parece resolverse la problemática de la titularidad con el contenido del artículo 388 que consigna lo siguiente:

Art. 388.- "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

De la lectura del artículo anterior se desprende que cuando un sindicato tiene mayoría de afiliados dentro de una empresa, por ese solo hecho tiene derecho a celebrar y administrar el contrato colectivo que regirá para todos los trabajadores.

En este sentido, observamos que la titularidad se traduce en un derecho del sindicato mayoritario, tal y como lo afirma el Maestro Enrique Larios: "la titularidad se refiere al ejercicio de las acciones colectivas por parte de los sindicatos mayoritarios, en su carácter de representantes del interés profesional, para pactar nuevas condiciones de prestación de los servicios, en ocasión de la celebración, revisión, prórroga o terminación de un contrato colectivo"⁵²

Otra cuestión que es importante precisar es el hecho de saber que sucede cuando se da pérdida de la mayoría de los trabajadores afiliados a determinado sindicato, en virtud de que tal supuesto constituye un elemento indispensable para conservar la titularidad del contrato colectivo, situación que resuelve el artículo siguiente:

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

En lo que se refiere a la mayoría como un requisito necesario para detentar la titularidad del instrumento colectivo, coincidimos con Mario de la Cueva al señalar: "La mayoría debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes de las comunidades, porque se correría el riesgo de un gobierno de minorías. Debe existir en todo momento, por

⁵² Larios Díaz, Enrique. "El conflicto de titularidad del contrato colectivo de trabajo" *Revista Lex, Difusión y Análisis*. No. 2, Agosto 1995, México, Publicación Mensual de Editora Laguna, S.A. de C. V. p. 27

lo tanto, si el sindicato se torna minoritario, pierde su legitimidad para gobernar⁵³

La existencia del principio de sindicación plural ha originado diversos conflictos entre los sindicatos para poseer la titularidad de un contrato colectivo, estableciéndose para tal efecto un procedimiento especial para su resolución, en donde la ley prevé la posibilidad de ofrecer la prueba del recuento que determinará a que sindicato le corresponde ser titular de dicho contrato, y en este sentido la Suprema Corte de Justicia emitió la siguiente jurisprudencia:

RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO.

De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro: "RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no solo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiran los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si solo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituyera la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Contradicción de tesis 12/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.24/93, Gaceta número 65, p.g. 22; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Mayo, p.g. 136.

⁵³ De la Cueva, Mario. *Op. cit.* p.p. 451-452

(Semanao Judicial de la Federaci3n. Octava poca, Tomo V, Parte SCJN, Apéndice 1995, p. 285)

Podemos establecer que la titularidad es el derecho del sindicato mayoritario para ostentarse como representante de la voluntad de los trabajadores, adquiriendo por lo tanto la administraci3n del contrato colectivo de trabajo.

En lo que respecta a los requisitos de forma del contrato colectivo de trabajo, estos se encuentran contenidos en el artículo siguiente:

Art. 390.- "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro tanto en la Junta de Conciliaci3n y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliaci3n, la que después de anotar la fecha y hora de presentaci3n del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliaci3n y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentaci3n del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta"

La forma escrita a que hace referencia el artículo anterior, tiene como finalidad que el contrato colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no solamente por los miembros del sindicato contratante, sino también por las personas que se encuentran ligadas a dicho contrato.

El deposito del contrato colectivo de trabajo tiene por objeto la publicidad de dicha instituci3n y determinar con certeza la fecha y hora en que comienza a producir sus efectos jurídicos. En este sentido no esta por demás decir que la autoridad que recibe el deposito ni ninguna otra puede hacer observaciones al contenido del contrato colectivo, debido a que se estará violando la libertad sindical que se refiere precisamente a la libertad de los sindicatos para organizar

sus actividades, además de que ninguna disposición legal autoriza a la autoridad depositaria a efectuar pesquisas sobre este instrumento, señalándose en el citado precepto que la autoridad: "anotará la fecha y hora de presentación del documento", de donde se desprende que ninguna otra función le corresponde.

Otro requisito necesario para la celebración del contrato colectivo es la personalidad jurídica de las partes, si bien no es de naturaleza formal es importante mencionarlo, porque de no acreditarse dicha personalidad el contrato colectivo no tendría validez, por lo que coincidimos con el Maestro Larios Díaz, al decir: "La acreditación de la personalidad de las partes resulta importante dentro del contexto del depósito del contrato colectivo, ya que si no se exigiera esta, el documento citado se encontraría afectado de nulidad, es decir, para que alguien pueda obligarse en nombre de otro es necesario que cuente con la legitimación necesaria, acreditada ante la autoridad competente"⁵⁴

La personalidad jurídica del sindicato se acredita en términos del artículo 692 fracción IV del ordenamiento laboral, que expresa: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

La parte patronal deberá acreditar su personalidad de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, no esta por demás expresar que de los requisitos formales que se analizaron, el que se refiere al depósito del contrato colectivo resulta de verdadera trascendencia para los intereses de los trabajadores, porque con ello se asegura el

⁵⁴ Larios Díaz, Enrique. "El depósito del contrato colectivo de trabajo" *Revista Lex, Difusión y Análisis*, No. 32, Febrero de 1998, México, Publicación Mensual de Editora Laguna, S.A. de C. V. p. 15

establecimiento de las condiciones de trabajo que se pactaron dentro de dicho contrato al quedar registrado ante las autoridades federales o estatales, quedando a salvo de cualquier alteración o modificación dolosa que pudiera hacerse. Y en este sentido, presentaremos a continuación las siguientes estadísticas que reflejan el incremento que se ha dado en los últimos años en materia de depósito de contratos colectivos de trabajo por central obrera.

CUADRO V.9									
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEPOSITADOS POR CENTRAL OBRERA									
PERIODO	TOTAL	INTEGRANTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO					SINDICATOS NACIONALES AUTONOMOS Y ASOCIACIONES SINDICALES AUTONOMAS	INDEPENDIENTES DEL CONGRESO DE TRABAJO	NO ESPECIFICADO
		CONFEDERACIONES NACIONALES							
		SUBTOTAL	CTM	CROC	CROM	OTRAS 1/			
1994	4,334	3,454	2,553	574	201	143	130	660	73
1995	3,912	3,185	2,231	573	161	200	121	498	128
1996	4,411	3,622	2,622	578	131	291	110	514	165
1997	4,495	3,073	2,588	832	170	297	149	543	130
1998	4,701	3,808	2,852	648	156	354	118	615	160
1999	4,881	3,964	2,593	757	206	408	107	644	166
2000 P/	5,171	4,202	2,631	768	305	500	87	672	210
2001	3,396	2,850	1,839	573	168	270	58	380	108
ENERO	403	348	236	76	10	28	3	42	10
FEBRERO	459	387	264	66	15	42	5	48	19
MARZO	472	392	242	98	19	33	10	45	25
ABRIL	396	332	208	62	26	38	11	40	13
MAYO	421	353	191	85	31	46	9	52	7
JUNIO	417	338	206	74	20	38	3	64	12
JULIO	434	365	274	54	13	24	7	44	18
AGOSTO	394	335	218	58	34	25	10	45	4

1/ Incluye Confederaciones y Federaciones integrantes del Congreso del Trabajo

p/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica

Fuente: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez establecido a quien le corresponde la titularidad y los requisitos de forma del contrato colectivo de trabajo, debemos precisar cuando surge la acción de los sindicatos para exigir su celebración, al respecto, el artículo 387 expresa: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Por lo antes expuesto podemos señalar, que el contrato colectivo surge por la vía de la negociación entre el sindicato y el patrón, o de una manera forzada a través del ejercicio de la huelga en términos del artículo 450.

4. Contenido del contrato colectivo de trabajo

Los requisitos de fondo o mejor dicho el contenido del contrato colectivo de trabajo esta establecido en el artículo siguiente:

Art. 391.- "El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;

- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley, y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

De la lectura del artículo anterior, podemos hacer una clasificación del contenido del contrato colectivo, agrupando sus estipulaciones en tres categorías: *Preámbulo*, *contenido normativo*, y *contenido obligatorio*, las que se analizarán a continuación.

- *Preámbulo*

Dentro de esta categoría se encuentran comprendidos el lugar y fecha de celebración del contrato colectivo, las partes que lo suscriben, y su ámbito de aplicación. De acuerdo con estas ideas, las fracciones I, II y III del artículo transcrito se engloban en esta categoría.

En lo que respecta al ámbito de aplicación del contrato colectivo, se establece en el artículo 396 lo siguiente: “Las estipulaciones del contrato colectivo se

extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184”.

La limitación a que se refiere el artículo 184 es la relativa a los empleados de confianza, que pueden ser exceptuados de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, si así se consigna en dicho contrato.

- *Contenido normativo*

El contenido normativo lo forman dice de la Cueva “las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios”⁵⁵. Dentro de las que determinan condiciones individuales están las fracciones IV, V, VI, VII, VIII del artículo en cita, es decir, cláusulas que se refieren a los derechos de los trabajadores individualmente considerados.

En lo que se refiere a las fracciones IV, V y VI citadas anteriormente, el artículo 393 consigna lo siguiente: “ No producirá efectos de contrato colectivo al convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.”

La situación que contempla el artículo anterior en relación a la determinación de los salarios como requisito *sine qua non* para que tenga validez el contrato colectivo, se entiende a la luz de la Ley Federal del Trabajo que establece la jornada máxima de ocho horas, el número mínimo de días de descanso y el periodo mínimo de vacaciones como principios que pueden aplicarse a todas las actividades y a todos los seres humanos, en cambio, los salarios mínimos son la

⁵⁵ De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, p. 598

cantidad menor que debe pagarse por los trabajos más simples y si se aplicará a trabajadores de rango más alto dejarían de ser remuneradores y justos, es decir, no sería posible pagar a los trabajadores en todos los casos el salario mínimo.

Para el mejor entendimiento del este artículo, citaremos la siguiente tesis jurisprudencial:

HUELGA. REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO. INEXISTENCIA DE LA. SI NO SE ADJUNTA EL TABULADOR DE SUELDOS.

Es legal la determinación del juez a quo cuando considera que la Junta incorrectamente resuelve que la huelga es existente, porque dejó de apreciar que siendo el objeto del paro de labores la firma de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato emplazante omitió adjuntar el tabulador de sueldos, ya que con ello se priva a las partes de los elementos necesarios para satisfacer los presupuestos de las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al desconocerse los salarios pretendidos por los trabajadores, lo que encuentra apoyo en el artículo 393 en relación con la fracción II del artículo 459 del ordenamiento legal invocado, pues al no producir efectos el contrato por la falta de uno de los requisitos de existencia, el procedimiento de huelga no puede alcanzar su objeto.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 391/94. Construcción de Obras Civiles, S. A. de C. V. 11 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega. (Semana Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XV-II, Febrero de 1995, p. 352)

En cuanto a las fracciones VII Y VIII del artículo en cuestión, solo diremos que la capacitación y el adiestramiento encuentran su fundamento en los artículos 132, 153-A al 153-X del ordenamiento laboral, y en este sentido Mario de la Cueva los considera derechos de seguridad social al decir: "Creemos innecesario insistir en que se trata de un capítulo de la seguridad social, porque se refiere, especialmente en la fracción VIII, a la preparación de los hombres a fin de que estén en

condiciones de competir con probabilidades de éxito en los mercados de trabajo"⁵⁶

Dentro del contenido normativo también están las cláusulas que determinan las condiciones colectivas de la prestación de los servicios, que consisten en la obligación que contrae el empresario para la comunidad de los trabajadores, esto es, prestaciones de naturaleza social que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores, como centros recreativos, salas de reunión, bibliotecas, gimnasios e instalaciones deportivas, hospitales, etc.

- *Contenido obligatorio*

El contenido obligatorio se compone según Santos Azuela por "el cuerpo de obligaciones recíprocas entre las partes sociales, signatarias del pacto sindical"⁵⁷. Es decir, son derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas.

En este orden de ideas, tenemos que forman parte del elemento obligatorio los beneficios que el patrón otorga al sindicato, ya que en muchos contratos colectivos se encuentran algunas prestaciones a favor de los sindicatos, como vgr. locales para establecer sus oficinas, pago de los salarios de los dirigentes sindicales y de algunos gastos durante los días en que se discutan las condiciones de trabajo futuras. Si bien la aplicación de estos privilegios sindicales benefician al trabajo, su ejercicio no podrá intentarse por ningún trabajador, ya que se trata de acciones típicamente colectivas.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 445

⁵⁷ Santos Azuela, Héctor. *Op. cit.* p. 169

El contenido obligatorio también está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo, es decir, por cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del contenido normativo, al respecto Néstor de Buen señala que dentro de este supuesto se incluyen normas que prevén "la formación de 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"⁵⁸

La fracción IX del artículo 391 forma parte del elemento obligacional, en virtud de que en ella se prevén las comisiones mixtas que deban integrarse de acuerdo a la ley. En este sentido, cabe hacer notar que las comisiones mixtas pueden tener su origen en un mandato expreso de la ley o en el acuerdo de voluntades de trabajadores y patrones.

Entre las comisiones mixtas previstas en la Ley Federal del trabajo están las siguientes: para asuntos relacionados con la capacitación y adiestramiento (artículo 153-I), para formular el cuadro general de antigüedades (artículo 158), para la elaboración del reglamento interior de trabajo (artículo 424 fracción I), para determinar la cantidad que corresponde a cada trabajador por concepto de participación de utilidades (artículo 125 fracción I), de seguridad e higiene (artículo 509).

Las comisiones mixtas integradas por acuerdo de las partes son muy variadas, pero las más frecuentes son: la de contratación colectiva, la de productividad, la de admisión, la de conciliación, la disciplinaria, la de escalafón, la de estabilización y la de tabuladores.

⁵⁸ De Buen, Néstor. *Op. cit.*, p. 825

En relación a las comisiones mixtas, el artículo 392 establece que: "En los contratos colectivos podrán establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias"

Finalmente el artículo 394 de la ley dispone que: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento"

De acuerdo al artículo anterior podemos decir que solo existirá nulidad de las condiciones pactadas cuando el derecho al que se renuncie este previsto en la legislación, más no en un contrato, como se desprende de la lectura del precepto legal, que al utilizar la palabra "contratos" se refiere a contratos individuales, toda vez que en un centro de trabajo no puede existir más de un contrato colectivo, de conformidad con el artículo 388, de ahí que validamente se puedan reducir las prestaciones en las contrataciones colectivas, siempre y cuando estas sean de carácter contractual o extralegal.

5. Revisión del contrato colectivo de trabajo

La revisión del contrato colectivo consiste en el procedimiento por el cual se hace un reestudio y modificación de las condiciones de trabajo contenidas en él, con el objeto de inyectarle una nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.

El contrato colectivo de trabajo será revisable total o parcialmente, de conformidad con el artículo siguiente:

Art. 398.- "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."

Del artículo citado se desprende el derecho de los patrones para solicitar la revisión del contrato colectivo, situación que resulta inoperante, en virtud de que a los patrones no les reporta ningún beneficio el solicitarla, y en este supuesto, Héctor Santos Azuela expresa: "Esta situación permite en cambio, que con dolo el patrón pueda solicitar la revisión anticipada de un contrato colectivo, por ejemplo, para acreditar su "buena fe", frente a un inminente conflicto de huelga, y dentro del cual demostraría su disposición para evitarlo y de esta suerte eludir el pago de los salarios vencidos"⁵⁹

En lo que se refiere al tiempo en que se puede solicitar la revisión, el artículo siguiente establece:

Art. 399.- "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

⁵⁹ Santos Azuela, Héctor. *Op. cit.* p. 173

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinado.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, podemos decir, siguiendo al Maestro Mario de la Cueva, que hay dos tipos de revisión: la revisión convencional y la revisión obligatoria. La primera de ellas consiste en que el sindicato de trabajadores y los empresarios podrán revisar, en cualquier tiempo, los aspectos del contrato colectivo que juzguen conveniente. En cambio, la revisión obligatoria debe celebrarse obligatoriamente en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo dentro de los plazos legales que señala la ley.

Asimismo conviene aclarar que la ley no señala un plazo mínimo de obligatoriedad del contrato colectivo, pudiendo solicitarse su revisión al día siguiente de haber sido celebrado o revisado.

En lo que respecta a la presentación de la solicitud de revisión, la ley no prevé nada al respecto, y sobre este particular coincidimos con Eusebio Ramos cuando expresa : “...creemos fundadamente, que debe presentarse a la otra parte antes del

término de sesenta días como lo indica la ley, para que en forma armoniosa las partes del contrato celebren las pláticas que habrán de avenirlos en las reformas o nuevas estipulaciones a las cláusulas ya existentes, debiéndose reservar prueba o constancia del comunicado...”⁶⁰

En relación a las revisiones salariales, el artículo 399Bis dispone: “Si perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos será revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo”

De conformidad con el artículo transcrito, creemos que la revisión anual de los salarios constituye una sabia medida, como lo señala Nestor de Buen: “Parte del supuesto de que en el término de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda; la devaluación hacia dentro, coincidente con los periodos de inflación, por lo que es preciso dar oportunidad, a los trabajadores, de restablecer ese valor y, de ser posible, mejorarlo”⁶¹

La prórroga del contrato colectivo se establece en el artículo 400 que señala: “Si ninguna de las partes solicito la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”

De acuerdo con el artículo anterior, muchos autores han señalado que la prórroga constituye una sanción para las partes sociales, por no ejercitar sus derechos en tiempo, otros en cambio, apuntan que esa abstención muy bien puede

⁶⁰ Ramos, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las instituciones que genera*. UNAM, México 1985, p. 189

⁶¹ De Buen, Néstor. *Op. cit.* p. 840

contemplarse como una tácita aceptación de las partes para prolongar la duración de dicho instrumento.

6. Terminación del contrato colectivo de trabajo

Las causas de terminación del contrato colectivo están previstas en el artículo siguiente:

Art. 401.- "El contrato colectivo de trabajo termina:

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 este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

Los casos del Capítulo VIII están previstos en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.

En este sentido, Baltasar Cavazos Flores plantea tres interrogantes que el mismo resuelve, y que citaremos a continuación:

“1. ¿Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas? Indiscutiblemente que sí: por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.

2. ¿Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales? La contestación es afirmativa. Al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones individuales siguen en vigor.

3. ¿Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales?...estimamos que en la práctica sí pueden subsistir, ya que la naturaleza protectora del derecho del trabajo impediría que un patrón se desligará de un sindicato por el simplista procedimiento de despedir a todos sus trabajadores”⁶²

En lo que respecta a la primer interrogante planteada, diremos que cuando se actualice ese supuesto, los trabajadores deberán percibir el total de las prestaciones que se les adeuden, salarios, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, y otras consignadas en la ley y en los contratos colectivos, y en este sentido, el artículo 436 del ordenamiento laboral señala: “En los casos de

⁶² Cavazos Flores, Baltasar. *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada*, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1977, p. 281

terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162”.

La segunda interrogante esta contemplada en el artículo 403 que consigna: “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

En relación a este artículo cabe mencionar que si existe otro sindicato en la empresa o se forma uno nuevo, podrán exigir del empresario la firma de un nuevo contrato colectivo.

En lo que se refiere a la última interrogante es importante hacer notar que en algunos contratos colectivos se establece que la empresa debe contar con un número mínimo de trabajadores y que el sindicato estará obligado a ocupar las vacantes que se generen, en consecuencia, si el empresario prescinde de todos los trabajadores quedará vivo el derecho sindical para enviar a los sustitutos y por tanto, no hay duda de que subsistirá el contrato colectivo. En cambio, si en el contrato no se contempla una planta mínima de trabajadores y por cualquier circunstancia la empresa deje de tener trabajadores a su servicio, ello implicaría en opinión de algunos juristas, la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en este caso cabe la posibilidad de que se declare la terminación del contrato colectivo.

Finalmente el artículo 403 señala: “Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores”. Este artículo se refiere a la separación de un sindicato patronal por parte de uno de los patrones.

De conformidad con lo manifestado anteriormente, podemos decir que la terminación del contrato colectivo de trabajo se puede dar de dos formas: la primera, por voluntad de las partes, es decir, por mutuo consentimiento, y la segunda, cuando se susciten circunstancias ajenas a la voluntad de los trabajadores y patrones, como en el caso de los supuestos de los artículos 401 fracción III y 433.

7. Diferencias entre el contrato colectivo y el contrato ley

Antes de marcar los puntos distintivos de estas instituciones, es preciso señalar la definición legal del contrato ley, consignada en el artículo 404 que a la letra dice: "Contrato ley 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 zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional"

Estableceremos las principales diferencias que existen, a efecto de no caer en repeticiones sobre lo que se analizó anteriormente con el contrato colectivo, debido a la similitud que tienen ambas instituciones, por lo que citaremos solo las siguientes:

- 1.- El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa o establecimiento.
- 2.- El contrato ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede firmarse por uno solo.

3.- El contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El colectivo se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.- El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 o 30 días antes de su vencimiento, según sea el caso.

5.- El contrato ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

6.- El contrato ley surte efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale otra fecha. El colectivo surte efectos desde el momento de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje, a no ser que en el propio contrato se establezca una fecha distinta.

7.- El contrato ley se celebra con el acuerdo de los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, debiendo celebrarse una convención en donde estará presente la autoridad correspondiente. El colectivo solo requiere de una comisión mixta que establece las cláusulas del mismo.

Por último, debemos hacer notar que el contrato ley deberá prevalecer por encima del contrato colectivo, salvo aquellas estipulaciones más favorables al trabajador. De igual forma en ambos contratos podrán estipularse las denominadas cláusulas de admisión y exclusión, tal y como lo establece el artículo 413 que expresa: "En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa"

Por nuestra parte y a manera de conclusión de este capítulo conviene señalar la importancia que reviste el contrato colectivo en nuestros días, debido a que en una adecuada contratación colectiva se encuentra el futuro de la estabilidad económico-social de nuestro país y que las empresas y los sindicatos deben ser, sobre todo, realistas para conservar las fuentes de trabajo, que son tan necesarias para elevar la producción nacional, ya que un empresario inteligente es aquel que no se opone a la celebración de contratos colectivos, sino que permite su realización, consiguiendo al mismo tiempo la estabilidad de sus trabajadores.

Asimismo es preciso apuntar que al ser el contrato colectivo un instrumento social de reivindicación de los trabajadores para dignificar sus condiciones de vida y evitar su explotación, deben por tanto, tener una participación directa en la discusión y fijación de las estipulaciones sindicales, porque en que múltiples casos las directivas de las organizaciones obreras no consultan a los propios obreros y negocian libremente los términos del convenio con el patrón.

Para finalizar solo expresamos que la inclusión de las denominadas cláusulas de admisión y exclusión dentro de las contrataciones colectivas como medios de consolidación sindical y como una manifestación de las organizaciones sindicales por frenar la libertad de trabajo y de asociación profesional serán la medula espinal de nuestro tema de investigación y el principal objeto de nuestro siguiente capítulo.

CAPITULO IV

LA CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y EXCLUSIÓN VIOLATORIAS DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

Las cláusulas de admisión y exclusión constituyen la base de nuestra investigación, a partir de que de ellas se derivan todas las hipótesis jurídicas que nos hemos planteado y que resolveremos con el análisis que hagamos de la ley, la doctrina, la jurisprudencia, y demás fuentes del derecho, emitiendo posibles soluciones a este tema tan controvertido, y desde luego, precisaremos si dichas cláusulas deben seguir vigentes o desaparecer de la vida sindical.

1. Breves apuntes históricos sobre la libertad de trabajo

En los épocas primitivas de la sociedad humana existió la libertad de trabajo por razón de la situación de igualdad en que los hombres se encontraban, en donde imperaba un comunismo primitivo que colocaba a todos los miembros de la sociedad en una completa situación de igualdad, haciéndolos partícipes, por ende, de los mismos derechos y obligaciones.

Sin embargo este comunismo primitivo dejó de existir a medida que evolucionaba la sociedad humana, y las guerras y pugnas entre diversas tribus fueron el factor principal de la aparición de la esclavitud. De esta forma surgen en la sociedad humana dos grupos de sujetos desde el punto de vista de la titularidad de la libertad: el de los esclavos y el de los hombres libres.

Al esclavo le estaban vedados todos los derechos y desempeñaba su trabajo obligado por su amo, el cual era a su vez su dueño, es decir, la actividad le era impuesta y por tanto, no era titular de la libertad de trabajo.

Posteriormente y durante la etapa medieval existieron las corporaciones o gremios, cuyo funcionamiento fue analizado en el segundo capítulo de esta investigación, y a manera de recordatorio diremos que sus funciones eran incompatibles con el libre ejercicio profesional, esto es, ninguna persona podía desempeñar ningún oficio si no pertenecía a la corporación o gremio respectivo.

La existencia de los gremios o corporaciones, si bien en un principio obedecieron a motivos de defensa y solidaridad profesionales, posteriormente se revelaron como un obstáculo al progreso industrial y a la libertad de trabajo. En vista de ello, fueron abolidas en Francia por Turgot, ministro de Luis XVI y con posterioridad prohibido su restablecimiento por Chapelier mediante un ley famosa que lleva su nombre, por considerarse que su funcionamiento implicaba una notable contradicción al postulado de la libertad de trabajo proclamado por la Revolución Francesa: "Es a partir de la Constitución francesa del 24 de Junio de 1793, cuando se menciona la libertad de trabajo, como uno de los derechos fundamentales del hombre"⁶³

En México, durante el régimen azteca, se decía que si existía la libertad de trabajo, pero solo entre los hombres libres, y en este sentido el Maestro Ignacio Burgoa señala : "...podemos afirmar que existía la libertad de trabajo entre los no esclavos. Todo hombre libre tenía la facultad de dedicarse a la profesión que le conviniese: milicia, sacerdocio, etc."⁶⁴

⁶³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Derechos del pueblo mexicano*, Editorial Porrúa, México 2000, p. 12

⁶⁴ Burgoa, Ignacio. *Op. cit.* p. 345

Durante el régimen colonial, la libertad de trabajo, como potestad o facultad de escoger y desempeñar cualquier oficio lícito, tuvo marcadas restricciones, ya que los únicos que gozaban de tal derecho eran los españoles, es decir, los individuos de sangre española nacidos en la metrópoli, mientras que los demás grupos étnico-sociales que integraban la población de la Nueva España (indios, mestizos, etc.), no podían ejercer libremente ningún oficio, y asimismo existían las corporaciones establecidas según el modelo europeo.

Sin embargo, en la última etapa de la época colonial se comenzaron a eliminar los obstáculos para instituir la libertad de trabajo, es así, como con las Cortes Extraordinarias de Cádiz mediante decreto de 8 de Junio de 1813 se autorizaba la libre explotación de la industria, sin necesidad de licencia o incorporación al gremio respectivo.

En el México Independiente, es pertinente hacer alusión a la Constitución de Apatzingán de 1814, que si bien no tuvo una vigencia efectiva, consagro las garantías individuales y expresamente se refirió a la libertad de trabajo en su artículo 38, que disponía: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".

Fue hasta la Constitución de 1857 cuando se estableció la libertad de trabajo como garantía individual específica en su artículo 4º que expresaba: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos."

Finalmente el Congreso Constituyente de Querétaro de 1916, estableció el artículo quinto que todos conocemos y que dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

2. Notas históricas sobre las cláusulas de exclusión

Como sabemos el derecho del trabajo nació en el siglo XIX, pero aún en él, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse.

En Inglaterra se abrió la primera puerta: una Ley del Parlamento reconoció su licitud en el año de 1906.

En los Estados Unidos de Norteamérica, la Ley de Wagner de 1935 reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.

En nuestro derecho mexicano del trabajo, y una vez que la Constitución de 1917 fue promulgada, se dejó sentir una fuerte presión de la clase trabajadora en casi todo el país, pero con más fuerza en los estados de mayor desarrollo industrial, Veracruz, Hidalgo, Tamaulipas, Durango, etc., en donde los trabajadores lograron implantar la cláusula de ingreso, en multitud de contratos colectivos de trabajo, pero como algo importante encontramos que en 1927 se celebró la *Gran Convención Textil*, que es donde funcionó la primera cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso, en nuestro derecho del trabajo.

Posteriormente, en el *Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931*, en su artículo 48 se 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, en virtud de que estableció lo siguiente:

“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”

Poco después, los trabajadores manifestaron su inconformidad respecto a la parte final del citado artículo, ya que pensaban que se dejaba al libre arbitrio del patrón la vigencia de la cláusula: "...hicieron notar que el artículo 48 parecía una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de la cláusula dependería, necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario, lo que rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo..."⁶⁵. La Cámara de Diputados y posteriormente el Senado, aceptaron los puntos de vista de los trabajadores y suprimieron la frase: "siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".

Los trabajadores alegaron también que la cláusula de ingreso era inútil sino iba acompañada de la de separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del sindicato que lo hubiere propuesto. Apoyados en estas ideas, solicitaron se adicionara la ley con un artículo más, que sería el 236 y que consignaba:

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

Es así como con la promulgación de la Ley Federal de 1931, cuyos artículos 48 y 236 que acabamos de transcribir, se reconoce la legitimidad, por primera vez en una legislación de trabajo, de las cláusulas de ingreso y exclusión.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, solo se separó a las relaciones individuales de las colectivas, y se llegó a la conclusión de que, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones.

⁶⁵ De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, p. 310

Cabe mencionar que durante la discusión de la Ley de 1970 no existió ningún tipo de inconformidad respecto a la vigencia de la cláusula de exclusión, y en este sentido nos adherimos a la opinión que sostiene Mario de la Cueva, cuando afirma: "Ninguno de los sectores de la producción, ni las instituciones y juristas consultados, objetaron la subsistencia de la cláusula. En esas condiciones, no pudo la comisión plantearse la posibilidad de supresión, ni siquiera de su restricción: sabía que la Presidencia de la Republica no aceptaría la mutilación de lo que se consideraba una conquista legítima de la clase trabajadora"⁶⁶

Es importante señalar que el nacimiento de las cláusulas de exclusión tiene lugar cuando los patrones se dan cuenta que la unión de la clase obrera crea una fuerza, que amenaza su situación de privilegio y por tanto buscan la manera de romper esa unidad, ya sea poniendo en práctica el cohecho de los trabajadores o bien poniéndole trabas en el ejercicio de sus labores y hostigándolos hasta lograr su separación. Es así como el movimiento laboral mexicano pronto encuentra un mecanismo para combatir esa amenaza, ante la necesidad de mantener a toda costa la unidad obrera, por lo que surgen dos medios esenciales para ese fin: la sindicalización obligatoria y la cláusula de exclusión.

Ante la necesidad de mantener la unidad de la asociación profesional frente a la oposición a la libertad individual, debió buscarse una solución conciliatoria que restringiendo un poco la libertad del individuo, permita a los grupos profesionales mantener su hegemonía y supervivencia; esta solución la encuentra la legislación mexicana en la cláusula de exclusión, pues por una parte se sostiene la libertad individual y por otra da el derecho a los grupos profesionales de mantener su unidad, dándoles la fuerza que ha de equilibrar los dos factores de la producción, patrones y trabajadores.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 313

Por último solo diremos que si bien es cierto las cláusulas de exclusión tuvieron un noble origen al ser una conquista legítima de la clase trabajadora por mantener la unidad y hegemonía de sus asociaciones profesionales frente a las maniobras del empresario que trataba de disolverlas, desde hace algunos años dichas cláusulas se han convertido en un medio de presión que obliga a los trabajadores a mantenerse en determinada asociación contra su voluntad, como veremos más adelante.

3. Concepto y consecuencias jurídicas que nacen por la aplicación de la cláusula de admisión

Para poder establecer el concepto de la cláusula de admisión, antes es necesario dejar asentado cual es la denominación más utilizada entre los diversos estudiosos del derecho, en virtud de que en el orden terminológico existe una discrepancia respecto a la mejor manera de denominar a las dos versiones de este controvertido derecho sindical.

De la Cueva considera que se les debe denominar cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación. Baltasar Cavazos sostiene que la expresión "cláusula de exclusión por separación" es redundante y propone que se les denomine, simplemente, "cláusulas de admisión y de exclusión"⁶⁷

Nosotros nos adherimos a la opinión del Maestro Cavazos cuando usa las expresiones "admisión y exclusión", ya que son claros y no dejan lugar a dudas respecto a la interpretación que de ellas se haga, por tal motivo nosotros utilizaremos en esta investigación dichos términos por parecernos adecuados y precisos, sin que sea necesario agregar las denominaciones de separación e ingreso como lo hace ver De la Cueva.

⁶⁷ Cavazos Flores, Baltasar. *Op. cit.* p.p. 412-413

El Maestro Mario de la Cueva en su multicitada obra establece el concepto de la cláusula de admisión al decir "es una normación del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicalizados"⁶⁸.

Dentro de nuestro ordenamiento positivo, concretamente en nuestra ley laboral, en el artículo 395 primer párrafo se establece que: "En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante..."

El efecto principal de este tipo de estipulación es consolidar el tránsito de la selección y designación de los trabajadores, de la potestad de los patrones a la decisión del sindicato.

Se afirma que la cláusula de admisión implica una normación constante consistente en la determinación de un plazo perentorio que se concede al sindicato, para presentar su candidato a un puesto vacante o de nueva creación; periodo que una vez concluido, confiere al patrón la facultad de realizar en forma libre, la designación correspondiente.

En los casos en que el trabajador propuesto por el sindicato no resulte apto para el desempeño de los servicios requeridos, operarían la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, de conformidad con la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de

⁶⁸ De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, p. 308

rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador”

Es importante mencionar que en el supuesto de que le patrón no de cumplimiento a la cláusula de admisión, el sindicato podrá demandarlo mediante el procedimiento ordinario o ejercitando el derecho de huelga por violación al contrato colectivo de trabajo. Asimismo si el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de admisión en perjuicio de algún trabajador, éste podrá demandarle la acción de preferencia de derechos que tiene sobre determinada vacante o puesto de nueva creación, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. La siguiente jurisprudencia nos explica esta situación:

PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCION CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDENARSE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR.

De conformidad con el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 por parte del patrón o del sindicato, en torno a la elección de trabajadores con derechos preferentes, da derecho al trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y, en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. Ahora bien, si se determina por la Junta que la acción de preferencia de derechos es procedente contra el sindicato, debe condenársele no sólo a que formule la propuesta o pague la indemnización, sino también a que cubra al trabajador los salarios vencidos por concepto de los daños y perjuicios que su omisión le causó, ello con independencia de que la acción de preferencia de derechos se haya considerado procedente porque el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso al proponer para ocupar la plaza vacante a un trabajador con menos derechos que el reclamante o bien porque no haya formulado propuesta alguna no obstante que el trabajador acreditó reunir todos los requisitos legales y haber presentado la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la propia Ley, pues la ley no establece al respecto excepción alguna en cuanto a la condena al pago de salarios vencidos, máxime si se considera que no hay motivo para hacer diferenciaciones al respecto, pues en cualesquiera de estos dos casos se le ocasionan, por igual, perjuicios al trabajador al impedirle obtener el salario correspondiente a la plaza relativa, independientemente de que la misma se encuentre ocupada o vacante. Por lo

tanto, independientemente de cómo se hayan incumplido las obligaciones consignadas en los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, tal incumplimiento, que lleva a la declaración de procedencia de la acción, debe traer consigo la condena al pago de los salarios caídos desde la fecha de la postergación de los derechos del trabajador hasta el cumplimiento del laudo.

Contradicción de tesis 41/95. Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 80/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Gutiérrez, Genaro David Góngora Pimentel, y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. (Semana Judicial de la Federación, Novena Época, Segunda Sala, Tomo II, Diciembre de 1995, p. 319)

Su ubicación dentro del contenido del contrato colectivo de trabajo corresponde a las estipulaciones del elemento obligatorio, pues son cláusulas que tratan de asegurar la efectividad y el cumplimiento del contenido normativo del contrato.

4. Concepto y procedimiento de aplicación de la cláusula de exclusión

En lo que se refiere al concepto de la cláusula de exclusión, tenemos que son todas aquellas estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 395 establece la citada cláusula, al expresar: "...Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante"

Para la aplicación de la cláusula de exclusión se deberán presentar los siguientes requisitos:

- ✓ La cláusula deberá de constar en el contrato colectivo de trabajo
- ✓ El trabajador debe pertenecer al sindicato, en virtud de que nadie puede ser expulsado de una asociación a la que no pertenece.
- ✓ El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o en su caso haber sido expulsado del mismo.

Para aplicar la cláusula de exclusión, existe un procedimiento jurídico, toda vez que nuestra ley federal del trabajo no establece nada al respecto, sino que son los estatutos, las normas internas de la organización sindical, las que se señalan dicho procedimiento.

La aplicación de la cláusula de exclusión, como vimos en párrafos anteriores, se puede manifestar por:

- a) Renuncia;
- b) Expulsión.

a) La Renuncia; el Maestro De la Cueva nos dice que es la renuncia: "...es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato de que forma parte"⁶⁹

La renuncia del trabajador deberá de presentarse en forma voluntaria, ya que de lo contrario será nula, y el sindicato debe aceptar la renuncia poniendo el hecho en conocimiento del patrón solicitándole por escrito, que separe al trabajador.

b) Expulsión; En cuanto a la expulsión del trabajador, la Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento que deberá seguirse de conformidad con el artículo 371 fracción VII, que consigna lo siguiente:

⁶⁹ *Ibidem*, p. 315



“Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

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

Del artículo citado se desprende que al reglamentarse los motivos y procedimientos de expulsión, se buscaba una doble finalidad, por un lado,

garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer en aplicación de la cláusula, y por otro, se dejaba en libertad a las asambleas sindicales para que pudieran ejercer, en cumplimiento del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, y que viene del artículo tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 1948, "el derecho de redactar libremente sus estatutos", disposiciones que, además, prohíben a la autoridad "toda actividad que tienda a limitar ese derecho".

Cabe mencionar que no basta el hecho de que la asamblea haya levantado las actas en donde consten los acuerdos relativos a la expulsión de un miembro del sindicato, sino que deben figurar los nombres de los que participaron en ella, sus firmas, etc, para que dichas actas seas válidas, y en este supuesto, resulta aplicable la siguiente tesis jurisprudencial que dice:

SINDICATOS, ELEMENTOS QUE DEBEN CONSTAR EN LAS ACTAS DE LAS ASAMBLEAS EN QUE SE EXPULSA A LOS TRABAJADORES DE LOS.

En las actas de las asambleas en que se tome el acuerdo de expulsar del seno de un sindicato a alguno de sus miembros, deben aparecer los nombres de los trabajadores que hayan asistido a la asamblea, el sentido de sus votos y sus firmas para acreditar que se llenaron los requisitos exigidos por el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, no siendo suficiente para ello el que se haga figurar el número de votos por los que se tomó el acuerdo de expulsión, ni que se rindan otras pruebas para sustituir la falta de dichos requisitos, toda vez que la legalidad de la expulsión de un trabajador de un sindicato sólo se demuestra en el acto en que aparezcan los aludidos datos.

Amparo directo 4024/65. Manuel Estrada y coagraviados. 22 de agosto de 1966. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal. (Semana Judicial de la Federación, Sexta Época, Cuarta Sala, agosto de 1966, Tomo Quinta Parte CX, p. 49)

Asimismo, no esta por demás decir que el sindicato esta obligado a presentar ante el juzgador, el contrato colectivo, los estatutos y las actas en donde conste la aplicación de la cláusula de exclusión, tal y como se asienta en el siguiente criterio jurisprudencial que a la letra dice:

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA NECESIDAD DE PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO, LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO Y ACTAS.

Para justificar el sindicato codemandado de defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato colectivo que lo faculte para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato; además de presentar los estatutos del sindicato donde están previstos los hechos motivados de la expulsión y el sistema de justicia interna del sindicato, así como el acta de la asamblea, para que el juzgador pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de expulsión; si no presenta el contrato colectivo y los estatutos, eso basta para estimar que no justificó su excepción, aun cuando los acuerdos hayan sido tomados por mayoría.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo T-596/69. Dominga Palacios y coagraviados. 20 de mayo de 1971.
Ponente: Manuel Castro Reyes.

Nota:

Enviada sin votación a la Dirección del Semanario Judicial de la Federación.

En el Informe de 1971, la tesis aparece bajo el rubro "CLAUSULA DE EXCLUSION. NECESIDAD DE PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO, LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO Y ACTAS."

(Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 29 Sexta Parte, p. 22)

A) COMO INTERVIENE EL PATRON EN EL PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN DE UN TRABAJADOR

El patrón será solo una persona ajena a dicho procedimiento, y en el supuesto de que se interpusiera una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje será una especie de demandado accesorio.

No obstante las anteriores ideas, el patrón debe recibir la petición del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en la inteligencia de que no puede presentar ninguna observación y solo debe cerciorarse de determinados requisitos, y en este sentido, se ha pronunciado la siguiente tesis jurisprudencial que expresa:

CLAUSULA DE EXCLUSION. REQUISITOS DE LOS QUE DEBE CERCIORARSE EL PATRON PARA APLICARLA.

Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada esa cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que la aplica; y una vez que esto se acredite, el patrón 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 tal cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 161/90. Muebles Dixy, S.A. 23 de Mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

(Semanao Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, Enero de 1991, p. 169)

Una vez que se ha decretado la expulsión de un trabajador de su sindicato, el patrón no esta obligado a dar aviso escrito de despido de conformidad con la siguiente jurisprudencia:

AVISO ESCRITO DE DESPIDO. CUANDO SE SEPARA AL TRABAJADOR POR REQUERIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR EL.

La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre si porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda, en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de

la rescisión", datos que desde luego no podrían constar en el comunicado porque el patrón ignora las razones que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente.

Contradicción de tesis 34/90. Entre el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 31/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

(Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Cuarta Sala, Tomo 68, Agosto de 1993, p. 17)

Cuando el patrón se concreta a separar al trabajador por haber sido expulsado del sindicato, ello significa que no adquiere responsabilidad, ya que se trata de un acto que le es ajeno, situación que se evidencia con la siguiente tesis de jurisprudencia:

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

Si para separar al trabajador la empresa se concretó a obsequiar la solicitud del sindicato, es evidente que dicha separación no fue por voluntad propia de aquella sino en cumplimiento del contrato colectivo de trabajo correspondiente. De ahí que si llegara a estimarse incorrecta la exclusión del trabajador del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, y por lo mismo la ruptura de la relación laboral, la única consecuencia de tal hecho, respecto de la empresa, es que reinstale en su puesto al trabajador excluido, pero no a que le cubra los salarios caídos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 299/88. Mármol y Travertino, S.A de C.V. y Granitos Naturales, S.A. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. (Semana Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, Julio de 1994, p. 488)

B) ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR EXPULSADO

El trabajador debe intentar la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 870 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; 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, porque es ajeno al debate sobre la expulsión, y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación en el trabajo.

Así podemos decir que si en el juicio ante la Junta comprueba el trabajador que no existió la renuncia o que le fue arrancada por la fuerza, o que no se comprobó la causa de la expulsión o que fue aplicada incorrectamente la norma estatutaria que la contenía, o que se violó el procedimiento, el laudo contendrá la orden de reinstalación en el trabajo, que deberá efectuar el patrono de inmediato, y la condena, a cargo del sindicato, de los salarios caídos, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado. Y de conformidad con estas ideas, transcribiremos el siguiente criterio jurisprudencial que a la letra dice:

SINDICATOS. SI APLICAN INDEBIDAMENTE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

Aunque es innegable que las asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez. (Semana Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX, Enero de 1992, p. 258)

Y por lo que hace al término para que opere la prescripción, tenemos que este será de dos meses, de conformidad con el artículo siguiente:

“Art. 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación”

5. El objetivo social de las cláusulas de admisión y exclusión

El propósito social de estas cláusulas se entiende si observamos que la lucha de clases ha sido siempre una manifestación de la propia dinámica social, en donde los trabajadores han alcanzado resonantes triunfos, entre otros, el de asociación profesional y en consecuencia el reconocimiento por parte del Estado y de las mismas empresas con respecto a la persona moral del sindicato, y como una natural manifestación del derecho de asociación, nació también el derecho a celebrar el contrato colectivo de trabajo, es decir, de cierto modo el contrato

colectivo es la forma jurídica de consolidación de las organizaciones obreras y por ende, las cláusulas son también una forma de consolidar dichas asociaciones sindicales.

De acuerdo a las anteriores ideas podemos decir que la cláusula de exclusión tiene como finalidad social, por un lado garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa, fortaleciendo con esto el poder de las organizaciones, ya que al renunciar o al ser expulsado el trabajador del sindicato titular podría afiliarse a otro sindicato el cual buscaría el cambio de titularidad.

Y por otro lado, el objetivo que pretende la cláusula de admisión es evitar que el patrón pueda contratar trabajadores afiliados a otros sindicatos, pudiendo provocar una lucha intersindical por la titularidad del contrato colectivo, con lo que se debilitaría la unidad sindical y el fortalecimiento de las organizaciones.

Para una mejor comprensión del propósito social que persiguen estas cláusulas de consolidación sindical, existe una tesis de jurisprudencia que nos explica la naturaleza de estas estipulaciones:

CLAUSULAS DE EXCLUSION, NATURALEZA DE LA.

De acuerdo con los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, la cláusula de exclusión tiene dos aspectos, pues mientras el primer precepto se refiere a la aplicabilidad de dicha cláusula, en cuanto obliga al patrono a no admitir como trabajadores, sino a quienes forman parte del sindicato titular del contrato, el segundo se refiere a su aplicabilidad en cuanto el patrono queda obligado a separar, a petición del sindicato titular del contrato, a aquellos trabajadores que, habiendo formado parte del propio sindicato, se separen de éste o sean expulsados del mismo. Como se desprende de estas disposiciones, el espíritu del legislador, al reconocer como lícitas en los contratos de trabajo, las cláusulas de exclusión, no ha podido ser otro que fortalecer a los sindicatos obreros, como un medio de defensa de la clase trabajadora, frente al patrono, y al mismo tiempo, lograr, por medio del desarrollo de la organización sindical, la supresión de los conflictos intergremiales; y si esto es así, lógico es concluir que la cláusula de exclusión, donde no se impone al patrono la obligación de sólo admitir en su

negociación como obreros a miembros del sindicato titular del contrato colectivo, o bien la de despedir a petición del mismo sindicato titular del contrato, a los trabajadores que sean expulsados o separados de su seno, no es tal cláusula de exclusión.

Amparo en revisión en materia de trabajo 6179/36. Compañía Minera de Peñoles, S. A. 19 de noviembre de 1936. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

(Semana Judicial de la Federación, Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo L, noviembre de 1936, p. 1424)

6. Las cláusulas de admisión y exclusión son violatorias de la libertad sindical

El derecho de asociarse significa para el individuo el reconocimiento de su libertad, una de las manifestaciones de ese derecho es el de asociarse para la defensa de sus intereses profesionales, es decir, lo que se denomina el derecho de sindicación.

El derecho de libertad que un individuo tiene de asociarse, es tan digno de respeto como el derecho de no asociarse, y tan injustas serían las trabas que la primero se le impusieran, como la obligación que se decretase para el segundo. El derecho de afiliarse comprende el de no afiliarse y el de desafiliarse.

Dicha libertad de asociación se consigna en forma general en el artículo 9 Constitucional que a la letra dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

La fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional consagra la libertad sindical al establecer: "Tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

También se consigna la libertad sindical en el convenio internacional 87 suscrito por México desde 1984, donde se les reconoce a los trabajadores, el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses de clase.

En la Ley Federal del Trabajo se consigna la libertad sindical en el artículo 358 que expresa: "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".

De lo anterior observamos que las disposiciones citadas establecen la libertad sindical tanto para asociarse como para constituir sindicatos, sin embargo, las cláusulas de admisión y exclusión contravienen esas disposiciones, como lo veremos a continuación.

En relación con la cláusula de admisión se condiciona el ingreso de un trabajador a una empresa, a la previa afiliación a un sindicato, al que quizá no quiera pertenecer, limitando al mismo tiempo el derecho del patrón de seleccionar al personal.

En lo que se refiere a la cláusula de exclusión por renuncia de un trabajador al sindicato, en donde se obliga al patrón a separar a dicho trabajador de su empleo, sin responsabilidad, se viola la libertad de sindicalización en su aspecto negativo, ya que el derecho de afiliarse comprende el de desafiliarse.

De lo antes expuesto podemos decir que la libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

1. Un aspecto positivo, que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo;
2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno;
3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

Nosotros consideramos que las cláusulas de admisión y exclusión son inconstitucionales porque violan la libertad de asociación profesional que reconoce el artículo 123 fracción XVI Constitucional así como el artículo 358 de la ley laboral, toda vez que en el que caso de la de admisión se obliga al trabajador a formar parte del sindicato, o de lo contrario no podrá ser contratado y en el caso de la cláusula de exclusión si renuncia el trabajador al sindicato será despedido de su empleo, vulnerándose con esto la libertad que tiene de separarse de una asociación profesional.

7. Las cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos de trabajo son violatorias de la libertad de trabajo establecida en el artículo 5 Constitucional

Primeramente veremos que dicen dos de los doctrinarios más reconocidos, en relación al concepto de libertad de trabajo, lo que resulta necesario hacer para comprender la posible violación en que incurren dichas cláusulas en contra de la garantía social citada.

Ignacio Burgoa, por su parte dice que la libertad de trabajo es "...la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales. Cuando el hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue al

trabajo seleccionado, no solo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado.”⁷⁰

Mario de la Cueva, al referirse a la libertad de trabajo lo hace de la siguiente manera “...cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, es decir, seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta...”⁷¹

Una vez establecido el marco conceptual referente a la libertad de trabajo, pasaremos a analizar porque las cláusulas de admisión y exclusión atentan contra esta garantía individual.

A) En relación con la cláusula de admisión

En este apartado analizaremos si la cláusula de admisión es inconstitucional al ser relacionada con la libertad de trabajo. En este sentido, comenzaremos diciendo que el trabajo es un derecho y una obligación; lo que corresponde a la libertad del individuo, lo que libremente puede elegir, es concretamente la ocupación a que dedicara su actividad y es a la que se refiere el artículo 5º Constitucional que en la parte que nos interesa dice:

Art. 5º.- “ A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que.

⁷⁰ Burgoa, Ignacio. *Op. cit.* p. 311

⁷¹ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Décima Sexta Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1999, p. 109

marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial"

El precepto constitucional transcrito nos dice que toda persona es libre para elegir la ocupación que más le convenga siendo lícita, es decir, que no implique contravención a las buenas costumbres o a las normas de orden público. Asimismo continua diciendo que *"el ejercicio de esa libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero"*, y en este sentido, diremos que lo que el constituyente quiso decir fue no establecer la posibilidad de que un hombre fuese privado de la libertad de trabajo considerada ésta como facultad del individuo de dedicarse a cualquier oficio, profesión, comercio, que más le agrade, sino facultar al juez para prohibir a una persona que continúe ejerciendo una actividad perjudicial para los derechos del tercero

El precepto constitucional continua diciendo *"...o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad"*, en donde tenemos que se refiere a que toda autoridad gubernativa para limitar la libertad de trabajo, en perjuicio de una o más personas debe apoyarse en una norma jurídica que autorice dicha limitación en los casos por ella previstos, en vista siempre de una posible vulneración a los derechos de la sociedad, es decir, la autoridad administrativa no puede por si sola restringir la libertad de trabajo, sino que tiene que apoyarse en una ley emanada del poder legislativo que prevenga este supuesto y que se lesionen además los derechos de la sociedad.

Por su parte el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en donde se autoriza la inclusión de la cláusula de admisión en los contratos colectivos de trabajo expresa en su parte conducente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante"

Ahora bien, el análisis jurídico de la constitucionalidad del artículo 395 en relación con la cláusula de admisión debe hacerse confrontándolo con el artículo 5 Constitucional y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, a la vinculación que existe entre ellos, etc. y en el caso que nos ocupa, observamos que existe una contradicción entre estas disposiciones, en virtud de que esta cláusula de admisión "cierra a los obreros las puertas de las empresas", pues se les esta condicionando su ingreso al trabajo al control de un sindicato y a la vez se le obstaculiza para seleccionar y desempeñar la profesión, industria u oficio de su preferencia.

Se podría hablar también que el sindicato ejerce un monopolio mediante la cláusula de admisión, en relación con la cobertura de vacantes, pues solamente se puede solicitar personal al propio sindicato, con exclusión de cualquier otra entidad. Y al no cubrir un sindicato las vacantes a que se obligo por medio del ejercicio de esta cláusula, indudablemente se atenta también contra la libertad de trabajo empresarial.

En este orden de ideas, diremos que la cláusula de admisión definitivamente atenta contra libertad de trabajo, en virtud de que como se desprende del propio contenido del artículo 5° Constitucional, el ejercicio de esa libertad "solo" podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa cuando se ataquen los derechos de la sociedad, y en este caso, vemos que la ley en ningún momento habla de que la libertad de trabajo será condicionada a que el trabajador se adhiera a determinado sindicato para poder tener derecho a trabajar, ya que la ley usa la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad, por lo que por esta causa y por las razones que ya se han dejado apuntadas, creemos que dicha cláusula es *inconstitucional*.

B) En relación con la cláusula de exclusión

Primeramente trataremos de ampliar los argumentos utilizados en el apartado anterior, para poder afirmar que hay una violación a una garantía individual, ya que creemos que esta cláusula es muy polémica y trascendental para la vida de los sindicatos y para la permanencia de los obreros en una empresa, dado que tiende a fortalecer o a consolidar a determinada agrupación sindical con la amenaza hacia los trabajadores de ser despedidos de su trabajo si renuncian o son expulsados de dicha asociación profesional.

Sobre este tema controvertido debe establecerse que ni el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala las reglas básicas del derecho del trabajo, ni en ningún otro se resuelve expresamente que en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley se encuentra prohibido o autorizado establecer la cláusula de exclusión.

En este estudio que hacemos es preciso atender ante todo a los principios básicos del artículo 123 Constitucional, que en su parte inicial señala: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" y añade que "al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley". Enseguida determina que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, pero precisa que no podrán contravenir las bases siguientes, que el propio texto constitucional especifica, lo que significa que la materia de trabajo no solo debe estar sujeta a la ley, sino también, que en la emisión de esta deben respetarse las bases señaladas en la propia Constitución.

Ahora bien, si conforme a las ideas anteriores no es posible contravenir las bases de la Constitución, entonces resulta necesario transcribir el contenido del artículo

5º Constitucional para saber si existe una contradicción de este precepto con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que establece la cláusula de exclusión, el cual dice:

Art. 5.- " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial"

Asimismo el artículo 395 que permite la cláusula de exclusión dice en el párrafo que nos interesa: "...Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante"

Para poder establecer si el artículo 395 en su segundo párrafo es inconstitucional es necesario confrontarlo con el artículo 5 Constitucional y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, a la vinculación que existe entre ellos, etc., tal y como lo establece la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia con la siguiente tesis de jurisprudencia que a la letra dice:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS.

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo

que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

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. (Semana Judicial de la Federación, Novena Época, Segunda Sala, Tomo XIII, Mayo de 2001, p. 442)

Del estudio de ambos artículos, vemos como el artículo 395 del ordenamiento laboral transgrede el sentido del artículo 5 de nuestra Carta Magna, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la actividad que desee si ésta es lícita, cosa que de hecho le sucede a un trabajador si, aún contra su deseo, el sindicato lo expulsa de su seno. Por lo demás, si un trabajador renuncia al

sindicato al que pertenece, quizá porque estima que dicho sindicato no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado de la empresa sin responsabilidad para ella.

Hay quienes dicen que la cláusula de exclusión no es inconstitucional porque los derechos del interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares, y que si un trabajador es expulsado del sindicato, éste puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente.

Nosotros creemos, que la cláusula de exclusión es *inconstitucional* no solo en el caso de que se aplique al trabajador que haya renunciado al sindicato, sino aún en el supuesto de que haya sido expulsado de éste, ya que creemos que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden convertirse 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 partes. Otra cosa sería si el sindicato ejerciera una acción sindical ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar, pues en tal supuesto no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional.

Además de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1º reconoce a "todos los individuos" solo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la ley fundamental pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria como la Ley Federal del Trabajo, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de

manera general para "todos los individuos", incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Podemos considerar que nuestra Constitución consagra como garantía individual el derecho inalienable del hombre al trabajo y que lo ordenado en el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo está en franca contradicción con el principio consagrado por ella, ya que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier garantía sindical, más aún si nos avocamos al sentido literal del artículo 5 Constitucional que usa la expresión "solo", al referirse a que la libertad de trabajo "solo" podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad, excluyéndose con claridad cualquier otra posibilidad, por lo que por esta causa y por las demás que han quedado precisadas consideramos que la cláusula de exclusión es *inconstitucional*, así como el precepto que la permite.

Sirven de apoyo a las anteriores ideas la siguientes tesis jurisprudenciales, las cuales viene a confirmar nuestro criterio respecto a la violación en que incurre el artículo 395 que permite el establecimiento de las cláusulas de exclusión, en contra del precitado artículo 5 Constitucional, la cuales dicen:

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.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez. 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. (Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Segunda Sala, Tomo XIII, Mayo de 2001, 443)

LEYES, INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS.

La inconstitucionalidad de una ley surge de su contradicción con un precepto de la Constitución y no de oposición entre leyes secundarias.

Amparo en revisión 5323/81. José Manuel Chávez Campomanes. 7 de diciembre de 1982. Unanimidad de diecinueve votos. Ponente: Carlos del Río Rodríguez. Secretario: Juan Solórzano Zavala.

Amparo en revisión 336/95. Marco Antonio Rentería Cantú y coags. 31 de marzo de 1998. Once votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alejandra de León González.

Amparo en revisión 2254/98. I.G. MEX, S.A. de C.V. 26 de octubre de 1998. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: José Vicente Aguinaco Alemán y Juan N. Silva Meza. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Amparo en revisión 698/98. Michelin México Services, S.A. de C.V. 29 de octubre de 1998. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: José Vicente Aguinaco Alemán, José de Jesús Gudiño Pelayo y Juan N. Silva Meza. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Jesús Enrique Flores González.

Amparo en revisión 2465/98. Productos Eléctricos Aplicados, S.A. de C.V. 2 de diciembre de 1999. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Presidente Genaro David Góngora Pimentel, Juventino V. Castro y Castro y José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretario: Miguel Ángel Cruz Hernández.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy veintinueve de febrero en curso, aprobó, con el número 25/2000, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintinueve de febrero de dos mil. (Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo: XI, Marzo de 2000, p.38)

Por último, vemos que en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente: “ 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”

Del artículo transcrito consideramos que hay una contradicción entre el contenido de los artículos 395 último párrafo y 358 de la ley laboral, pues mientras en el primero se contempla la posibilidad de que en un contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión consistente en la facultad de exigir del patrón la separación de aquel trabajador que decida separarse de dicho sindicato, en el segundo se determina la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a

no formar parte de él e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula que tienda a castigar al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece.

Esto es, en ambos dispositivos se contempla la misma hipótesis, la separación voluntaria de un trabajador del sindicato al que pertenece, pero en uno se contempla el castigo consistente en el despido de su empleo a través de la cláusula de exclusión y en el otro se prohíbe el castigo (multa).

De lo expuesto sobre estos artículos se puede concluir que si bien es cierto que los patrones y los sindicatos están autorizados para suscribir contratos que regirán las condiciones laborales, también lo es que acorde con el artículo 123, Apartado A, fracción XXVII, inciso h) que dice:

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”

De la fracción citada podemos decir que en el artículo 395 de la ley laboral, en relación con el 5 Constitucional, existe una renuncia al derecho a trabajar que protege el citado precepto constitucional, es decir, si un trabajador renuncia a un sindicato, automáticamente renuncia a su derecho a tener un empleo, justamente por eso el precepto de la Ley Federal del Trabajo que permite su inclusión en los contratos colectivos es *inconstitucional*, además de que están viciadas de nulidad las estipulaciones que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores, de conformidad con el artículo 123 fracción XVII, inciso h).

Para concluir este capítulo habría que cuestionarse si estas cláusulas, que nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso pero incipiente, continúan siendo válidas hoy. Al pretender dar una respuesta, hay que tomar en cuenta el proceso de desgaste que han sufrido con el transcurso del tiempo, hasta en convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase y en complicidad con los patrones.

Consideramos que con el ingreso y permanencia forzoso de los agremiados no es como se consigue la unidad sindical, ni aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos, como es el caso del despido de la empresa de que son objeto los obreros al renunciar o ser expulsados de un sindicato, sino que la eficacia de la unidad sindical esta en la variedad de las estrategias y en la imaginación para renovarlas.

Por todo lo expuesto, y como una propuesta creemos que deben de derogarse de la Ley Federal del Trabajo las cláusulas de admisión y exclusión como medios de permanencia forzosa de los trabajadores en determinada agrupación sindical, y sobretudo como violatorias que son de la libertad de trabajo, es por ello que nuestros legisladores deben tener conciencia de esta situación y derogar el artículo 395 de la citada ley, y en su lugar emitir un nuevo precepto que efectivamente responda con las necesidades de unidad sindical, en donde se obligue a los líderes sindicales a prepararse para enfrentar las demandas laborales con efectividad, con la sanción de perder su empleo si no representan adecuadamente a la clase trabajadora y con una constante vigilancia del trabajo que desempeñan para que no se salgan del marco legal.

En este orden de ideas, y como otra propuesta consideramos que también es necesario modificar el contenido del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos dice cuales son los documentos que deben proporcionar los sindicatos

para poder ser registrados como tales, en donde nosotros proponemos que debe aumentarse una fracción más a dicho artículo, que establezca que también deben proporcionarse las solicitudes o peticiones de los trabajadores manifestando que desean ingresar a determinado sindicato, expresando los motivos por los que desean pertenecer a dicha asociación. El artículo 365 dice a la letra lo siguiente:

"Art. 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

Los documentos anteriores a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos".

Nosotros consideramos que a dicho artículo se le debe añadir una fracción más y quedar de la manera siguiente:

Art. 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de

Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

V. La solicitud o solicitudes de los trabajadores en donde éstos manifiesten que desean ingresar a determinado sindicato, elaborada y firmada por ellos mismos, y no con papelería de la empresa, expresando los motivos por los que desean pertenecer a dicha asociación, y ratificada por el propio trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la obligación de los sindicatos de presentarlas, bajo la sanción de negarse el registro si faltare este requisito.

Con la modificación de este artículo y con la derogación del artículo 395, se estaría dejando a la voluntad de los propios trabajadores el pertenecer o no pertenecer a un sindicato, es decir, ya no sería obligatoria la adhesión a una asociación para poder obtener un empleo, ni sería causal de despido el hecho de renunciar a la misma, sino más bien quedaría a la decisión del propio obrero el hecho de ingresar, no ingresar o de renunciar a las filas de determinado sindicato por así convenir a sus intereses. Con estas modificaciones de la ley se estaría respetando la libertad de asociación profesional tanto positiva, negativa, como de separación, a que tienen derecho todos los trabajadores, de conformidad con el artículo 358 de la ley laboral y al mismo tiempo se estaría observando una garantía individual de suma importancia como es la libertad de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Colectivo del Trabajo tiene como finalidad esencial elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, mediante ciertas instituciones o instrumentos como el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley, el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, etcétera, que le permitan equilibrar sus fuerzas con las del patrón, con el objetivo de superar y mejorar las condiciones de trabajo que imperan en la propia ley laboral.

SEGUNDA.- El Derecho Colectivo del Trabajo no solo comprende instituciones que tienden a equilibrar las fuerzas de los trabajadores con las del patrón, porque de alguna forma, el reglamento interior del trabajo es un medio que tienen patrones para imponer correcciones disciplinarias a los trabajadores, contrarrestando de cierto modo los efectos de los demás instrumentos de derecho colectivo como es el caso de contrato colectivo de trabajo.

TERCERA.- En la actualidad los sindicatos ya no respetan los ideales por los que fueron creados, porque con el paso de los años observamos que los principios elementales del derecho colectivo del trabajo que defendían estas asociaciones se han ido perdiendo y en su lugar han proliferado las alianzas de los líderes sindicales con el Estado, poniéndose por encima los intereses políticos sobre los laborales y por tanto, se hacen a un lado y se mediatizan las demandas obreras.

Es por lo anterior, que proponemos haya una mayor proliferación de actividades que permitan a los trabajadores ampliar y mejorar su intervención en la adopción y discusión de todas las decisiones importantes, es decir, que los obreros tengan una mayor participación en las asambleas sindicales que se efectúen.

CUARTA.- Es incorrecta la denominación del contrato colectivo de trabajo, en virtud de que no es resultado de un libre acuerdo de voluntades, ya que no existe dicha libertad por parte de patrón, en donde la Ley Federal del Trabajo le obliga a celebrarlo cuando lo solicite el sindicato, de conformidad con el artículo 387, máxime que en el contrato colectivo de trabajo lo esencial no es la creación o transmisión de derechos y obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas que han de regir las condiciones de trabajo existentes, y por tanto, creemos que es mejor la denominación de pacto sindical.

QUINTA.- El establecimiento en nuestra Ley Federal del Trabajo de un plazo mínimo de obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo, ya que el artículo 399 señala solo plazos máximos, pudiendo solicitarse la revisión al día siguiente de haber sido celebrado o revisado, ocasionándose una problemática para el patrón de que en cualquier momento se le pueda emplazar a huelga por revisión del contrato colectivo.

SEXTA.- Modificar el contenido del artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo que establece los motivos y procedimientos de expulsión de los trabajadores de un sindicato, en el sentido de establecer la intervención obligatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de la gravedad de las faltas en que incurre el trabajador al que se quiere expulsar, eliminándose

así la facultad que tienen las asambleas sindicales de deshacerse de los trabajadores indeseables.

SÉPTIMA.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala las reglas básicas del derecho del trabajo, ni en ningún otro precepto constitucional se resuelve expresamente que en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley se encuentra prohibido o autorizado establecer las cláusulas de admisión y exclusión.

OCTAVA.- Las cláusulas de admisión y exclusión son inconstitucionales por contravenir lo dispuesto en los artículos 9 y 123 fracción XVI del Apartado "A" que establecen la libertad de asociación, entendida esta como libertad para ingresar, para no ingresar o para renunciar a una asociación, toda vez que en el caso de la de admisión se condiciona el ingreso de un trabajador a una empresa, a la previa afiliación a un sindicato, o de lo contrario no podrá ser contratado y en el caso de la cláusula de exclusión si renuncia el trabajador al sindicato será despedido de su empleo.

NOVENA.- La cláusulas de admisión y exclusión son inconstitucionales por violar la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5 Constitucional, ya que la libertad de trabajo solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, y en el caso de la cláusula de admisión, la libertad de trabajo se ve condicionada a que el trabajador se adhiera a determinado sindicato para poder tener derecho a trabajar y por lo que toca a la cláusula de exclusión por renuncia también se viola la libertad de trabajo, ya que al separarse de su empleo a un trabajador por el solo hecho de

haber renunciado al sindicato, se le impide que se dedique al trabajo que le acomode sin haber existido de por medio una resolución judicial o gubernativa.

DECIMA.- La cláusula de exclusión en caso de expulsión de un trabajador del sindicato es inconstitucional por contravenir lo dispuesto en el artículo 13 Constitucional, dado que la agrupaciones obreras no pueden convertirse en tribunales especiales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus agremiados, puesto que no pueden tener el carácter de juez y partes.

DECIMA PRIMERA.- La cláusula de exclusión por renuncia de un trabajador al sindicato es inconstitucional por contravenir lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), el cual sanciona con nulidad todas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores, y en este supuesto, si un trabajador renuncia a una asociación sindical automáticamente renuncia a su derecho a tener un empleo.

DECIMA SEGUNDA.- Las cláusulas de admisión y exclusión consagradas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo deben de derogarse por ser violatorias de la libertad sindical y de la libertad de trabajo, es por ello que nuestros legisladores deben tener conciencia de esta situación y modificar este precepto.

Con la derogación de dichas cláusulas se daría paso a una mejor representación sindical, debido a que si un sindicato no representa adecuadamente los intereses de sus agremiados, estos se separarían de dicha asociación y consecuentemente se perdería la titularidad del contrato colectivo, dando lugar a que otras asociaciones

la soliciten, comprometiéndose el nuevo sindicato a cumplir con la finalidad para la cual fue creado, o de lo contrario perdería la titularidad.

DECIMA TERCERA.- Modificar el contenido del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los documentos que deben presentar los sindicatos para poder tener derecho a ser registrados, en donde proponemos que se agregue una fracción más a este artículo que obligue a los sindicatos a presentar también las solicitudes de los obreros en donde éstos manifiesten que es su deseo ingresar a determinada asociación, para que así se deje a voluntad de los propios trabajadores el ingresar o no ingresar a determinada agrupación.

BIBLIOGRAFÍA

BASURTO, Jorge, El proletariado industrial en México (1850-1930), Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México 1975

BURGOA, Ignacio, Las garantías individuales, Trigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1999

CARRERA STAMPA, Manuel, Los gremios mexicanos, Edición y Distribución Ibero Americana de Publicaciones, México 1954

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989

CLIMENT BELTRÁN, Juan, Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, México 1997

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2000

DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 2000

DE BUEN, Néstor, Sindicatos, democracia y crisis, Editorial Porrúa, México 1985

DE BUEN, Néstor, Organización y funcionamiento de los sindicatos, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1986

DÍAZ CARDENAS, León, Cananea: Primer Brote del Sindicalismo en México, Tercera Edición, Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México 1980

GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, Los sindicatos en México, Editorial Atlamiliztli, México 1969

GUADARRAMA, Rocio, Los sindicatos y la política en México: la CROM, Ediciones Era, México 1981

GUERRERO LÓPEZ, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, 1986

IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, Segunda Edición, Editorial Grijalbo, México 1972

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1999

LEAL, Juan Felipe, Del Mutualismo al Sindicalismo en México: 1843-1910, Ediciones el Caballito, México 1991

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano, Universidad Obrera, México 1974

LOPEZ APARICIO, Alfonso, Historia del movimiento obrero en México, Editorial Jus, México 192

MONTIEL Y DUARTE, Isidro, Estudio sobre garantías individuales, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1983

RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las instituciones que genera, UNAM, 1985

RUPRECHT, Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México 1980

SANTIAGO CRUZ, Francisco, Las artes y los gremios en la Nueva España, Editorial Jus, México 1960

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1993

SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del trabajo, Editorial Porrúa, México 1990

TRUEBA URBINA, Alberto, El nuevo derecho del trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, 1975

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel, Contratos Civiles, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1997

LEGISLACION

MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, Décima Primera Edición, LVI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Editorial Porrúa, México 1997

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 63 Edición, Editorial Porrúa, México 1994

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1977.

ECONOGRAFIA

REVISTA LEX, DIFUSIÓN Y ANÁLISIS, No. 2, Agosto de 1995, México,
Publicación Mensual de Editora Laguna, S.A. de C.V.

REVISTA LEX, DIFUSIÓN Y ANÁLISIS, No. 32, Febrero de 1998, México,
Publicación Mensual de Editora Laguna, S.A. de C.V.