

00721  
980



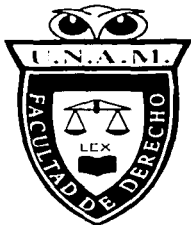
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA  
CLAUSULA DE EXCLUSION  
EN MEXICO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
LINDA ISELA ZALDIVAR OLIVARES



MEXICO, D.F.

2003



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.

*Gracias a Dios por estar en mi camino.*

*No tengo palabras para aquellos seres que no solo me dieron la vida sino también alegrías y tristezas, que en su conjunto han llenado mi vida de apoyo y valor, gracias a mis padres por tan grande ejemplo.*

*La suerte ha estado en mi camino hay que luchar y tener fe. un momento de dicha suerte, fue al entrar a mi escuela que tan orgullosa lo expongo. gracias a la UNAM por brindarme conocimiento.*

*Gracias al amor, que se ha cruzado en mi camino del cual admiro por tan cesante ternura y bondad; y por ese apoyo que en cada paso siento.*

*Gracias a mi asesor el  
Licenciado Juan Pablo Moran,  
que sin su apoyo no habría  
cumplido con ésta tarea.*

*Tanta bondad de nuestros  
maestros al proyectarnos sus  
experiencias y conocimientos de  
ellos es el fruto de nuestro actual  
ser, que interés debió darles, que  
preocupados se encontraron al  
estar frente del aula para brindar  
a cada alumno sus  
conocimientos sin ningún interés,  
gracias a todos mis maestros.*

d

**LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE  
EXCLUSIÓN EN MÉXICO**

**ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>IV</b>

**CAPÍTULO 1**

**CONCEPTOS GENERALES**

1.1 Derecho del Trabajo.....	3.
1.2 Derecho Individual del Trabajo.....	8.
1.3 Derecho Colectivo del Trabajo.....	12.
1.4 Derecho Sindical.....	17.
1.5 Sindicato.....	24.
1.5.1 Sindicatos de Trabajadores.....	28.
1.5.2 Sindicatos de Patrones.....	30.
1.6 Requisitos para registrar a un Sindicato.....	31.
1.7 Objeto de los Sindicatos.....	33.
1.8 Contrato Colectivo del Trabajo.....	35.
1.8.1 Cláusula de admisión.....	41.
1.8.2 Cláusula de exclusión.....	43.

**CAPÍTULO 2**

**ANTECEDENTES**

2.1 La Sindicalización en el siglo XIX.....	49.
2.2 La asociación en el movimiento revolucionario de 1910.....	65.
2.3 Situación sindical posterior a la Constitución de 1917.....	74.

2.4	El esplendor del artículo 123 constitucional.....	86.
2.5	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	96.
2.6	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	101.

### **CAPÍTULO 3**

#### **LEGISLACIÓN**

3.1	Artículo 123 constitucional.....	107.
3.1.1.	Apartado "A" fracción XVI.....	110.
3.1.2.	Apartado "B" fracción X.....	120.
3.2.	Ley Federal del Trabajo.....	121.
3.3.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	132.

### **CAPÍTULO 4**

#### **LA LIBERTAD INDIVIDUAL SINDICAL**

4.1	Análisis de la libertad sindical ante las Leyes Reglamentarias del artículo 123 constitucional.....	138.
4.1.1	Ley reglamentaria del apartado "A".....	145.
4.1.2	Ley reglamentaria del apartado "B".....	149.
4.2.	La anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	153.
4.3.	Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	163.
4.4.	Conveniencia de derogar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.....	183.

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>210.</b>
--------------------------	-------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>214</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo se ha construido gracias a eventos sociales que buscaron la protección de la dignidad humana, ya que no sólo atendió como su nombre lo indica a la protección del trabajador en cuanto a su empleo, sino a beneficios humanos como son la igualdad, la libertad, la jornada, el salario, las áreas salubres para la prestación del trabajo, la seguridad social, etc. que han enfocado al Derecho del Trabajo hacia una vertiente más humanista que capitalista, tal y como se desarrollaron las ideologías socialistas en el mundo. Ahora bien, derivado de nuestro Pacto Federal se puede precisar que entre las garantías individuales que todo individuo tiene al estar en territorio mexicano, son entre las conducentes: la libertad, la igualdad, al trabajo, al derecho de asociación, de legalidad, de audiencia; las cuales no solo son en nuestro país máximas del Derecho, sino instituciones universales, por lo que dichas figuras son de aplicación general al ser principios básicos de toda ley reglamentaria los cuales gracias a la supremacía de la ley, el legislador tiene la obligación de observar.

La base del estudio de nuestro Derecho Laboral lo son los artículos 5º, 9º y 123 constitucionales; siendo en el último precepto donde el legislador se dio la tarea de reglamentar ante los problemas laborales en nuestro territorio nacional, creándose la Ley Federal del trabajo y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

El tema del presente trabajo contempla como figura principal la cláusula de exclusión, la cual se estudia en el Derecho Colectivo del Trabajo, es decir, en el mundo de las asociaciones profesionales de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "A"; contempla en su fracción XVI el derecho que tienen los trabajadores y los patrones para constituir coaliciones y sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses. La ley mencionada al reglamentar dicha garantía social, reconoce la

## II.

constitución de los sindicatos tanto de los trabajadores como de los patrones, donde los gremios obreros al ser titulares de los Contrato Colectivo o Contrato Ley tienen el derecho de convenir las prestaciones de su agremiados, donde en dichos Contratos Colectivos el sindicato contratante podrá establecer la cláusula de exclusión, figura que para su comprensión en el presente trabajo fue necesario remitimos a las reglas generales del Derecho Común, Derecho Constitucional, la Teoría General del Derecho, pues consideramos que son necesarios para comprender la figura jurídica de la cláusula de exclusión.

El sindicato es un cuerpo representativo creado para el estudio, defensa y representación de los intereses de sus agremiados; el establecer la cláusula de exclusión provoca la interrogación si existe una verdadera representación sindical. Para muchos autores la mencionada cláusula nació como apoyo de la fuerza sindical, hoy en día dicha hipótesis queda en el espacio para hacerse el interrogatorio y hacer el estudio de la estadía y el objetivo gremial o social que se le pretendió dar. Es por ello que para proceder al análisis de la citada cláusula fue menester realizar un estudio de los antecedentes de los movimientos sociales de los trabajadores tanto en Europa con el comunismo de Marx, y el liberalismo de los hermanos Flores Magón, el pensamiento de Lombardo Toledano en México.

En el capítulo de antecedentes se encontrará la síntesis desde la existencia de las guildas, las cofradías (grupos religiosos, unidos por lazos de familia, antecedentes de los sindicatos) hasta el reconocimiento legal de los sindicatos en nuestro país, teniendo que pasar por el feudalismo, liberalismo, el socialismo, el comunismo y el anarquismo de Europa. En cuanto a las ideologías antes referidas se estudiara su desarrollo en nuestro país con el liberalismo de los hermanos Flores Magón, así como el nacimiento del Gran Circulo, el nacionalismo que originó las huelgas de Río Blanco y la de Cananea, el movimiento revolucionario de 1910 y la tarea del Constituyente de 1916 creador del artículo 123 de nuestra Carta Magna.



### III.

Se mencionara la importancia que tuvo Lombardo Toledano en nuestro país y su participación en la representación de los grupos obreros, la intromisión de Fidel Velásquez en el órgano representativo más importante en México (la CTM), la inquietud de dichas centrales en el poder político; dirigen al lector a los antecedentes inmediatos de nuestra actual representación. Se atenderá también la creación del Congreso del Trabajo que aunque fue un producto de las organizaciones sindicales organizados por el PRI, constituye uno de los cuerpos más importantes para la organización de los trabajadores, todo ello gracias al artículo 123 constitucional que al ser el primer país que reconoce las garantías sociales de los trabajadores, crea también dos leyes que reglamentan respectivamente a los trabajadores en sus relaciones laborales.

El sindicato ha sido creado (además de lo que se establece en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados), para la protección de sus agremiados y una verdadera representación sindical. La incógnita de los sindicatos hoy en día es saber si efectivamente se proporciona dicha función a los agremiados, si la aplicación de la cláusula de exclusión favorece a los agremiados de un sindicato, si propugna por el beneficio de la asociación profesional, precisamente esa es la razón por la que diversas confederaciones consideran la necesidad de su existencia, pues indican que es vital su aplicación para mantener viva la fuerza sindical. Bajo los aspectos legales y un desplegado criterio de las salas, en tesis aisladas o en jurisprudencia se analiza la cláusula de exclusión en el Capítulo Tercero, tema que es retomado en el último capítulo como principal, con el efecto de ver sus alcances y beneficios a los trabajadores agremiados en un sindicato donde de acuerdo a sus estatutos es acreedor.

## ABREVIATURAS

AFT.	Federación Norteamericana del Trabajo.
AIT.	Asociación Internacional de Trabajadores.
BUO.	Bloque de Unidad Obrera.
CANACINTRA.	Cámara Nacional de Industria de la Transformación.
CEC.	Comité Ejecutivo Central.
CGOCM.	Confederación General de Obreros y Campesinos de México.
CGT.	Confederación General del Trabajo.
CNC.	Confederación Nacional Campesina.
CNT.	Confederación Nacional de Trabajadores.
COM.	Casa del Obrero Mundial.
CONCANACO.	Confederación Nacional de Cámaras de Comercio.
CROC.	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.
CROM.	Confederación Regional Obrera Mexicana.
CSUM.	Confederación Sindical Unitaria de México.
CT.	Congreso del Trabajo.
CTM.	Confederación de Trabajadores de México.
CUT.	Confederación Única de Trabajadores.
FSODF.	Federación Sindical de Obreros del Distrito Federal.
LFT.	Ley Federal del Trabajo.
LFTSE.	Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.
OIT.	Organización Internacional del Trabajo.
PCM.	Partido Comunista Mexicano.
PNR.	Partido Nacional Revolucionario.
PLM.	Partido Liberal Mexicano.
PRI.	Partido Revolucionario Institucional.

**V.**

**PNR.** Partido Nacional Revolucionario.  
**PSUM.** Partido Socialista Unitario de México.  
**SCJN.** Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
**UGOCM.** Unión General de Obreros y Campesinos de México.

# PAGINACION

# DISCONTINUA

## ***CAPÍTULO I***

### ***CONCEPTOS GENERALES***

La evolución histórica nos ha llevado al perfeccionamiento paulatino de la organización social, donde la normatización jurídica es por excelencia el elemento necesario para lograr sus fines.

En el Derecho Laboral como tema principal, tiene su elemento básico de estudio a la clase trabajadora, pues es ésta la que inspira sus primordiales objetivos. El Derecho del Trabajo surge debido a la explotación del hombre por el hombre; el cual encuentra como principal antecedente la antigua Roma que por su estructura social creó figuras contractuales como la *locatio conductio operis* (compromiso de realizar una obra) y la *locatio conductio operarum* (prestar un servicio) con el objetivo de proteger al más débil. Posteriormente se crearon las guildas, grupos cerrados que tenían como propósito proteger el mercado de la ciudad al que pertenecían; eran asociaciones de trabajadores que se prohibieron en Inglaterra con el Acta del Parlamento de 1545 y en Francia con la Ley de Chapellier de 1791.

España, considerado antecedente del Derecho Mexicano surgieron las llamadas guildas, en un inicio con propósitos religiosos, después de cooperativa característica que contempló por muchos años las organizaciones obreras. En las ciudades novo hispanas se crearon cuerpos privilegiados de artesanos denominados gremios, los cuales se dedicaban a la producción de objetos preciosos o artículos de consumo urbano; su organización era cerrada, pues los altos grados de maestros y oficiales eran únicamente reservados para los españoles. Se encontraban regulados por los cabildos, mismos que vigilaban la procedencia familiar de cada uno de los integrantes del gremio y además evitaban que se constituyeran gremios que compitieran con otros existentes. Estas organizaciones se transformaron en cofradías por su toque religioso y mutuo, de las

que se consideran que se sustentaron con dicho principio solo para disfrazar sus fines económicos, ya que posteriormente la división étnica y financiera llevó a las organizaciones novo hispanas a la creación de centros especializados.

Nace la máquina en 1764; los despidos consecutivos fue la realidad de la clase trabajadora de ese entonces; la fisiocracia surge con el afán de dejar la vida económica del pueblo fuera de las manos del Estado, órgano que sólo según éstos (los fisiócratas) se constituye para la administrar de justicia.

Los trabajadores de los pueblos agrícolas emigran a las industrias de las ciudades, dando como consecuencia que los alimentos agrarios se consideren insuficientes para satisfacer las necesidades esenciales.

Explora la Revolución Industrial en Inglaterra a finales del siglo XVIII y la Revolución Francesa en 1787; ambas con las mismas demandas; el salario justo, trato humano y jornadas justas. Tal fue el resultado tan trascendental que en 1789 se declaran los Derechos Humanos en Francia; con ello en ese país, la liberación de la clase obrera. El *Manifiesto Communistas* constituye el pilar de la ideología laboral que se extendió primero en Europa y después a países latinos como el nuestro; pues expresaba inconformidades obreras consistentes en:

- “1) *Expropiación de la propiedad territorial y empleo de la renta de la tierra para los gastos del Estado;*
- 2) *Fuerte impuesto progresivo;*
- 3) *Abolición del derecho de la herencia;*
- 4) *Confiscación de la propiedad de todos los emigrados;*
- 5) *Centralización del crédito en manos del Estado y monopolio exclusivo;*
- 6) *Centralización en manos del Estado de todos los medios de transporte;*

7) *Multiplicación de las empresas fabriles pertenecientes al Estado y de los instrumentos de producción, roturación de los terrenos incultos y mejoramiento de las tierras siguiendo un plan general;*

8) *Obligación de trabajar para todos; organización de ejércitos industriales particularmente para la agricultura;*

9) *Combinación de la agricultura y la industria, medidas en hacer desaparecer gradualmente la diferencia entre el capital y el cambio;*

10) *Educación pública y gratuita de todos los niños; abolición de trabajo de estos en las fábricas;... ”.<sup>1</sup>*

En la época de la Revolución Mexicana, nuestro país se transformó con ideas venideras de Europa actualizada, es decir, del movimiento obrero francés e inglés; con el socialismo, anarquismo y mutualismo. Gracias a dicha insurrección, México logró la creación del artículo 123 de la Carta Magna en 1917, dando pauta a no sólo la protección individual del trabajador sino también a las asociaciones obreras.

Todos esos acontecimientos integran un concepto amplio de lo que es ahora el Derecho del Trabajo, conservando al trabajo como la necesidad del hombre, inquietud que lleva a la superación; principalmente hacia la obtención de objetos necesarios para la supervivencia del obrero, como su alimento, vestido y una casa donde vivir. Es por ello que el estudio del Derecho Laboral es tan vital.

## 1.1 DERECHO DEL TRABAJO

El *Derecho del Trabajo* protector del proletariado y su trabajo, considerado éste último como una prerrogativa natural que trae aparejada la

<sup>1</sup> RIUS. *Marx para principiantes*, Cultura Popular, México, 1972, p. 122.

supervivencia del hombre, lo encamina a la necesidad de crear, transformar y de estar en constante actividad; tiende a prestar un servicio intelectual o material a cambio de una debida retribución, originándose con ello la relación laboral. Dicha relación por estar reconocida en nuestra Carta Magna, se deben respetar las normas jurídicas implantadas, garantizándose el fruto obtenido, así como las condiciones que de ella emana.

La protección de las clases: empresarial y obrera, obliga al Estado mexicano a través de su cuerpo legislativo a crear normas jurídicas basándose en los artículos 5º y 123 constitucionales, tendientes a lograr la vida digna de los trabajadores. Tal y como lo enuncia el último artículo referido en su primer párrafo: *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley."*

El artículo 5º Constitucional contempla la libertad de trabajo de la siguiente manera: *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen 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"*. Es decir regula la libertad para realizar una obra, prestar un servicio o ejercer una profesión, siempre que el oficio sea lícito. Ahora bien, que significa *trabajo* para la legislación mexicana; la respuesta se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo al encontrarse en su artículo 3º el siguiente concepto: *"El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto de las libertades y dignidad de quien lo presta y deben de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."*. entonces, regula la oportunidad de obtener condiciones debidamente salubres que hagan posible prestar un servicio con calidad.



El constante crecimiento de fenómenos laborales en nuestro país, hace que el Poder Legislativo -Cámara de Senadores y Cámara de Diputados-, se involucren no sólo a la creación normativa jurídica; sino a la constante observación de la litis laboral.

El legislador en la materia obrera, no sólo se enfoca al área de la clase subordinada, sino también a la empresarial, todo ese mundo económico que al conjuntarse con el proletario da como resultado la producción y el consumo. Ambos son elementos de estudio que llevan al Derecho del Trabajo hacia su principal tarea: la protección de los intereses de las partes que componen los factores de producción.

El Derecho del Trabajo, bajo el interés prevaleciente por los párrafos anteriores tiene las siguientes características:

a) *Es expansionista*: Porque de acuerdo a su evolución histórica y a las necesidades de reforma, es como puede alcanzar principios de perfeccionamiento para la vida social obrera.

b) *Protector de Derechos Laborales y Patronales*: Esta importantísima rama del Derecho, reconoce garantías a las dos clases laborales (patrón-trabajador) Siendo por lo tanto equitativo, aplicando sus principios de acuerdo a las circunstancias de la problemática presentada en la relación de subordinación laboral.

c) *Mínimas garantías*: Son mínimas, porque bajo el principio de que el derecho no es especial sino general, involucra infinitos elementos humanos ante diversos supuestos jurídicos que de acuerdo a la naturaleza del problema laboral, es aplicable principios básicos no adentrándose a cada uno de los conflictos que pudieran acontecer.

d) *Derecho irremuntable*: Base necesaria para la existencia y respetable aplicación de las leyes laborales, en vista de los principios correspondientes de su fuente, la Constitución Mexicana.

e) *Reivindicatorio*: Debido a que el Derecho Laboral tiene como tarea el de restituir a la clase trabajadora el goce de sus derechos.

Al analizar los dos vocablos que integran *Derecho del Trabajo*, encontramos que *Derecho* es el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular la conducta externa del hombre; mientras que el concepto del *Trabajo* es "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza" <sup>2</sup>, la concepción legal de *Trabajo* se enmarca en la Ley Federal del Trabajo por su artículo 8º que indica es "...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Entonces el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se encargan de vigilar la actividad humana prestada a otro, en busca de la producción de riqueza; es decir, el salario.

Por su parte Briceño Ruiz Alberto manifiesta que "El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos". <sup>3</sup>

Para no quedarnos con dudas y al referirse uno a los derechos básicos de los trabajadores; éstos son los que se encuentran enmarcados en los artículos 5º y 123 ambos constitucionales; en las leyes reglamentarias de éste último precepto legal (Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) y la jurisprudencia obrera.

<sup>2</sup> DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo*, Segunda Edición. Porrúa, México, 1988, p. 3.

<sup>3</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla, México, 1985, p. 4.

Euquerio Guerrero en manejo de los elementos primordiales, sin dejar al olvido su asiento principal la *relación laboral*, afirma que "*El Derecho del Trabajo es un todo, y que tiene por objeto el estudio de los fenómenos y de las normas que rigen las relaciones humanas, en cuanto un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente, recibiendo a cambio de ello una remuneración*".<sup>4</sup>

Trueba Urbina establece que "*Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, por la realización de su destino histórico, socializar la vida humana*".<sup>5</sup>

Considera Alfredo Sánchez Alvarado que el Derecho Laboral es el: "*Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino*"<sup>6</sup>

Mientras que José Dávalos en resumen e involucrando en su mayor ámbito laboral, manifiesta que "*El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones del trabajo*".<sup>7</sup>

Por consiguiente, el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tienen como objetivo el equilibrio en las relaciones

<sup>4</sup> GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*, Décimo Octava Edición. Porrúa, México, 1994, p.19

<sup>5</sup> Citado por DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*, Ob. Cit. p. 43.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p.44.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p.44.

laborales, inclinadas a obtener el debido fruto para conseguir la vida digna del trabajador.

## 1.2 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Debido al estudio del Derecho Laboral con el carácter individual nos lleva en primera instancia a aquél que protege al trabajador como unidad; es decir; al ser humano en base de la libertad, igualdad, dignidad, salud, salario, jornada, vacaciones, aguinaldo, primas vacacionales, días de descanso y seguridad social; distinguidas como condiciones de trabajo a las que el patrón se encuentra obligado en base del Contrato Individual, Colectivo o Ley convenido y que representan el origen de una relación de subordinación al que el trabajador se compromete a prestar un servicio por una justa remuneración.

Mario de la Cueva cree conveniente sustentar que el Derecho Individual del Trabajo es *"La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo"*.<sup>8</sup>

Considerando que el Derecho Individual del Trabajo se debe a las relaciones individuales obrero-patronales, éstas se sujetan a las normas jurídicas manifestadas en el contrato respectivo, refiriéndonos para su origen y vida las condiciones de trabajo, que como mínimas son: *"Artículo 25. El escrito en las que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

*1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*

<sup>8</sup> DIE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Porrúa. México, 1992. p. 29.

*II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*

*III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*

*IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;*

*V. La duración de la jornada;*

*VI. La forma y el monto del salario;*

*VII. El día y el lugar de pago del salario;*

*VIII. La indicación de que el trabajador está capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*

*IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón." Artículo de la Ley Federal del Trabajo.*

Para efectos de estudiar la integración del Derecho Individual del Trabajo, en la que resplandece la Relación Laboral subordinada, se presenta la siguiente jurisprudencia que tiene como objetivo indicar cuales son los elementos de su constitución, haciendo notar que no es necesario la existencia de un contrato:

La Suprema Corte de Justicia hace estudios en cuanto a los elementos de la relación laboral, encuadrando los indicados con anterioridad, resaltando por supuesto la relación subordinada que debe mantenerse:

*"Octava Epoca*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Apéndice de 1995*

*Tomo: Tomo V, Parte TCC*

*Tesis: 895*

*Página: 619*

*RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.*

*QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

*Octava Época:*

*Amparo directo 7275/89. Jardín de Niños Ferriere. 16 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 8105/89. Javier Coss Bocunegra. 7 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 11005/90. Juan Crisantos Orozco. 22 de enero de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 5115/91. Florencio Peña Campos y otro. 13 de junio de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 6745/91. Modesto Pérez Flores. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos.*

*NOTA:*

*Tesis I.S.T./J/31, Gaceta número 52, pág. 36; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Abril, pág. 320."*

Por lo que respecta a la extinción del Contrato Laboral aparte de la fracción II antes referida en el artículo 25, se encuentran dos instituciones jurídicas importantes la terminación y rescisión de la relación subordinada. La legislación laboral mexicana regula dos clases de terminación, la individual y colectiva. La primera se encuentra reglamentada en las primeras cuatro fracciones del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo las cuales consisten en: "*Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

- I. El mutuo consentimiento de las partes;*
- II. La muerte del trabajador;*
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*

*IV. La incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la relación de trabajo; y*

*V. Los casos a los que se refiere el artículo 434."*

Esta última fracción, se refiere sólo a la extinción de las relaciones colectivas, que conforme a dicho artículo indica:

*"Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

*I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su capacidad 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."*

La rescisión del contrato laboral, es una sanción a la que el trabajador o patrón son acreedores; si no cumplen con el contrato celebrado o por cometer faltas que son consideradas graves de acuerdo con los artículos 47 y 51 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Analizando las nociones que abarca el contenido por Derecho Individual del Trabajo, se concluye en los siguientes términos: El Derecho Individual del Trabajo, se representa por el conjunto de normas jurídicas laborales mínimas creadas por el Estado, las cuales nacen por una relación de trabajo

independientemente de la existencia de un Contrato Laboral. Siempre existente en éste último, garantías mínimas denominadas condiciones de trabajo encaminadas hacia un equilibrio justo de las prestaciones laborales y económicas.

### ***1.3 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO***

La palabra colectivo nos adentra a aspectos sociales, en el que no existe lo individual como lo detallado en el tema anterior basándose de la Relación Laboral de subordinación. Existe en lo colectivo la exigencia de más de un trabajador frente al patrón. Para reconocer una estructura con este carácter la ley se inclina ante dos figuras -la coalición y el sindicato-; asociaciones acreedoras de prerrogativas mínimas creadas por el propio Estado. Coexistiendo en este ámbito el derecho de los patrones para ser representados con un cuerpo jurídico encaminado a satisfacer sus necesidades empresariales.

Los sindicatos de trabajadores tienen como tarea buscar el equilibrio de los intereses laborales que representa, por lo que deberán observar constantemente al Contrato Colectivo o Ley celebrado con el patrón, siendo éste el instrumento más importante de la Relación Laboral ya que contiene prestaciones laborales que sujetan a ambas partes. Pudiendo existir un Contrato Individual independientemente de la Relación Colectiva del sindicato- patrón.

Las normas laborales creadas por el Estado tienden a la protección de la clase trabajadora, instrumentos que son violados frecuentemente por el patrón y que necesariamente obligan a la clase débil hacia la tramitación de un proceso laboral buscando la reivindicación de sus prestaciones violadas; pero ante lo costoso de ello optan el no ejercitar la acción correspondiente, pareciendo que el trabajador no tendría ninguna arma de protección. Para evitarlo se crean las coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones que tienen un fin: la protección de los derechos de la clase proletaria.



Por lo tanto es de observarse los principios esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo:

- a) El Derecho de asociación profesional;
- b) El Contrato Colectivo y Ley de Trabajo;
- c) El Reglamento Interior de Trabajo;
- d) Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo;
- e) El Derecho de Huelga;

Son elementos de autodefensa que los trabajadores deben hacer efectivo, arrastrando contiendas laborales que serán solucionadas tanto en el cuerpo del sindicato o ante la autoridad judicial correspondiente, existiendo como autoridades judiciales para éste último punto la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal del Trabajo según sea el asunto que se vaya a ventilar.

El inicio de una relación colectiva laboral se debe gracias a un Contrato Colectivo o Ley celebrado por las partes multicitadas, por el sindicato y patrón, apoyándose con las bases internas de un Reglamento de Trabajo, tendientes a normar el desarrollo de labores en la empresa o establecimiento. Este cuerpo de reglas, deben estar previamente aprobadas por las partes, teniendo validez sólo cuando hayan sido depositadas en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente o ante el Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es necesario aclarar que para la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo no es necesario la coexistencia de un cuerpo gremial, pero en su caso, sirve de apoyo para la aplicación de las disposiciones del Contrato Colectivo o Ley celebradas por éste: puede subsistir en una relación laboral entre trabajadores que dependiendo de su situación legal, ya sea por no contar con, el número determinado de trabajadores para poder integrar a un sindicato, apliquen éste instrumento jurídico para regular sus relaciones con el empresario.

La celebración de todo Reglamento Interior de Trabajo se debe gracias a dos comisiones una representativa de trabajadores y otra por patrones. La aplicación y observancia de sus disposiciones está a cargo del patrón o patrones; lo anterior es considerado inequitativo para los factores de producción.

El Reglamento Interior de Trabajo consiste en:

*"Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.*

*No son del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".*

Podrá parecer confuso pero apoyándonos en el artículo 423 podremos observar el fin de su objetividad:

*"Artículo 423. El reglamento contendrá:*

*I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;*

*II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;*

*III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;*

*IV. Días y lugares de pago;*

*V. Normas para el uso de los asientos o sillas a los que se refiere el artículo 132, fracción V.*

*VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;*

*VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;*

*VIII. Tiempo y formas en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;*

*IX. Permisos y licencias;*

*X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en su trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y*

*XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".*

El Reglamento Interior de Trabajo de cada empresa tiende a llevar el orden, forma y medios para aplicar reglas de cada Contrato de Trabajo, siendo entonces guía para los trabajadores en cuanto a sus actividades corresponda, que por Ley y por el contrato pactado están obligados o facultados para realizar.

Los representantes sindicales se encuentran obligados a revisar el Contrato Colectivo del Trabajo, pues es donde se encuentran las prestaciones laborales a las que están sujetos los trabajadores que representa, prestaciones que estarán sujetas a modificaciones. Dichas revisiones originarán reformas en el contrato celebrado, modificaciones consistentes en solucionar la adecuación de las prestaciones al escenario económico en el que se encuentran sus subordinados.

La protección de los grupos colectivos a veces llevan a una sobreprotección, ya que hay ocasiones que se aprovechan del camino legal para declarar su inconformidad, tendiendo a conductas viciosas que destruyen no sólo a los patrones en su economía, sino también al país y a los mexicanos; por las quiebras originadas en empresas, arruinando la imagen de un país supuestamente confiable ante inversionistas extranjeros.

En el Derecho Colectivo, también se encuentran los sindicatos patronales, que son asociaciones constituidos para proteger los intereses de las coaliciones patronales, como es el la capacitación de sus trabajadores. No es clasificable en este sindicato la huelga, porque es un derecho de los trabajadores, para el orden patronal le corresponde la figura del paro; situación que es raro que acontezca pues va en contra de los intereses empresariales.

Los sindicatos por formar parte importante del Derecho Colectivo, es materia en la doctrina de prestigiados capítulos en los que se le da pleno estudio a sus elementos de existencia, por lo que en este trabajo no es la excepción; estudio que se realizará con posterioridad.

Euquerio Guerrero cuando se refiere al Derecho Colectivo del Trabajo, se enfoca al siguiente concepto: *"El Derecho Colectivo estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos suscitan"*.<sup>9</sup>

Entonces se asentará que el Derecho Colectivo del Trabajo, estudia el conjunto de normas jurídicas que protegen a las asociaciones profesionales de obreros y patrones, su constitución, organización, Contratos Colectivos, conflictos obreros y las negociaciones y procesos tendientes a resolver dichas contiendas.

---

<sup>9</sup> GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. p.27.

## **1.4 DERECHO SINDICAL**

El Derecho Sindical en la actualidad es una figura importante, que sin ella el Derecho Colectivo Obrero no existiría, amputándose el elemento esencial de conquista de los trabajadores. Por lo que los antecedentes del sindicato no son para desprestigiar.

Los principales indicios de asociaciones profesionales se encuentran en Roma antigua, en la Edad Media y Edad Moderna. Capítulos de la historia que al llegar a la Revolución Industrial, cúspide de los movimientos laborales, hayan de cierta manera la fuerza de expresarse ante la arbitrariedad del Estado que los presionaba de manera inhumana, en caso de no existir éstos movimientos las leyes obreras no hubieran adquirido fuerza.

En Roma existieron los famosos colegios romanos; eran asociaciones de trabajadores de un solo oficio y de una sola familia. En la Edad Media se encontraron las famosas guildas, clasifican a sus miembros en: aprendices, compañeros y maestros, con organización una cerrada.

Los gremios aparecieron como figuras similares a las anteriores, pero con evolución encaminada a la imagen que ahora conocemos como sindicato debido a que en su organización refleja una relación plena de gobierno, habiendo en ella un órgano legislativo (Asamblea), judicial (Maestros) y ejecutivo (Comisión Administrativa). Encontrando además fuentes de ingresos económicos para su sostenimiento, obtenidas por aportaciones hechas de sus propios integrantes.

La fuerza del Estado en Francia, no se halló ausente, debido a que dicha situación afectaba a los intereses burgueses y mediante su fuerza legislativa creó el Edicto de Turgot de 1776 que prohibió rotundamente las asociaciones. Situación que siguió en el siglo XIX con la Ley de Chapelier (1791),

deteniendo la fuerza sindical. La Ley de Chapellier también es conocida como la Ley de los días 14-17 de junio, reconocida por sus dos primeros artículos:

*"Art. 1º Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, sé prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.*

*Art. 2º Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes".*<sup>10</sup>

Como es notorio la situación de las asociaciones obreras poco a poco era más difícil, los infractores de dicha ley eran sujetos a sanciones fuertes que aunque lo mencionara la Ley 14-17 de junio que se aplicarían tanto a los capitalistas como a los obreros, ésta sólo fue un instrumento para acabar con las inquietudes de los trabajadores.

La imagen de las prestaciones laborales eran consideradas cláusulas de un contrato de arrendamiento, a lo que nuestro antiguo 1804 Código Civil de 1804 contemplaba lo siguiente: Capítulo "Arrendamiento de domésticos y Jornaleros":

*"Art. 1780. - No se puede comprometer los servicios personales sino es por tiempo o por obra determinados.*

<sup>10</sup> DE BULÉN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p 595.

*Art. 1781. – Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto a la proporcionalidad de salarios, del pago del salario del año vencido, y por los anticipos cubiertos por el año en curso".*<sup>11</sup>

La libertad asociativa se encontraba sin ninguna protección. De igual modo peligraba el principal objetivo de la relación subordinada; su salario. Por lo que las asociaciones obreras nacían fuera de la ley.

El centro de la historia en cuanto a la lucha social como es notorio, fue Francia e Inglaterra, siendo el primer país donde se encauso la Revolución Social; con Louis Blanc; llevando además la influencia en dichos países del Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels.

Desaparece el delito de coalición en 1864, apareciendo otra clasificación no tan comprometedora como ésta, se denominó atentado a la libertad de trabajo, no siendo del todo triunfante debido a que no evitaron penas que pudiera perjudicar la esfera jurídica del trabajador, pues trajo sanciones pecuniarias y además de privación de la libertad o cualquiera de las dos en caso de "...quien con ayuda de la violencia amenazas o maniobras fraudulentas, haya producido o mantenido, intentado producir o mantener el cese concertado del trabajo, con el objeto de forzar el alza o la baja de los salarios o de atentar el libre ejercicio de la industria o del trabajo".<sup>12</sup> Situación que le siguieron los países de Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo, Países Escandinavos, España, Italia, Gran Bretaña y Prusia.

Pero como se ha de suponer los primeros trabajos de protección a la constitución de los sindicatos se dan en Inglaterra, surgiendo la ley del 29 de junio de 1871 sin tener mucha fuerza. Y es el diputado Lockroy quien presenta un proyecto en el año de 1876 reconociendo legalmente a las cámaras sindicales obreras; llevó a los trabajadores ante este proyecto siendo aceptado

<sup>11</sup> Ibidem, p. 596.

<sup>12</sup> Ibidem, p. 598.

totalmente con la ley del 21 de marzo de 1884, de los cuales no era necesario la autorización del gobierno si es que la organización se establecía para estudiar y defender los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

Aún en México por el año 1872, su Código Civil mantenía en el artículo 1925 sanciones pecuniarias a aquellos trabajadores que se reunieran formando fuerza social, expresándose en movimientos, tumultos, motines para presionar al patrón con el objetivo de obtener mejores salarios, ya que de acuerdo a los legisladores provocaría problemas en el ejercicio industrial.

Debido a la inexistencia del supuesto jurídico del delito, en muchas partes del país mexicano empezaron a brotar organizaciones como el denominado *Círculo de Obreros* fundado el 16 de septiembre 1872 la *Organización Ferrocarrilera Mexicana*, la *Unión Liberal Unidad de Cananea* y el *Gran Círculo de Obreros Libres*; inicialmente se hallaron éstos movimientos en Veracruz y Puebla.

La historia llevó al sindicato a su debida y definitiva creación legal con la *Ley del 1° de Julio de 1901* en Francia, la cual además le reconoció al sindicato el establecimiento de una sede es decir, un lugar para su administración y reunión de los integrantes.

Resplandeciendo el Derecho Sindical en México ante el artículo segundo del Convenio Internacional 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificándose en nuestro territorio el 16 de octubre de 1950 no como Derecho Colectivo Obrero sino como Derecho Político donde el ciudadano podía asociarse con fines lícitos, anexándose a la Carta Magna en 1857 su artículo 9° que contempla el siguiente concepto: "*A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los*



*asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar*".<sup>13</sup> La sindicalización era objeto de sanciones pues se suponía era delictiva, amenazaba poner en peligro las industrias y la economía del país, conformándose sólo a crear asociaciones mutualistas y cooperativistas. Debido a los movimientos presentados en el gobierno de Porfirio Díaz, principalmente por los problemas textiles y mineros en todo el país, llevó a crearse con el siguiente mandatario (Madero) el *Departamento del Trabajo*, dándose posteriormente pauta para que Agustín Millán, gobernador de Veracruz en 1915 promulgara la Ley de Asociaciones Profesionales y en Yucatán encabezando las reformas el General Alvarado quien promulgó la creación de las asociaciones profesionales. Las incansables huelgas dieron frutos y el Congreso Constituyente lo anexa a la Carta Magna de 1917 en el artículo 123 fracción XVI.

Los rezagos de la Revolución Industrial y Francesa, inclinaron a economistas y sociólogos europeos por buscar reformas con contenido social aplicadas a empresas, corriendo el riesgo de caer en quiebra debido a la constante competencia industrial que en ese entonces existía. Estimándola a la competencia como inhumana pues los capitalistas optaban por pagar salarios bajos, jornadas largas y mantenían en las empresas condiciones insalubres. Debido a ello se celebraron Conferencias Internacionales; una en Berlín (1890) y otra en Bruselas (1897); ambas buscaban la organización internacional. Muchos deseos pero con pocos resultados, pues solo se pudo crear una organización de esa magnitud en los siguientes tres años en París denominada *-Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores-*, asociación que cambió su sede a Basilea. Los primeros intentos fue lograr reducir la jornada de trabajo hasta diez horas, para los trabajadores jóvenes y mujeres; sin ser nocturna, con excepción de los trabajadores de las pequeñas empresas. Eran grandes proyectos que por desgracia del estallido de la primera guerra mundial en 1914 no llegó a aplicarse. Los sindicatos de países industriales una vez concluida la primera guerra mundial, se reunieron en la Conferencia de la Paz (1919) en la que surgió la *Comisión sobre Legislación Internacional del Trabajo*. Entre sus reconocidos integrantes son: Samuel Gompers

<sup>13</sup> BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. *La Sindicalización en la nueva Ley Federal del Trabajo*. Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística. México, 1974. p.5.

(presidente de la comisión, representante de los Estados Unidos de Norteamérica), León Jouhaux y Arthur Fontaine ambos franceses, siendo el primero el presidente del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los belgas Emile Vandervelde y Ernest Mahain que sucedió posteriormente a Arthur Fontaine, el británico Harold Butler que sería el Director General de la OIT. Los trabajos de esta Comisión no hizo esperar resultados, debido al apoyo de un proyecto presentado por la Delegación de Reino Unido; llegó a conformar lo que es la parte XIII del Tratado de Versalles, conocido ahora como la Constitución de la OIT, organización que se constituyó para la búsqueda de justicia social, que con apoyo de la Declaración de Filadelfia 1944 replanteó con mayor importancia los objetivos sociales en política internacional, como puntos primordiales defiende "...perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades",<sup>14</sup> criterios anexados a la misma Constitución. La Organización Internacional del Trabajo tiende por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros del mundo; yaciendo tres grupos grandes e importantes que equilibraría las fuerzas de gobierno pertinente a sus trabajadores: Los representantes de empleadores, proletariados y gobierno.

La fuerza de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo tiene un doble carácter obligatorio para el Estado miembro, la primera es aplicarlo en su respectiva legislación y el admitir supervisión internacional. Entre los temas más importantes que adoptan los convenios de la Organización son referidos a Derechos Humanos en el ámbito laboral como son: libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, ausencia de la discriminación en el empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, higiene, trabajo de las mujeres y trabajo nocturno. Entre los puntos más importantes últimamente estudiados son: utilización de sustancias químicas, condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes, créditos hacia los trabajadores por peligros de insolvencia y prevención a accidentes industriales.

---

<sup>14</sup> BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México 1987, p. 7.

Los convenios ratificados en la Organización Internacional del Trabajo, deben ser acatados por sus estados miembros. Significa que no se deja al arbitrio del miembro, gracias a dos órganos de dicha Organización Internacional la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* integrado por expertos juristas, y la *Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones* integrado por una representación tripartita que trabaja bajo el informe de la Comisión de Expertos.

El camino formativo del Derecho Sindical estuvo influenciado por las asociaciones que lograron obtener el debido reconocimiento asociativo, como es el caso de los países de Francia, Alemania, Inglaterra y Bélgica (entre los más importantes) expandiéndose en países latinoamericanos como México y gracias a la serie de asambleas de la OIT, los representantes de sus miembros hacen notar cuales son las problemáticas internacionales actuales. Es por ello que una vez analizado los antecedentes, se considera pertinente ofrecer conceptos que contemplen toda esta gama de intereses obrero-colectivos.

Sermonti señala que el Derecho Sindical es: *"El conjunto de normas que regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, los asociados y el Estado... (Cavalcanti de Carvalho determina que es:) El conjunto de normas jurídicas que regulan la formación, las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales, en el sentido de la tutela de los intereses de las diferentes categorías profesionales, en provecho de sus elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción."*<sup>15</sup>

Mario de la Cueva por su parte manifiesta que *"El Derecho Sindical es la norma que reglamenta la formación y funciones de las*

<sup>15</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tercera Edición. Tomo II. Heliasta. Argentina. 1976. p. 263.

*asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado, y los conflictos colectivos de trabajo".*<sup>16</sup> Mazzoni conceptualiza al Derecho sindical como: *"Es el conjunto de normas instrumentales que consideran la constitución y organización de las asociaciones sindicales y la determinación de sus funciones y campo de acción, o... es el conjunto de normas, asuntos y actos realizados por los sujetos sindicales en el ejercicio de sus funciones de tutela profesional".*<sup>17</sup>

Por lo estudiado se considera que el Derecho Sindical, es el conjunto de normas jurídicas encargadas de observar a la asociación profesional, desde que se constituye como persona moral, el nacimiento de sus derechos y deberes con el Estado, los empresarios y sus asociados.

### 1.5 SINDICATO

En el tema anterior se estudiaron antecedentes del cuerpo sindical, se le conoció con los vocablos: colegio, cofradía, mutualidad y asociación; ello no significa que se les haya conocido con la precisa expresión de sindicato.

El término sindicato según García Abellán deriva del griego *sindiké* que significa justicia comunitaria o administración de una comunidad. El texto Gayo (Digesto) hace alusión al *sindico*, quien se consideraba *epi* el que decidía lo conveniente para la comunidad.

En el siglo XII y XIII los compañeros formaron dentro de las corporaciones las fraternidades *Bruderschaften* o hermandades, cuya naturaleza fundamental era el de ayuda mutua. Al romperse la unidad entre maestros

<sup>16</sup> CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo, Séptima Edición, España. 1986. Bosch. p. 13.

<sup>17</sup> *Ibidem*. p. 14.

y compañeros en el siglo XVI, las fraternidades cambiaron su denominación por la de asociación compagnoniques y Gesellenverbanden. Con la Ley de Chapelier se les conoció como asociaciones de oficio o profesiones (asociaciones profesionales). Máximo Leroy indica que en el año de 1884 una asociación de zapateros adoptó el término de sindicato, grupo colectivo que se considera adoptó por primera vez dicha expresión. En lo referente a la legislación, se encuentra por primera vez en la Ley Francesa de 1884 como *sindicato profesional*, pero aún no se autorizaba por completo la prerrogativa de asociación profesional, sino es hasta la *Ley del 1º de Julio de 1901* igual en Francia donde se le reconoció por completo.

En México, con su período pre-constitucionalista, encuentra en la Ley de Veracruz de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, los términos asociación profesional y sindicato, definiendo al primero como una asociación civil y al segundo como una institución laboral. El original artículo 123 de la Constitución de 1917, muestra ambas voces, del mismo modo el proyecto de Portes Gil de 1929; exceptuando las Leyes de 1931 y de 1970.

Hoy en día, el artículo 123 Constitucional vigente, desprende el Derecho Colectivo Laboral en nuestro país, base fundamental de la clase trabajadora y sus sindicatos; en sus dos grandes apartados "A" y "B", reglamentados por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente, dando hincapié a principios acoplados a cada una de sus circunstancias laborales.

Referente al apartado "A", del mismo precepto constitucional; es decir, de los obreros, jornaleros, empleados, artesanos y de cualquier contrato de trabajo que se celebre; no subordinados al Estado, tienen el arbitrio colectivo por asociarse en vista a la fracción XVI en los siguientes términos: "...Tanto los obreros, como los empresarios tendrán derechos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando, sindicatos, asociaciones profesionales, etc". Se observan dos clases de asociaciones profesionales: la de trabajadores y patrones, aclarándose que es sólo para la defensa

de sus respectivos intereses; es decir; de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y propósitos, deben acoger los problemas y necesidades que lleven adelante su superación y organización, siempre en observancia de las prohibiciones que con posterioridad se mencionarán.

El vocablo coaligarse se encuentra reglamentado en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, se puede afirmar que su significado dio nacimiento a tan ilustre figura del sindicato. Para no restarle importancia, se citará su concepto legal; *"coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"*. Aclarando que esta figura es fuente del sindicato, teniendo como principal diferencia el carácter que sólo se enuncia el derecho a defender sus intereses comunes, mientras que el sindicato tiene la cualidad de estudiar, mejorar y defenderlos; además éste último es permanente.

En la misma ley, sólo que ante el artículo 356 se ofrece un concepto legal de lo que es *sindicato* que a la letra dice: *"Sindicato es la asociación de los trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*. dichos intereses deben de tener cierta calidad jurídica, principalmente deben ir encaminados a lograr el equilibrio de los factores de producción.

En el apartado "B" le compete la fracción X referente a los sindicatos de los trabajadores de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal. Se analizan dos figuras colectivas, una resultado de la otra, consistentes en el derecho de asociarse y la huelga. Fracción X *"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que indique la ley..."*, siendo los intereses burocráticos el objetivo del cuerpo gremial. El cuerpo sindical del apartado "A" también es meritorio al derecho de huelga, regulándose en la fracción XVIII de nuestra Carta Magna.

Los intereses comunes que llevan al cuerpo sindical a ejercer el derecho de huelga son principalmente en base de las prestaciones vigentes insuficientes del contrato celebrado. Dentro de las hipótesis más revelantes se encuentran el cumplimiento del Contrato de Trabajo, la celebración por terminación de su vigencia, equilibrio de los elementos de la producción y la participación a utilidades.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaría del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, encierra en su precepto legal 67 el concepto de sindicato, mismo que se transcribe enseguida: *"Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"*. Por lo que se entiende que los trabajadores tienen un sindicato único en cada dependencia, al que podrán coaligarse y hacer efectivo su derecho a sindicalizarse. Y es así como posteriormente la misma ley lo afirma: *"Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario"*. Las reformas en cuanto este tema, trae la conveniencia de desaparecer el sindicato único, mismo que más adelante se estudiará.

El sindicato como persona moral y con el fin de satisfacer su objetivo, se define como: una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de sus miembros. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario la vigencia del Contrato Obrero, incrementos salariales y las condiciones de trabajo durante la negociación colectiva.

Mario de la Cueva señala como concepto de sindicato el siguiente: *"Es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico consiguiente miseria de los*

*trabajadores y la vida en común en la fábrica; organizado para la realización de un fin, justicia al trabajo".*<sup>18</sup>

Por su parte Cabanellas determina que el sindicato es *"todo tipo de personas que ejercen la misma profesión y oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales...*Pérez Botija afirma que el sindicato es *"Una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales ...* Para Néstor de Buen, el sindicato consiste en: *"1) Se trata de una unión libre; 2) reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales; 3) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejora de sus miembros y 4) procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo... "El Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase".*<sup>19</sup>

El sindicato es una persona moral cuyos fines son el velar por los intereses de sus agremiados; representar la fuerza trabajadora; convenir ante el cuerpo patronal con el objetivo de controlar el equilibrio de los factores de producción de la empresa, industria o ramo industrial.

### **1.5.1 SINDICATO DE TRABAJADORES**

Una de los conceptos más aceptable respecto al sindicato de trabajadores es el que sostiene el doctrinario Webb *"El sindicato es una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones de su relación de trabajo".*<sup>20</sup> El elemento que le faltaría apuntar, es

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, Tomo II. Porrúa, México, 1995. Octava Edición, p. 251.

<sup>19</sup> DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. p. 719, 732 y 735.

<sup>20</sup> RUPRECHT, Alfred J. *Conflictos Colectivos del Trabajo*, I.TDA. Brasil, 1979. p. 68.



que es una asociación libre, siéndolo así también cada uno de sus miembros para constituirlo.

Aunque ya fue apuntado, aclaramos en el primer concepto que existen también los sindicatos de patrones, diferenciándose cada uno por los intereses que representan, siendo también dicha razón la que clasifique a los grupos gremiales de trabajadores materia del actual tema, catalogando por los oficios que representen, los amplios intereses jornaleros de empresas o industrias. Se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 que consiste:

*"Artículo 360. Los sindicatos de los Trabajadores pueden ser: Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;*

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

*II. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma rama industrial;*

*III. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, establecidos en una o más entidades federativas; y*

*IV. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversos profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. "*

Cada uno de ellos responderá a las necesidades representativas de los trabajadores, atendiendo no sólo a grupos pequeños, sino también a grandes zonas territoriales como lo son los Industriales, más éste trae consigo problemas de considerable duración, ya que entrarán intereses de grupos totalmente diferentes pertenecientes a obreros de una empresa a otra.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su capítulo De las Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo; no clasifica sindicatos; sin embargo indica en su *"artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario"*, asegurándose entonces que sólo hay un sindicato, no importando oficio o profesión. Además también se encuentra un grupo colectivo que equipararía a los sindicatos nacionales industriales, como lo es la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora, para dar un concepto de sindicato de trabajadores, es esencial manifestar temas que posteriormente se analizarán. Entonces sindicato de trabajadores es la agrupación profesional que estando debidamente registrado ante la autoridad laboral de acuerdo a la naturaleza de su constitución, tiende a estudiar, mejorar y defender las prestaciones contenidas en el Contrato Colectivo, el cual consecuentemente deberá estar a la observación principalmente por su directiva, la cual fungirá sus actividades de acuerdo a los estatutos aprobados en la asamblea correspondiente.

### ***1.5.2 SINDICATOS DE PATRONES***

Sólo existen dos clases de sindicatos por lo que respecta al ámbito patronal, son clasificados en *locales y nacionales*. De los cuales como mínimo deben de constituirse por tres patrones:

Son locales cuando se actualice la fracción I del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: *"Artículo 361. Los sindicatos por patrones pueden ser: I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y ..."*; y son nacionales cuando cumpla con las condiciones de la fracción II del mismo artículo y que se transcribe a continuación: *"...II Nacionales,*

*los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas". En nuestro país existen dos representantes patronales con gran poder; la Confederación Patronal de la República Mexicana y las Cámaras de Comercio e Industria.*

El Sindicato Patronal es la asociación profesional constituida para mejorar, estudiar y defender sus intereses comunes, como son la capacitación de trabajadores, seguridad social, fiscales y servicios jurídicos, entre otros; con el propósito de mejorar las condiciones de la empresa, no con propósitos lucrativos, sino en cumplimiento de la Ley en cuanto a las obligaciones frente a sus subordinados, anexando además la necesidad de mantener una situación jurídica estable. Estando representados y organizados de manera similar que la indicada en los sindicatos de trabajadores.

### **1.6 REQUISITOS PARA REGISTRAR A UN SINDICATO**

Para la constitución legal de un sindicato, es necesario el trámite administrativo ante las autoridades competentes por observancia del artículo 365; es decir, en el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si es el sindicato de competencia federal y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje si es local. Siendo como elementales para dicho registro, la presentación de los siguientes documentos por duplicado:

- a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- b) Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de sus patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios;
- c) Copia autorizada de sus estatutos;
- d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.

Son requisitos que sin una previa organización de sus integrantes son imposibles, recordando además el necesario número de asociados debiendo ser más de veinte, con edad mínima de catorce años y que no tengan la categoría de trabajadores de confianza. Además por ser una asociación profesional evitarán tener como fin el religioso o lucrativo. Una vez constituido tendrá el gremio vida jurídica, será persona moral y podrá obtener un patrimonio propio.

De acuerdo a estudios de Mario de la Cueva, indica como antecedente lo consecuente "... *El derecho mexicano adoptó este sistema de su reconocimiento como personas jurídicas desde la Ley veracruzana de 1918, cuyo artículo 143 decla: " Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica diversa de la de los asociados", disposición que se ha repetido en todas las leyes del trabajo hasta el artículo 374 de la legislación vigente*".<sup>21</sup> Es decir, ya se constituía la persona moral; la que actualmente cuenta con el derecho de adquirir bienes muebles o inmuebles, un capital propio y tener el derecho de ejercer todas sus prerrogativas como representante común de sus integrantes, ante cualquier autoridad.

Según Néstor de Buen, el sindicato es una organización que se asemeja a un negocio jurídico, pues para ser miembros es necesario se manifieste su voluntad, ya en forma expresa o tácita. Ese consentimiento debe deliberarse en la *asamblea constitutiva* y por seguridad jurídica es recomendable se encuentre presente un notario público, para que de fe del acto y lo protocolice. De dicha asamblea se levantará un *acta*, consistente en la asamblea desahogada.<sup>22</sup>

Los *estatutos*, son el resultado principal de toda asamblea constitutiva, pues en estos se concretiza el objeto referente al

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, Tomo II. Ob. Cit. p. 331.

<sup>22</sup> DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo* Ob. Cit. p. 733- 736.

mejoramiento, defensa y estudio de los intereses del gremio, poniendo al exterior los medios que utilizará para desarrollar dicha función. Cada uno de sus puntos serán aprobados por la mayoría de los elementos personales del sindicato, deben consistir en los fines del sindicato, medios para alcanzar estos, el nombramiento de su directiva, la relación que va a existir entre sus integrantes, de estos con el sindicato y ante terceros.

La *mesa directiva* de un sindicato es electa en la asamblea multitudinaria, los cuales se encargarán de observar los problemas referidos a las prestaciones laborales y sindicales de sus integrantes, son en términos generales los representantes ante cualquier autoridad, con facultades determinadas en los estatutos de la asamblea constitutiva, teniendo como responsabilidad frente a sus mandantes y a terceros que se encuentren relacionados con los actos que pudieran haberse gestionado en el periodo de su representación, en términos de los estatutos previamente establecidos.

Se ha dado una explicación muy resumida de lo que consisten cada uno de los requisitos para poder registrar a un sindicato, quedando pendiente un estudio somero de cada uno de ellos el cual se analizará con más detalle en el capítulo correspondiente a la Legislación en el que se enmarcarán los preceptos jurídicos correspondientes.

### **1.7 EL OBJETO DE LOS SINDICATOS**

El objeto del sindicato es enfocado de acuerdo a la naturaleza del propio cuerpo gremial, existe una clasificación de ellos tomando en cuenta sus necesidades, teniendo por consiguiente diferencias en cuanto a sus fines.

El propio concepto de sindicato recalca el objetivo de su constitución que son: la defensa, el estudio y mejoramiento de sus intereses

comunes. Para La Hoz Tirado, los fines de la asociación profesional obrera se agrupan en: *"a) defensa profesional; b) reunión de los trabajadores cuyos intereses sean afines o conexos; c) permanencia; d) no deben ser lucrativos"*.<sup>23</sup> Como se ha de notar, el apartado a) encierra el principal asiento de los negocios del propio sindicato, más en cambio los siguientes b) y c) son elementos constitutivos del grupo referente, pero no el fin del mismo. Por lo que respecta el último d), es una condición legal de la propia asociación profesional, con el propósito a no encerrar en asociaciones sociedades ilícitas que afectaría a la economía del Estado.

El sindicato patronal, tiene como razón, el buscar condiciones favorables para que la empresa o rama industrial de la cual(es) es (son) dueño(os), obtengan las utilidades considerables y no en la asociación sindical, ya que sería ilegal.

El punto de partida de su fin es la unión de intereses, los cuales deben de estar debidamente interrelacionados con su actividad ya empresarial (sindicatos patronales) o laboral (sindicatos de trabajadores). Nunca estarán unidos éstos dos grupos, porque la ley no califica una institución mixta. lográndose sólo en términos del artículo 9º constitucional el cual califica como garantía individual el derecho de asociación *"No se podrá coartar el derecho a asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."* conexo a la legislación civil de acuerdo a su artículo 2670 consistente en *"Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación"*, sin reconocérsele derechos laborales o de subordinación ya que no se reconoce por la legislación laboral.

Los fines del propio sindicato, son además de los elementales antes señalados llámeseles principios legales; los expuestos en el

<sup>23</sup> RUPRECHT, Alfred. *Conflictos Colectivos del Trabajo*, Ob. Cit. p. 71.

contrato colectivo celebrado con el patrón donde se aplica la realidad de un grupo sindical.

Las asociaciones profesionales se debilitan debido al mal manejo de sus representantes directivos, que ponen antes sus intereses políticos y lucrativos que los de sus representados. Ante éste problema Reynold Gutierrez Villanueva señala *"...no puede concebirse que el objeto principal de los asociados sea la adopción de una postura altamente política, utilizando la asociación como conducto para la obtención de situaciones privilegiadas en el plano nacional de la política aunque esta práctica sea frecuentemente en nuestras actuales organizaciones sindicales que más que defender, estudiar y mejorar los intereses de sus agremiados, se dedican a comerciar con sus derechos y a utilizar la asociación para alcanzar altos puestos dentro de la política, lo que equivale a mediatizar el movimiento obrero"*.<sup>24</sup> La tarea de una asociación profesional no debe desviarse, por ello que se insiste que aunque parezca una tarea simple es por demás compleja, pues se sujeta a vicios que llevan hacia una escasa creencia de los agremiados ante su cuerpo sindical.

Desvaneciendo preferencias políticas, consideramos adecuadas aquellas que tienden por obtener la organización del cuerpo sindical, siendo los fines sociales, económicos, culturales e incluso deportivos los objetivos de su tarea; que una vez satisfechos se considera logran una debida función gremial.

### **1.8 CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO**

El Contrato Colectivo ha sido sujeto a una serie de críticas civiles basadas en que dicha figura no sigue con los elementos para ser

<sup>24</sup> GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Porrúa, México, 1990, p. 92.

considerado como *contrato*, debido a que si es cierto que las partes son el sindicato (persona moral) y el patrón, también lo es que el contrato es: "*Artículo 1793. Los convenios producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.*" Precepto del Código Civil vigente para el Distrito Federal. El convenio se manifiesta con el consentimiento que puede ser: "*Artículo 1803. El consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen presumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente*"; precepto del mismo ordenamiento; es entonces donde ni en forma expresa o tácita la voluntad de los trabajadores que entran al servicio del patrón con posterioridad de celebrar el contrato o incluso los que estando activos, al no ser sindicalizados en vista a la naturaleza de su servicio, se encuentran sujetos a las normas del Contrato Colectivo, por así ser regulado en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Encontrándose además el inconveniente del calificativo *contrato* aún con los trabajadores activos sindicalizados, ya que el Contrato Colectivo contiene cláusulas a las que sin el consentimiento de las partes debe de ser expuesto en su contenido, ya que no se puede excluir los derechos laborales del trabajador por ser éstos irrenunciables. Además el contrato multicitado podrá tener vida jurídica aún sin haberlo consentido una de las partes; en el caso del obrero; el contrato puede perfeccionarse con la votación de la mayoría de la asociación profesional. El ámbito patronal, una vez que haya celebrado contrato con un sindicato, éste una vez terminado su vigencia o incluso en revisión de las prestaciones de trabajo, suele ser presionado por sus trabajadores a un estallamiento de huelga, llegando inclusive a ser firmado por un tercero ajeno a las voluntades de las partes por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de rebeldía. Baltasar Cavazos Flores manifiesta que *para poder justificar* jurídicamente estas situaciones que constantemente se presentan en la práctica, se tiene que recurrir constantemente a ficciones legales, por ejemplo, que la voluntad obrera va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, de quienes no sólo se delegó su autorización, sino aún más su propia y personal representación. A esto



es lo que Nast, elegantemente le llama "*Teoría de la personalidad moral ficticia de la Asociación Profesional*".<sup>25</sup>

El trabajador sindicalizado que inicia sus servicios con posterioridad a la celebración del Contrato Colectivo, tiene por consiguiente un consentimiento tácito, por ser integrante del cuerpo colectivo parte del propio convenio. Teniendo presente que dichos trabajadores son propuestos en su mayoría por la multitudada asociación.

La doctrina civil manifiesta que el *consentimiento tácito* debe de exteriorizarse, ya que "*...una voluntad sin exteriorizarse, es decir el mero fenómeno psicológico configurado por la concepción, deliberación e inclusive la decisión del otorgamiento del negocio jurídico, es insuficiente, por irrelevante para el Derecho, para configurar el elemento esencial ahora en análisis, en tanto que la mera declaración de voluntad considerada independientemente, sin relación alguna con su fuente, tampoco configura en su totalidad a la manifestación de voluntad*".<sup>26</sup> Del anterior razonamiento se considera que no existe consentimiento tácito, debido a que la ley tiene supuestos jurídicos que incluso los acreedores a sus derechos nunca llegan a enterarse. Pero ante la importancia del Contrato Colectivo frente al Contrato Individual, lleva la preferencia éste último. Por lo que confirma Carnelutti que "*... tiene cuerpo de contrato y alma de ley.*"<sup>27</sup>

El nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, representa la fuerza social progresista desde los principales movimientos de Europa, siendo como principales exponentes Alemania, Francia e Inglaterra. Como antes se indicó, el Contrato Colectivo tiene alma de ley, creada por los trabajadores a los que

<sup>25</sup> Citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1994, p. 239.

<sup>26</sup> DOMINGUIZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil, "Parte General, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez," Tercera Edición, Porrúa, México, 1992, p. 524.

<sup>27</sup> Citado por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Décima Sexta Edición, México, 1997, p. 73.

regula. En este supuesto legal, encontramos una ley no creada por nuestro cuerpo legislativo, tiene el carácter de especial, dando el Estado principios básicos para la constitución de su contenido que regularán sus relaciones de trabajo, es un producto de los grupos sociales debido a que el propio Estado da pauta a que adecuen el contrato de acuerdo a su realidad social, ya que cada asociación profesional contiene condiciones necesarias diferentes. Entonces el Contrato Colectivo de Trabajo, es una ley, creado a voluntad de las partes (principalmente por los representantes obreros) con lineamientos específicos basándose en los principios legales del Estado, mismos que se adecuarán a la realidad social de la asociación profesional teniendo por lo tanto el carácter de *transitorio*.

El contrato referido debe de contener condiciones más favorables que los indicados por el propio Estado, siempre con prerrogativas preferentes a los trabajadores, haciéndose notar con las condiciones contractuales pasadas con las vigentes, así se señala en el artículo 394 de LFT *"El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento"*.

Para ofrecer un concepto del Contrato Colectivo del Trabajo, citaremos el artículo 386 de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado "A": *"...Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"*. Se celebra por escrito y en forma triplicada dos para cada parte y otra para el depósito ante la autoridad laboral correspondiente. El anterior concepto, se encuentra enfocado tanto a la relación de un sindicato - patrón, como a sindicatos industriales, nacionales o incluso federaciones o confederaciones ante la (s) asociación (es) profesional (les) patronal (es), haciéndose notar la presencia del vocablo *condiciones*, que son los requisitos legales para su constitución, mismos que se encuentran en el artículo 391 de la ley antes citada.

El Contrato Colectivo se encuentra integrado por tres partes principales:

- a) La envoltura;
- b) Parte normativa; y
- c) El elemento compulsorio.

El primer inciso consiste en las cláusulas enfocadas al nacimiento, duración, revisión y terminación. Reside a la vigencia del contrato obrero que inicia una vez que ha sido depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación o en la fecha a la que hayan convenido las partes. La duración queda al arbitrio de las partes o por la terminación de la obra, excepto cuando se cierra una empresa o establecimiento siempre que el contrato sólo regule en el último caso a éste. Los supuestos de la LFT son los siguientes: *"Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

- I. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental 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 voluntad compete o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."*

La revisión se hará cada año independientemente de la duración del contrato, en los treinta días antes por lo menos del cumplimiento de la celebración del contrato, o la revisión o prórroga, pudiéndose entonces solicitarse al día siguiente de haberse hecho los actos enunciados. En caso de no solicitarlo

alguna de las partes, el Contrato Colectivo se proroga por la duración previamente pactada o de manera indeterminada. Es absurdo que los trabajadores acepten las mismas condiciones laborales preestablecidas años anteriores y que su vigencia sea extendida, para ello se emplazaría a huelga solicitando nuevas prestaciones.

Aún de lo anterior la LFT indica que *"Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:*

*I Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste 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 determinada*

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

La parte normativa, es decir las condiciones de la relación laboral consisten en el monto de salarios, jornada, primas vacacionales, vacaciones, el aguinaldo, los días de descanso, antigüedad etc. Se encuentran enmarcadas en las siguientes fracciones del artículo 391 *"El contrato colectivo contendrá: IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento..."*

El elemento compulsorio, reside en los medios utilizables por ambas partes para lograr sus fines, relacionándolo consecuentemente con el Reglamento Interior de Trabajo, previamente estudiado.

Mario de la Cueva, formula el siguiente concepto al referirse al tema que nos ocupa: *"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos"*.<sup>28</sup>

Para dar un concepto del Contrato Colectivo, recordaremos los apuntes concernientes a este tema, el *Contrato Colectivo* es el instrumento jurídico el cual contendrá las condiciones de trabajo al que van a estar sujetos tanto el sindicato (os) y el patrón (es), el cual deberá de ser adecuado a las condiciones reales sociales y económicas convenientes para ambas partes, tomando como mínimas las establecidas en la Ley el cual estará en observancia constante de acuerdo a la legislación laboral

### **1.8.1 CLÁUSULA DE ADMISIÓN.**

El Contrato Colectivo contiene aparte de las *condiciones de trabajo* enunciadas párrafos anteriores; dos cláusulas de suma importancia en nuestro Derecho Sindical, nos referimos a *la cláusula de admisión y de exclusión*. Por lo que toca a la primera proseguiremos a analizar los preceptos legales de la LFT que denotan su consistencia.

*"Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores, miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo...". "Artículo 395. El contrato colectivo podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la*

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. p. 438

*empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión", es entonces una cláusula optativa, así también se indica para el Contrato Ley mismo que ante el artículo 413 regula: "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", será optativa siempre y cuando sea acordado por las dos partes del contrato, sin que se afecten los derechos laborales de trabajadores independientes del sindicato que ya laboraran en la empresa.*

El derecho de preferencia se debe gracias a que el miembro sindical aspirante al trabajo vacante, tendrá con respecto a otros la prerrogativa inicial de ser considerado para ocupar dicho trabajo, artículo 154 de la LFI: *"Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".* Estos miembros en iniciativa serán propuestos por el sindicato, acto en el que se observará su experiencia, misma que debe ser real pues en caso de engaño será causa de rescisión. Así lo previene el artículo 47 fracción I: *"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ...I Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador;..."*

Entonces, si existe Contrato Colectivo y éste contiene la cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos, será el sindicato.

Es entendido por Mario de la Cueva como una especie de cláusula de exclusión, ya que postula el siguiente concepto: *"La cláusula de exclusión desde la Ley de 1931 son normaciones de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato....una normación del Contrato Colectivo o Contrato Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicallizados".*<sup>29</sup>

Por los anteriores conceptos y garantías encuadrados en los preceptos legales correspondientes a la cláusula de admisión, se postula un concepto: Es la garantía social de todo agremiado, quien una vez de ser propuesto por el sindicato debe ser preferido por el patrón con quien se tiene la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para la ocupación de un fuente laboral.

Mucho se ha criticado a la cláusula de admisión, pues se considera es anticonstitucional e incluso peligrosa en el desempeño del sindicato como cuerpo representativo, monopolizador, su estudio posteriormente se expondrá.

### **1.8.2 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN**

Como se mencionó en el tema anterior (referente a la cláusula de admisión) la cláusula de exclusión debe enmarcarse en el Contrato Colectivo de Trabajo o de Ley celebrado entre el sindicato (os) y el patrón (es), aplicable a miembros del sindicato titular de éste. Se regula por el artículo 395 párrafo segundo cuyo concepto es el siguiente: *"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".*

<sup>29</sup> Ibidem. p. 307-308.

Ahora, a modo de concepto sin especificarlo expresamente así, Héctor Santos Azuela considera "la cláusula por la cual el patrono se puede obligar con el sindicato titular del contrato colectivo para separar de su trabajo, sin ninguna responsabilidad, a todo trabajador que dicha organización señale, por haberse separado o sido expulsado de la misma...Cláusula que la doctrina denomina como de "exclusión por separación" o, sencillamente, "de expulsión".<sup>30</sup>

Mario de la Cueva, manifiesta al respecto que "Es una normación del Contrato Colectivo que consigna a la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte".<sup>31</sup>

Para aplicarse la cláusula de exclusión, es necesario la presencia de los siguientes requisitos:

- a) Debe de estar convenida en el contrato colectivo o ley celebrado;
- b) Será aplicado a obreros miembros del sindicato;
- c) Será votada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros sindicales;
- d) La falta por la que es expulsado debe de establecerse en los estatutos previamente establecidos;
- e) De la asamblea la cual decidió la expulsión de ese miembro, deberá expedir un acta, presentándose la copia de ésta ante el patrón;
- f) Será oído y vencido en juicio.

<sup>30</sup> Idem. p. 308.

<sup>31</sup> Citado por SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1987. p.183.



**Por lo tanto la cláusula de exclusión o de expulsión, es aquella previamente convenida por el sindicato con el patrón en el Contrato Colectivo con el fin de separar de su trabajo algún miembro agremiado que haya sido expulsado por las dos terceras partes del sindicato reunido en asamblea; al haber cometido una falta grave de acuerdo a sus estatutos o bien por haberse separado del gremio, sin responsabilidad en ambos supuestos para el patrón.**

## *CAPÍTULO 2*

### *ANTECEDENTES*

Como ya se ha indicado en el capítulo anterior, los antecedentes más importantes de los cuerpos sindicales son: los gremios y las cofradías. Los primeros tuvieron su esplendor en la edad media constituyéndose las cofradías en grupos cerrados mismos que como propósito tenían el obtener el monopolio del mercado. Las cofradías tuvieron en un principio un carácter religioso, inicialmente se constituyeron bajo un núcleo familiar, posteriormente se organizaron en cooperativas y mutualidades. Las cofradías son el antecedente inmediato de los cuerpos sindicales del país, pues esta forma de asociación proviene de España, grupos que se adecuaron a los grupos de trabajadores de la nueva España y que posteriormente se fueron perfeccionando.

El movimiento social que dio origen al reconocimiento legal de los sindicatos en todo el mundo, fue originado por las inquietudes socialistas de los pequeños burgueses, que ocasionó la reacción anticapitalista de los trabajadores en todo el mundo. En un principio y como cuna del Derecho del Trabajo se encuentra Europa y se dice en un principio, porque fue la fuente ideológica que rebasó fronteras llegando a países como el nuestro.

La creación de la máquina en el mundo industrial originó la poca población proletaria en las empresas, que trajo como consecuencia la pobreza del pueblo. El Estado e imperialismo, consumía lentamente la vida de sus subordinados, mientras que la inconformidad de los pequeños burgueses crecía aceleradamente y con el motivo de evitar el yugo de su control, creó la ideología del *Laissez Faire* y *Laissez Passer*, donde en utopía dejaban fuera de la participación económica al Estado. El liberalismo se asomó a la problemática, causó el socialismo como respuesta, dividiéndose en dos corrientes, el socialismo utópico y científico. Este último representado por dos grandes figuras: *Carlos Marx* y *Federico Engels*, quienes en unión con la *Liga de los Justos*, originaron lo que en

todo el mundo se conoce como *la Liga de los comunistas* y con ello el manifiesto comunista. A la par con ésta corriente se encuentra el anarquismo.

En México, el problema obrero nacional tuvo como punto cardinal, la sublevación contra el régimen del General Díaz, que representaba el dominio absoluto y para otros el paraíso capitalista (capitalistas extranjeros). El sentimiento nacionalista fue uno de las causas que originó el movimiento revolucionario de 1910; el hambre y pobreza que compartían los obreros y campesinos, los llevó a formar grupos que se levantaron en contra del control ejecutivo nacional. La intervención de la fuerza militar en Norte América, el ausente apoyo del ejecutivo hacia los trabajadores ocasionó la Revolución Mexicana, patriotas que lucharon por el reconocimiento legal de los derechos obreros y agrarios en nuestro país. La Constitución de 1857, vigente en ése entonces, ya no fue aplicable a la realidad social, por lo que era de esperarse su reforma. Fue Cananea quien intimidado por las pugnas proletarias-imperialistas, convocó al Congreso Constituyente de 1916-1917, cuerpo compuesto por civiles, que a la vez representaban en su mayoría intereses de la clase trabajadora. Los diputados tenían como fin garantizar la paz y el progreso de la nación.

En el año de 1916 la regulación de las prestaciones laborales ya estaban originándose en forma dependiente por cada Estado de la República, principalmente en las zonas más industrializadas (ej: Veracruz, Puebla, Distrito Federal; etc). Hoy en día es un gran triunfo no sólo para el trabajador sino también para la economía del país.

La influencia europea en nuestra Nación se denotó con la presencia del movimiento liberal, que apoyado por el periódico *Regeneración* y los hermanos Flores Magón, pregonaron en los grupos populares el anarcosindicalismo. Doctrina inspiradora de las huelgas de Cananea y Río Blanco, conocidas como los primeros movimientos sindicales que llevaron hacia la Revolución Mexicana. Más tarde pero de manera pacífica, Lombardo Toledano

participó en la difusión del marxismo en México, apoyando primero la educación nacional con Vasconcelos y después el movimiento obrero nacional, participando en la CROM, la CROM depurada, la GCOCM, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Alianza Obrera Campesina Mexicana y la Unión General de Obreros y Campesinos de México.

Fidel Velásquez, una vez como Secretario General de la CTM, favorece la colaboración del Partido Comunista y con ello el descontrol ideológico de la gran central. Desvió a la CTM hacia una asociación dependiente del subsidio estatal, hacia un cuerpo enteramente político, con ansias por el poder público, se cegó y descuidó los intereses obreros. Ante esto, aún con el control indebido hacia sus subordinados originó que creciera la deserción de muchos de sus integrantes, la asociación obrera tenía descontrol en su seno. La CTM y el PRI (partido oficial), llevó al presidente Gustavo Díaz Ordaz a la creación del Congreso del Trabajo en 1966. El nacimiento de dicha asociación nacional, a la cual participaron la mayoría de las agrupaciones obreras del país, tiene como principal característica la libertad de sus afiliados a realizar contrataciones colectivas, a la sindicalización y a ejercer el derecho de huelga; representando entonces la culminación obrera sindical en el México Obrero.

La Declaración de los Derechos del Hombre, la creación de los derechos sociales en nuestra Carta Magna de 1917 en sus artículos 27 y 123, llevó a la evolución normativa hacia su debida regulación y aplicación en nuestro país. Ardua fue la tarea en un inicio de los Estados y posteriormente con la creación de la ley Federal del Trabajo, a concretar una realidad favorable encaminada hacia la emancipación obrera mexicana.

Todos estos temas importantes, representan el estudio de las siguientes líneas correspondientes a éste capítulo; considerados necesarios para poder entender el movimiento obrero internacional y nacional que motivaron la creación normativa, junto con ello la sindicalización proletaria.

## **2.1 LA SINDICALIZACIÓN EN EL SIGLO XIX**

Los movimientos originados en el siglo que acoge a este capítulo, son producto de la explotación del hombre por el hombre en las diversas épocas históricas. La esclavitud en Roma Antigua, las guildas en la Edad Media, del maquinismo produciéndose el capitalismo; el surgimiento de la clase proletariada y su relación laboral; que originó no sólo movimientos revolucionarios e ideológicos, sino pérdidas humanas impredecibles debido a las dos revoluciones importantes de los siglos XVIII y XIX.

El feudalismo en Europa, como inmediato precedente de la sindicalización en el siglo XIX, exponía la explotación obrera con los siguientes elementos: El Estado, el terrateniente y el pequeño manufacturero (el campesino, el tejedor, el artesano) del que surgirían los aprendices. El trabajo ya era calificado como una cualidad (en relación con la esclavitud vertida en Roma Antigua) pues es el medio exacto para enriquecerse y desarrollarse el crecimiento económico, favoreciendo en ese entonces sólo a los aristócratas. Con el propósito de mejorar su producción, se crearon las primeras máquinas como lo son: la lanzadera de Kay (1733), los rodillos de White y Paul (1738), la primera máquina de hilar inventada por Higgs y perfeccionada por Hargreavez (1765), máquina de vapor de Watt (1769) y el telar mecánico de Cartwright (1785). Todas ellas originaron el descontento obrero; pues originó que creciera el despido en las fábricas, las fuerzas proletarias se coaligaron a tal grado que originaron la Revolución Francesa. Mientras tanto se expedía el Edicto de Turgot y la Ley de Chapellier, ambos prohibían la asociación de los trabajadores, cuerpos legales originados por la problemática de los corporaciones tan cerradas que abstenía al crecimiento jerárquico de sus miembros. Influenciados por dichos movimientos los ideólogos de los países de Francia, Inglaterra y Alemania originaron el socialismo utópico que dio pauta al marxismo.

El liberalismo, doctrina de pequeños burgueses tendientes a evitar la intervención del Estado, inició sus movimientos en contra de la eterna explotación viciosa de los terratenientes. Su lema era *Laissez Faire y Laissez passer*, consistente en la no-intervención del Estado en la vida económica del pueblo.

Mientras tanto la explotación del trabajador se veía latente y peligrosa, se produjo la reducción de salarios, el despido injustificado de trabajadores, contrataciones excesivas de mujeres y niños (que obtenían bajos salarios), condiciones laborales inhumanas (con jornadas que corrían de las catorce horas y media a dieciséis horas diarias) y la emigración de trabajadores del campo a la ciudad.

Mandeville, uno de los precursores del liberalismo proponía en su ideología impregnada en la *Fábula* que: "...h) el gobierno debe de ser moderado;...d) La propiedad de la tierra hace al hombre envidioso;...h) La felicidad de la población depende siempre de los frutos de la tierra y del trabajo. Ambos son tesoros más seguros, más inagotables y más reales que el oro o la plata. Así que hay que dejar que el valor de estos suba o baje;...i) Lo único que puede hacer al hombre industrial, es tener una cantidad moderada de dinero, porque disponer de muy poco lo desalienta o desespera, y mucho lo vuelve insolente y perezoso;...j) El circulante monetario debe estar en proporción al número de personas ocupadas y los salarios en proporción al precio de los víveres."<sup>32</sup> Dentro del liberalismo surge una corriente con los mismos lineamientos denominada *fisiocracia*, consistente en buscar la riqueza a través de la naturaleza, para ellos el *Laissez Faire y Laissez Passer*, consiste en dejar al hombre libre y reconocerle el derecho a la propiedad, el fin era evitar la aristocracia y los terratenientes feudales. El principal exponente del liberalismo es Adam Smith, analiza someramente la división de trabajo con el objeto de producir más, capacitando principalmente a los

<sup>32</sup> Citado por GOMEZ GRANILLO, Moisés. *Breve Historia de las Doctrinas Económicas*, Vigésima Edición. Esfinge. México, 1994, p. 43

trabajadores en sus tareas para obtener: maestría, economía en el tiempo, perfeccionamiento del producto, pero ante ello existía la competencia que traería la desgracia de los obreros activos y no activos también, como hemos de percibir estas doctrinas sólo traían beneficios a la pequeña burguesía. Thomas Robert Malthus, representante de la misma corriente, manifiesta su preocupación por la expansión de los seres vivos y la cantidad de alimentos disponibles que a su insuficiencia da como resultado la miseria, el hambre y enfermedades. Proponía un proyecto para controlar la natalidad de los grupos obreros (ideología contraria a la Iglesia), misma que más adelante traería resultados favorables para la clase subordinada, como es el caso de la economía británica en los periodos del 1793 - 1815 y el de 1815-1847 los cuales indican:

*"a) En general la producción ha aumentado más que la población; éste es un signo muy claro de desencaje en la economía...b) El índice de incremento de la producción fue al principio, más sensible en la agricultura que en la industria, y fue ligeramente inferior a las industrias básicas respecto a las industrias de consumo, la diferencia es mínima, mientras que en otros países, y especialmente en la Rusia moderna, la diferencia es enorme, porque todos los esfuerzos se han concentrado en las industrias básicas...c) En lo referente a las exportaciones aumentaron más que la producción en el primer periodo, y al mismo ritmo que ella en el segundo...d) Finalmente los autores concluyen en cuanto a los salarios reales, que se da una tendencia a la baja de 0.5 por 100 por año de 1793 a 1815 (periodo de la guerra), una tendencia de alza de 0.7 por 100 por año, de 1815 a 1840, y una ligera disminución de 1840 a 1847; luego, hasta 1875, el alza de salarios reales continuará a un ritmo acelerado".*<sup>33</sup>

Resultados claros y tal vez satisfactorios, pero la representación obrera necesitaba aún más, las máquinas son un constante enemigo que junto con la oferta y demanda, conjugan los elementos del desempleo y pobreza.

<sup>33</sup> Citado por CARRO IGELMO, Alberto José. *Historia Social del Trabajo*, Ob. Cit. p. 295.

Los pioneros del socialismo utópico son: Saint Simon, Fourier y Owen. Saint Simon inicia su doctrina con el afán de desaparecer la aristocracia, prevaleciendo la clase más importante *la industrial* clase que no depende de otra, pues crea sus productos de consumo. Fourier mientras, ofrece una sociedad en la que debe desaparecer la moral; todo es instintivo; en el trabajo debe existir cooperativas y libertad, deben constituirse los trabajadores bajo falansterios (unidades de producción) donde no existirá competencia industrial, ni propiedad privada. Mientras Owen, hablaba de *cooperativas* donde insertó la necesidad de otorgar a los trabajadores viviendas múltiples, bibliotecas y cocinas; inauguró la primera de ellas la "New Harmony" que fracasó, pero dejó la semilla para que Rochdale triunfara con la cooperativa de consumo más grande del mundo conocida como "Rochdale Pionneers". Sus lineamientos originaron acontecimientos sociales con el objetivo de obtener ideales como los ofrecidos por Owen, tal es el caso de la *Grand Consolidated Trades Unions* antecesora de *Trade Unions*.

En vista de los frutos del liberalismo, con cooperativas aún en manos de la pequeña burguesía y de las asociaciones internacionales fuera del Derecho por no encontrarse reguladas por una norma jurídica, el trabajador sediento de seguir con su lucha social ya no basa sus pensamientos revolucionarios ante una utopía, sino hacia algo palpable que ofreciera prestaciones diferentes y un estatus mucho más adecuado para su desarrollo social. La clase subordinada entre los lazos de su explotación sigue ideologías que se presentan con el fin de llegar a sus logros, entre ellas las representadas por el Socialismo Científico, sus principales exponentes son *Carlos Marx y Federico Engels*

Carlos Marx se encuentra en desacuerdo con el socialismo utópico, ya que indica que la vía propia para la emancipación obrera es a través de la revolución social; donde fuera del tan terrible antagonismo se construya una esfera obrera a través de medios políticos.



Marx inicia sus primeros escritos políticos en la *Gaceta Renana* de 1842 que fue clausurada. Alemanes de la misma cura idealista residentes en Francia lo invitan a participar en la revista *Anales-franco-Alemanes*, país donde se encontraba evolucionando el socialismo utópico de Blanc, el anarquismo de Bakunin y la economía de Adam Smith y David Ricardo (ingleses). La amistad que mantuvo con Federico Engels y ante la manifestación revolucionaria cada vez mas pronunciada, originan su expulsión de Francia y se refugian en Inglaterra (1849) donde se afilian a la *Liga de los Comunistas* conocida antes como la *Liga de los Justos* (París 1836); predecesora de la *Liga de los Desterrados* de 1834 en Alemania.

Por el año de 1846 Engels y Marx fundan el *Comité de Correspondencia*, en ese entonces Engels comenzaba a crear los principios comunistas:

*"1. Hacer prevalecer los intereses de los proletariados contra los de la burguesía;*

*2. Alcanzar ese objetivo a través de la abolición de la propiedad privada y de su reemplazo por la comunidad de los bienes;*

*3. No reconocer ningún otro medio para la realización de estos objetivos que la revolución violenta y democrática."*<sup>34</sup>

Es éste último punto, el principal objetivo de sus ideas, era la búsqueda de grupos revolucionarios socialistas de los países más desarrollados en la Industria Europea, como lo fueron Francia, Alemania e Inglaterra. La idea se expandió en los grupos comunistas más importantes como la *liga de los justos*, misma en la que se proclamó la formación de un "*partido poderoso que empuje más o menos a la transformación de la sociedad actual*", convocando con ello a Congresos Generales para despertar la inquietud de los comunistas y lograr la creación de una Organización Internacional Comunista. Por dichos movimientos, ya no locales, ni comunales dentro del mismo cuerpo socialista

<sup>34</sup> RIUS. *Marx para principiantes*, Ob. Cit. p. 21.

de un país, decidió la Liga de los Justos en 1847 enviar a Joseph Moll a París con el propósito de invitarles a Marx y Engels a fungirse en un sólo cuerpo. Acto que resultó ser un éxito, ya que en 1848 se redacta en Bruselas el *Manifiesto del Partido Comunista*.

El *Manifiesto del Partido Comunista* emprende con la siguiente redacción *"Un fantasma recorre Europa: el fantasma del comunismo."* Es interesante su contenido político, invita a los proletariados de todo el mundo a luchar en contra del capitalismo, en contra del opresor.

La burguesía está en lucha constante contra la aristocracia, contra las fracciones de la misma burguesía y contra toda aquella de los demás países, por lo que opta por reclamar la ayuda del proletariado y lanzarlo al movimiento político, proporcionándole sin darse cuenta de armas que posteriormente utilizaría en contra de ella misma. Los problemas de la burguesía acarrearán su fraccionamiento, algunos optan por guiarse por las fuerzas en las que encontrarían el mejor porvenir, eso lo ven en la sociedad revolucionaria.

Consideran que el Estado es un aliado, representativo de su fuerza pues es la autoridad encargada de los instrumentos de la producción que deberán arrebatarse a los burgueses para que sean comunes; encontrarse bajo una verdadera democracia; misma que debe expandirse por todo el mundo.

El comunismo se apareció, en la revolución proletaria que surgió en Alemania y esos resultados llevaron a un levantamiento en todos los países industrializados, bajo el siguiente lema: *"Que las clases dominantes tiemblen ante una Revolución Comunista...que...los hombres antes que nada, necesitan encontrarse en condiciones de vivir, y que vivir implica tener que comer, donde vivir, con que vestirse y todavía más. Para satisfacer estas necesidades vitales, deben desarrollar una actividad creadora: el trabajo. Es decir, vierten su*

*capacidad de trabajo sobre materias primas, para producir los artículos con los materiales existentes o transformar los que les provee la naturaleza. Para ello se valen de herramientas y máquinas, o sea, de los instrumentos de producción. Las materias primas y los instrumentos de producción constituyen en conjunto los medios de producción.*"<sup>35</sup>

Las condiciones de vida no existirían en una familia obrera a falta de trabajo y aún con él en Europa del siglo XIX, pues la competencia y la constante modernización de las máquinas influían para que estuviera en retroceso. Lo anterior conducía a los industriales a reducir el costo de producción es decir, el valor de la mercancía, aumentando la jornada de trabajo y disminuyendo los salarios. Acrecentaría el capital de las empresas más importantes absorbiendo de este modo las pequeñas y medianas industrias. Los planteamientos de esa época construían la emancipación social de la clase obrera.

A la par surge una doctrina que aunque es socialista tiende a dividir posteriormente el grupo fuerte del comunismo. Esta doctrina es el *anarquismo* y consiste en la *negación de la autoridad*. Existen tres tipos de anarquismo:

- Anarquismo individualista;
- Anarquismo socialista y;
- Anarquismo sindicalista.

El *primero* de ellos se encuentra representado por Max Stirner, quien considera que existen dos realidades totalmente diferentes. En el primer aspecto indica que el individuo sacrifica su libertad en la sociedad sin ninguna ventaja, que en caso de encontrarse en una asociación donde prevalece su voluntad personal obtiene beneficios que compensan el sacrificio antes indicado. El individualismo, es sumamente extremo y a la vez peligroso, pues no reconoce

---

<sup>35</sup> *Ibidem*. p. 77-78.

ninguna autoridad ni la sociedad, ofreciendo en ello una asociación egoísta y encaminada al fracaso rotundo.

El *anarquismo socialista* de Proudhon, considera debe desaparecer el Estado y quedar en manos de individuos responsables donde se utilizarán dos principios: mutualismo y federación. Se centralizarán las relaciones de trabajo, el hombre será el objeto de atención y no la mercancía, el producto o la tierra.

Y por último el más peligroso, el *anarquismo sindicalista* es representado por Bakunin. Propugnaba por un control directo de la industria y de la agricultura por los proletariados, a diferencia de Marx que buscaba el cambio completo con la conquista del Estado y una vez obtenido, el poder controlar los medios de producción.

Comunismo y anarquismo, dos vertientes singulares que buscan la destrucción de la burguesía. La primera corriente como ya se estudió nació de asociaciones socialistas que posteriormente se reunieron en la gran Liga de los Comunistas, conformada por comunas en los países más industrializados como Francia, Inglaterra, Alemania, Holanda, Suecia, Bélgica; todas ellas regidas por una Autoridad Central que se encontraba en Inglaterra y por el Congreso, (autoridad legislativa de la Liga). El artículo primero de sus estatutos, representa el espíritu de su seno: "*Art. 1. La Liga tiene como finalidad la supresión de la esclavitud de los hombres a través de la difusión de la teoría de la comunidad de bienes y tan pronto sea posible, por su introducción a la práctica.*"<sup>36</sup> Presionados porque su propósito revolucionario se lograra en búsqueda de nuevas comunas en otros países, tienden en circular su periódico en los países donde brotaron las comunas.

<sup>36</sup> BERT, Andreas. *La Liga de los Comunistas*, Cultura Popular, México, 1977, p. 105.

Después de las constantes luchas sociales y políticas (1848), Marx y Engels propusieron la creación de *Comités de trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre los problemas de la industria internacional*, intentaba Marx mantener la emancipación de la clase y la creación de lazos más fuertes con los países que se unían, se crea el internacionalismo obrero; y con ello la *Asociación Internacional de los Trabajadores* (centro de comunicación y de cooperación entre las sociedades obreras de los países de todo el mundo, el enlace primordial). Se organizan varios Congresos donde se discutían problemas que les acogía, el primero de ellos consistía en determinar el principio de su ideal (la emancipación de la sociedad obrera). El segundo lo constituyó la importancia de la política para lograr los fines de la misma, el principal instrumento de la revolución social.

*Antes de llevarse a cabo el tercer Congreso, ingresa a la Internacional el ruso Mijail Bakunin (anarquista) para él, ser socialista no es el obtener las metas a través de movimientos revolucionarios sino por medio de la destrucción del Estado y cualquier autoridad.*

Los comunistas en la revolución social, afirman que el instrumento más importante de presión contra la burguesía es la *Huelga*, organización con contenido económico y político, misma que constituye la representación de los intereses proletarios.

Al parejo como doctrina social, se encuentra el anarquismo, toma como propósito desintegrar a la gran *Asociación Internacional de Trabajadores* (AIT). Fue en el cuarto Congreso de la Internacional (1869) donde prevalecieron las ideas comunistas de Marx; su estrategia era la división de los trabajadores, su lema "*Golpear desde afuera, dividir desde adentro*",<sup>37</sup> incluyendo temas como la desaparición del derecho de la herencia donde Marx insistió que ese

<sup>37</sup> RUISEÑS, Iscuro. *Historia Del Movimiento Sindical*. Tomo I. *El Movimiento Sindical Mundial* Segunda Edición. Ciencias del Hombre. 1974. Argentina. p. 71.

derecho es una consecuencia jurídica de la organización económica de la actual sociedad.

En 1868 constituyen los Bakunianos la *Alianza Internacional de la Democracia Social*, en un principio se consideraba parte de la AIT pues ésta nueva alianza se había comprometido a trabajar paralelamente con la Asociación Internacional del Trabajo, pero el Congreso de ésta última acordó lo contrario. Los anarquistas, tenían el propósito de desaparecer al Consejo General, ya que lo consideraban innecesario para lograr el triunfo de la revolución social, el movimiento debe darse de manera espontánea. Persisten en sus ideas al manifestar que no debe conquistarse al poder, éste debe ser destruido. Ante el peligro de mantener anarquistas en la AIT, se forma una comisión que resuelve expulsar a Mijaíl Bakunin y James Guillaume. Posteriormente un grupo no muy grande, seguidores de los antes mencionados tienden por retirarse de la AIT.

Los anarquistas desertores, exteriorizan los temas base de su escuela:

*"1) Que la destrucción de todo poder político es el primer deber del proletariado;*

*2) Que toda organización de un poder político presuntamente provisional y revolucionario para traer esa destrucción no puede ser más que un engaño y podría resultar muy peligroso para el proletariado como todos los gobiernos que existen hasta hoy;*

*3) Que rechazando todo compromiso para llegar a la realización de la revolución social, los proletariados de todos los países deben establecer, fuera de toda política burguesa, la solidaridad de la acción revolucionaria: ...La cuarta...la libre federación de todos los grupos productores, fundada en la solidaridad y en la igualdad." <sup>38</sup>*

<sup>38</sup> Ibidem. p. 89.

La Alianza anarquista tuvo oportunidad de poner en práctica sus bases en España, pero fracasó de tal manera que colocó a disposición política electoral a los obreros; dicha Alianza determinó que eran libres los obreros de ejercer la acción política que más le convenciera. Bakunin representante del anarquismo, muere el 1 de julio de 1876.

Mientras, la AIT muestra debilitamiento por la falta de recursos para poder subsistir pereciendo poco a poco por el mal estado económico en que se encontraba, pues fue difícil difundir sus escritos que se crearon para ser vendidos a las comunas de la Liga y obtener apoyo económico disminuyendo poco a poco los ingresos. Se convoca el VII Congreso en Filadelfia, los delegados resolvieron disolver al Consejo General, se consideraba que la Internacional ya había muerto, pero aún la doctrina comunista prevalecía en la continua emancipación de la clase proletariada.

Se celebra en Berna un Congreso en el año de 1877, se crea la Internacional II, empezó a tener resultados favorables, como acontecimiento importante se encuentra el *Congreso Obrero Socialista* que tuvo sede en París el 1º de mayo de 1889, los puntos tratados fueron: a) limitación de la jornada a ocho horas diarias para los adultos; b) se prohíbe el trabajo a los niños menores de 14 años y se limita la jornada a menores de 14 a 18 años por la de seis horas al día; c) la exclusión del trabajo nocturno salvo si por la naturaleza de la empresa sea necesario, exceptuando contratar a menores de 18 años y mujeres; d) se prohíbe el trabajo que ponga en peligro la integridad femenina, e) descanso de 36 horas mínimo por semana; y f) supresión el pago por especie.

Esas ocho horas de jornada se vieron protegidas en la recién creada Federación Norteamericana del Trabajo (AFT) de 1881.

Antes de seguir con el estudio del problema socialista de este siglo, mencionaremos dos acontecimientos poco ventajosos para

los obreros, pues el 14 de marzo de 1883 muere Carlos Marx y el 5 de agosto de 1885 fallece Federico Engels.

El tercer congreso de esta nueva Internacional (AFT), resuelve constituir asociaciones sindicales para la lucha de sus derechos laborales, para obtener el poder político y reivindicar a la clase obrera. Los anarquistas aún mantenían el sentido a-partidista atacando al socialismo. El cuarto congreso señalaba la necesidad de internacionalizarse, ideas básicas de Marx y Engels para ello implantaban el proyecto de crear *Federaciones* en cada país y el nacimiento de un *Comité Sindical Central Internacional*.

La plusvalía de los capitalistas a finales del siglo XIX desarrollaba una desmedida competencia en el mercado, buscaba el perfeccionamiento de la maquinaria, la utilización de mano de obra barata, materia prima económica y de menor calidad; todo con un fin: absorber a las pequeñas y medianas empresas. Ante éstos antecedentes nace el monopolio conocido como *imperialismo* que se desarrolló principalmente en los países de Estados Unidos, Inglaterra, Francia y Alemania. Su arma expansionista era el uso y explotación de los países subdesarrollados de los cuales utilizaba su mercado, la materia prima y mano de obra barata. Se presentía la primera guerra mundial a la que la segunda Internacional se oponía rotundamente, ya que iba en contra del movimiento socialista. El imperialismo dio a relucir su fuerza económica con la iniciación de dicha guerra mundial en 1914, situación que hizo olvidar a los líderes obreros de su objetivo, acentuando como esencial la patria, por lo que a la falta de apoyo desaparece la AIT en 1914.

En México, las asociaciones proletarias aparecieron de la siguiente manera: La primera asociación mexicana mutualista fue la *Junta de Fomento de Artesanos* de 1843, constituida por representantes del gobierno y con un artesano-maestro dueño representante de cada taller de arte u oficio; para su subsistencia se crean actos de beneficencia y estímulos. Bajo este modelo, empiezan



a constituirse asociaciones independientes representativos de oficios varios como los tejedores, carpinteros, tipógrafos, canteros, albañiles, tabaqueros y encuadernadores. Las aportaciones hechas por sus miembros eran destinadas a obtener réditos o utilidades y asistir a los socios. Se consideraba riesgosa principalmente por la incertidumbre de las aportaciones que constituan el fondo de la sociedad, para esto el modelo cooperativo tendía en desaparecer el rédito o utilidades y obtener con ello organizaciones de talleres, establecimientos de consumo e instituciones de crédito bajo la modalidad cooperativa con el fin de garantizar el empleo de los socios, mejorar sus condiciones de vida y convertirlos en pequeños propietarios. Pero su fondo posteriormente se dividió en dos cajas: de *auxilios mutuos* y *la cooperativa*. Por lo que fue más selectivo debido a la importancia económica que deberían de tener sus miembros.

Tanto las mutualidades y cooperativas se proponían formar un frente nacional; nace el *Gran Círculo de Obreros de México* en 1872 (antes Sociedad de Obreros de Septentrión), utilizaron para la difusión de sus labores el periódico *El Socialista*. En 1874 contaba con más de cuarenta sociedades tanto mutualistas como cooperativas, por lo que era necesario modificar el alcance de sus decisiones y el manejo del fondo común, se quería una centralización. Las primeras se constituían como obligatorias con todos sus miembros y el fondo general serviría para extender distintivos, diplomas, auxiliar a los socios, impulsar el establecimiento de cooperativas de consumo, talleres y escuelas; la centralización se considero de naturaleza formal, los miembros consideraban amenazados sus intereses y tradiciones, era un propósito por el cambio hacia la cooperativa central, el proyecto nunca floreció.

Los propósitos del *Gran Círculo Obrero* por el año de 1876, vinculó a sus miembros en la participación abierta y colectiva del ámbito político-electoral, demostrándolo con el apoyo brindado al candidato presidencial Lerdo de Tejada, el 26 de octubre de ese año se legaliza su triunfo electoral, pero debido a la rebelión cívico-militar de Porfirio Díaz, sale de la capital.

La inversión extranjera en el año de 1880 se vio reflejada en el país, un fenómeno que se extendió aceleradamente, se pueden citar a Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá, Francia y España. Explotando el área minera, ferrocarrilera, servicios públicos, agricultura y ganadera de exportación, trajo consecuentemente alteraciones en el ámbito obrero-artesanal en cuanto a su lucha contra los hacendados y comerciantes que ocupaban el poder.

El 9 de enero de 1880 nace el *Congreso Obrero derivado del Gran Circulo*, que bajo los acontecimientos en la política con la necesidad de responder a sus miembros se constituyó bajo el cooperativismo; entre sus quehaceres inmediatos son la constitución de colonias obreras, panteones y escuelas gratuitas para concientizar y especializar a los trabajadores nacionales por el peligro que presentaban el ingreso de extranjeros en el país. Se convierte como la principal organización representativa de los trabajadores en el año de 1887.

Ante el inicio derechista del Congreso Obrero, surgía otra asociación en busca del bienestar del trabajador y su emancipación de clase, nos referimos a la *Convención Radical* de 1886, asociación que en el momento de elegir a su directiva se infiltraron miembros del Congreso por lo que sus propósitos no se llevaron a cabo. En el año de 1888 se fijaron los nuevos principios de la Convención: "1) propagar entre las clases trabajadoras la idea que es necesario tomar parte activa en las cuestiones públicas; 2) mantener la paz que tanta sangre ha costado conquistar; 3) unirse al gobierno para encaminar de acuerdo con él; 4) estudiar las necesidades del obrero e iniciar su remedio; y 5) impulsar la industria."<sup>39</sup>

Es menester indicar que la *Convención Radical Obrera-Congreso Obrero* estaban inconformes con la *Asociación Internacional* del cual provenían las ideas comunistas y anarquistas.

<sup>39</sup> I.F.A.L., Juan Felipe. *Del Mutualismo al Sindicalismo en México 1843-1910*. El caballito, México, 1991. p. 51.

Los temas importantes que lograron la *Convención Radical Obrera-Congreso Obrero* fue el establecer: a) educación obligatoria, laica y gratuita y b) una participación política del obrero necesaria. Aunque esta última debía postularse a favor con el actual gobierno. Como se ha de notar, sus triunfos tenían más tinte político que social; el natural descontento que surgía era por el expansionismo capitalista en el país. Por lo que el periódico denominado *El Obrero Mexicano* convocó la necesidad de una federación obrera auténtica, haciendo conocer las bases para la formación de un nuevo Congreso Obrero de las sociedades mutualistas. Sobrevivió el Congreso Obrero gracias a una reorganización en su directiva, a partir de 1895 se le conoce como *Gran Congreso de la República Mexicana*.

Mientras la minería, metalúrgica y ferrocarriles empezaban a contratar extranjeros con el objeto de la plusvalía, por necesitar personas especializadas en trabajos determinados (maquinistas, fogoneros, conductores, telegrafistas, mantenimientos) se desplaza a mexicanos de sus trabajos. Los extranjeros aún inconformes con sus altos salarios, presionaban con huelgas, hechos que no le convenían a los capitalistas por lo que utilizaron a los obreros mexicanos para desmembrar dichos movimientos, algunos extranjeros decidieron enseñar el movimiento de los talleres antes de que terminaran con su fuerza social. El gobierno ante la mayoría de los obreros nacionales, optó por apoyar a éstos que a una minoría extranjera.

El Liberalismo Mexicano se veía relucir con la ideología anarcosindicalista de los hermanos Flores Magón; luchaban por una educación laica, libertad de pensamiento y de prensa. Inician el movimiento de masas, representado por grupos de artesanos y obreros. Dichas asociaciones se constituían bajo el mutualismo y después por el cooperativismo, entre los primeros movimientos sindicalistas en nuestro país, antes del sindicalismo insurgente, encontramos los siguientes:

a) Huelga de la Catedral Metropolitana iniciada contra el Cabildo (1582) en la que demandaban mejoría de salarios y mejoramiento en el trato laboral. Dicho movimiento sindical fue resuelto por las autoridades eclesiásticas del cual se obtuvieron sólo la restitución de los salarios no devengados en el tiempo que no se laboró, no obtuvieron ninguna mejora laboral.

b) El movimiento minero de 1766 acontecido en Pachuca (Hidalgo) iniciado por los trabajadores de la Veta Vizcaña de Real del Monte en el que se exigía: aumento salarial, mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad en el tequilo (tequilo: 50% de metal extraído por el minero en un día). En éste movimiento sólo se pudo obtener un ligero aumento en el salario, aunque no influía mucho en la economía del minero, lo importante era la cantidad y calidad del tequilo, pues era vendido por los trabajadores en el mercado libre a un buen precio.

c) La huelga estallada en la mina Over Sight (1906) en Cananea, representa uno de los movimientos que inspiraron la revolución mexicana, pues se encontraban los mineros influenciados por el anarcosindicalismo de los hermanos Flores Magón. Se luchaba por: aumento salarial, jornada de trabajo de ocho horas, la contratación en la empresa de hasta el 74% de trabajadores mexicanos y ascensos según aptitudes. Este movimiento se distinguió por su sangriento resultado, debido a la intervención autorizada por el gobernador Izabal y Green de tropas norteamericanas. De éste movimiento se origina la Unión Liberal Humanidad que encubría la asociación sindical.

d) Surge el Gran Círculo de Obreros Libres y el Centro Industrial Mexicano, el primero representante de intereses obreros y el segundo intereses imperialistas, éste último inició tareas para reducir los salarios, el gobierno interviene sin resultado favorable. Por lo que en Tenango de Río Blanco (Orizaba) en la Compañía Industrial de Orizaba, los trabajadores inconformes inician el movimiento huelguístico en 1907 Intervienen las fuerzas militares nacionales, el resultado: 1571 trabajadores muertos, heridos o desaparecidos, sin resultado favorable. Movimiento representativo como el de Cananea que llevó hacia la revolución mexicana de 1910.

En el siglo XIX, México se vio envuelto de sociedades mutualistas y cooperativas de trabajadores más interesadas en la vida política que en los objetivos que representaban, tal como lo exaltaba Marx y Engels; las asociaciones de trabajadores o en ese entonces conocidas como uniones debían inmiscuirse en las funciones del Estado pero sin olvidar sus fines. Así también lo debatió y llevó a la práctica *Lombardo Toledano*, personaje español que llegó a México en 1909 y que se interesó en la vida social de nuestro país, confirmó que el principio fundamental para la justicia era ser socialista reformista, convirtiéndose en el representante más importante de dicha doctrina. Y no comunista, porque ese término en nuestro país se encontraba viciado, por la sed de alcanzar el poder a través de la lucha armada, situación que siempre evitó Marx y Engels. Este personaje, logró triunfos en el área educativa, social, industrial y económica; se conceptúa como socialista reformista, luchó por la socialización de los medios de producción y la mejor distribución de la riqueza, estaba en contra de la revolución violenta.

## **2.2 LA ASOCIACIÓN EN EL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO DE 1910**

Las industrias tendientes al desarrollo ocasionaron el desplazamiento de innumerables trabajadores del campo hacia las grandes ciudades o zonas industriales como fueron las áreas mineras y ferrocarrileras. Los orígenes del movimiento revolucionario que lleva matices nacionales, sociales y agrícolas se desarrollaron en el gobierno de Porfirio Díaz, grande para el capitalista norteamericano, británico, francés, español, italiano y alemán, pero corrupto para el pueblo mexicano. Ante la ausencia de impuestos (alcabalas) vieron en México como un territorio apto para la explotación minera, textil, petrolera y ferrocarrilera. El pueblo inconforme y desesperado por la reacción del gobierno de Díaz ante las demandas sociales y la explotación extranjera originó que brotara la revolución mexicana en base a los problemas sociales derivados de la tierra y ante la ausencia de derechos obreros, se puede calificar como movimiento nacionalista.

La Revolución mexicana inicia en el año de 1910 con Francisco I. Madero bajo el objeto de derrocar al viejo sistema porfirista se proponía expulsar el control extranjero en el ámbito económico del país, se luchó por educación, por la no-reelección, por el reparto de tierras y por la reivindicación de los derechos obreros.

Las huelgas resplandecieron en los años 1881, 1884, 1889, 1890-1891, 1895 y 1905-1907 pese a tan despreciable legislación que entonces se encontraba vigente, nos referimos al Código Penal del Distrito Federal el cual penaba con la privación de libertad o multa, para el caso de que alguna asociación de trabajadores se levantara en huelga. Utilizaron a la huelga como medio para manifestar su inconformidad ante los bajos salarios e insuficientes recursos alimenticios y altos precios de éstos.

Los movimientos huelguísticos además fueron medios en el que se expresó el sentimiento nacionalista, pues el obrero mexicano ante la discriminación recibía un salario mucho más bajo e insuficiente que los recibidos por los trabajadores extranjeros e incluso las labores más importantes y ascensos eran sólo otorgados para los antes mencionados; los proletarios nacionales ocupaban trabajos con jornadas inhumanas, condiciones insalubres y en peligro constante.

Hemos de mencionar el Partido Liberal Mexicano de 1900 que por su plan ideológico inspiración de Ricardo Flores Magón, Librado Rivera, Juan Sarabia entre otros, se convertía en el más importante grupo izquierdista. El 1° de Julio de 1906 publica su programa, el cual constituye la base ideológica del movimiento revolucionario mexicano. En el capítulo *Capital y Trabajo*, manifestaba:

*"21 Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país.*

*en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastarla para salvar de la miseria al trabajador;*

*22 Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio;*

*23 Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo;*

*24 Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años;*

*25 Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a aguardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios;*

*26 Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios;*

*27 Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo;*

*28 Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos;*

*29 Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros;*

*30 Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas;*

*31 Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; les hagan descuentos de su jornal o se retarde el reparto de la raya por más de una*

*semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir la tienda de raya;*

*32 Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino a una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o a que los mexicanos se les pague de otra forma que a los extranjeros;*

*33. Hacer obligatorio el descanso dominical.”<sup>40</sup>*

Los posteriores movimientos se basarían en estos principios laborales expuestos, ya que consistían en amplio sentido las necesidades de los obreros en todas las ramas industriales de México, y que muy pronto se convertiría en base del artículo 123 constitucional.

Uno de los primeros movimientos huelguísticos de importancia en México es el del 1º de junio de 1906 en Cananea, Consolidated Copper Company, se exigía:

*I. La destitución del empleo del mayordomo Luis,*

*II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo;*

*III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co, se ocuparía el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos;*

*IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación;*

*V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a asenso, según se lo permitan sus aptitudes.”<sup>41</sup>*

<sup>40</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Ob. Cit. p. 313.

<sup>41</sup> CHASSÉN DE LOPEZ, Francis R. *Lombardo Toledano y el movimiento obrero mexicano 1917-1940*. Extemporáneos. México. 1977. p. 17.



El movimiento de Cananea fue el principio de consecutivas huelgas en el país como lo fue la huelga de Río Blanco del 7 de enero de 1907.

La rebelión maderista se mostraba fuerte, temeroso el gobierno del Distrito Federal crea la *Sociedad Mutualista y Moralizadora*, ofrecía ayuda económica, educación y diversión a los trabajadores con tal de obtener de obediencia patronal. Aún con todos los intentos gubernamentales, el porfirismo es derrotado por los revolucionarios en 1911. Madero asume el poder.

Madero se ve favorecido, pues aún con los propósitos de su rebelión por la no-reelección, se anexa al Plan de San Luis de 1910 que ante el problema agrario prometía restituir las tierras perdidas a los pequeños agricultores. Sin observarse ninguna propuesta reformista social obrera; asunto preocupante para aquellos que le apoyaron principalmente los trabajadores que cansados con el régimen porfirista se vieron afectados por la burguesía maderista en el que se mostraba más conservador que revolucionario. Para Madero lo fundamental era terminar con la política gubernamental de ese entonces.

Madero tranquiliza al grupo obrero con la creación del *Departamento de Trabajo* ante la *Secretaría de Fomento*. Nace bajo corrientes racionalistas y anarquistas la *Casa del Obrero* en 1912 y en 1913 se le anexa la palabra Mundial, convirtiéndose en la *Casa del Obrero Mundial (COM)*; centro de adoctrinamiento y difusión para todo el país.

La COM acordó adoptar la bandera anarcosindicalista, a su inicio se encontró presidida por pequeño-burgueses por lo

que no se desarrollaba lo suficiente la conciencia obrera misma que no tardó por desarrollarse.

La ideología maderista se concentraba en las leyes de la oferta y de la demanda donde "*debe de tener presente siempre esta idea: el salario del obrero depende siempre directamente de la oferta y de la demanda*".<sup>42</sup> Madero no mostró interés ante los problemas colectivos laborales, siempre les pedía paciencia, indicaba que se evitaran las huelgas y desórdenes, se mostró sumamente atraído por el orden capitalista.

Los problemas en su pleno apogeo hizo que Madero conformara un organismo que representara a ambas partes, al capital y proletario, nos referimos al *Comité Central de Obreros* mismo utilizó para iniciar los primeros pretendidos intentos de reducir la jornada a diez horas, aumentar el salario y descanso los domingos. Pero muchos empresarios tuvieron oídos sordos por lo que el problema no se resolvía.

El movimiento sindicalista empezaba a cansar al régimen maderista, tanto que éste inició por exiliar a los dirigentes de la *Casa del Obrero Mundial* pues consideraba a este cuerpo como a un nido de anarquistas.

Cae el gobierno de Madero por una conspiración de Victoriano Huerta en 1913, éste se convirtió en el nuevo presidente y buscaba conseguir una igualdad jurídica en el ámbito obrero-patronal que nunca llegó a integrarse en un cuerpo legislativo. Por lo peligroso que fue el movimiento obrero, Huerta clausura la *Casa del Obrero Mundial* sin dejarla sin vida y designa para las tareas obreras al *Departamento de Trabajo* con la jefatura de Andrés Molina Enriquez y a Rafael Sierra, ambos reformadores. Al nuevo, por así decirlo

---

<sup>42</sup> RUIZ, Ramón Eduardo. *La revolución y el movimiento obrero 1911-1923*. Era, México, 1978. p.46.

Departamento de Trabajo, el gobierno les otorga un presupuesto considerable de \$111.000 .00 pesos.

El régimen de la COM declaró lo siguiente: "*La Casa del Obrero Mundial, fiel a sus principios y a sus tradiciones sindicalistas, declara que no hace ni hará política. Siempre hemos sostenido desde la tribuna, el folleto y el periódico, que sólo el esfuerzo colectivo de los trabajadores en el seno de los sindicatos de oficio, podrá acercarnos paulatinamente pero seguramente a la manumisión deseada*".<sup>43</sup> No se notó mejoras para el ámbito obrero, aumentó el desempleo, por lo que el movimiento aún continuaba en su apogeo.

Al renunciar Huerta en el año de 1914 el territorio mexicano se encontraba controlado ante su ideología por fuerzas carrancistas denominadas constitucionalistas, aún existían otros movimientos como los dirigidos por Villa y Zapata que fueron los que derrocaron a Huerta.

Los constitucionalistas se encontraban divididos por dos ámbitos racionales, los liberales y los jacobinos. Los primeros representados por Carranza, consideraban que era necesario una reforma en el ámbito político, mientras que los jacobinos regidos por Álvaro Obregón, consideraban que era necesario empezar desde las demandas de abajo, buscando primordialmente reformas sociales y económicas para obtener con ello el interés de la clase más fuerte, la popular.

Se nombra como presidente a Eulalio Gutiérrez, mientras el movimiento constitucionalista emprendía su preparación para constituir la agitación obrera más fuerte en el país. En el año de 1914 se realiza una Convención en Aguas Calientes del cual surge un *Proyecto de Reformas Sociales* y en cuanto a la materia obrera se acuerda: "*Artículo 7º.- Reconocer personalidad*

<sup>43</sup> LEBESMA CARRILLO, Luis. Ineficacia de las normas jurídicas que otorgan la libertad sindical, exégesis del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo. UNAM, México, 1987, p. 29.

*jurídica a las Uniones y Sociedades de los Obreros, para que los Empresarios, Capitalistas y patrones tengan que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores y no con el operario aislado e indefenso" " Artículo 8º.- Dar garantías a los trabajadores, reconociéndoles el derecho de huelga y el de boicoteaje".<sup>44</sup>* Carranza es nombrado presidente en 1915, junto con Álvaro Obregón inician con la COM una convergencia con el movimiento constitucionalista y firman el *Pacto de Veracruz* el 17 de febrero, acordando formar los famosos *Batallones Rojos* de los cuales se constituyeron seis y con los que se derrotó a Villa.

Los logros legislativos en materia laboral fueron gracias a Álvaro Obregón, pues Carranza sólo quería controlar el poder en el país. Ante un error cometido en el año de 1913 el autorizar la emisión del papel moneda, mal ejemplo para otros como Obregón, Villa. Pablo González entre otros militares que emitieron su propia papel moneda con el pretexto de solucionar los problemas económicos de sus batallones, se origina la más peligrosa crisis económica en el país surgiendo por supuesto problemas de desempleo.

Ante los triunfos de Obregón con tal de sentir aún aliados a los Batallones Rojos, les otorgó la Casa de Azulejos para la constitución de su sede. Muchos de sus miembros, se sintieron asqueados por los líderes que admitieron la bajeza de dicho acto, pues con eso no solucionaban los problemas laborales que les acogía, optaron por aliarse a Zapata. Las huelgas se pronunciaban peligrosas brotó la traición de Carranza hacia la COM, en 1916 a través de Pablo González anuncia: *"Si la revolución ha combatido a la tiranía capitalista, no puede sancionar la tiranía proletariada".<sup>45</sup>* Echaron violentamente de la Casa de los Azulejos a los integrantes de la COM deteniendo a sus líderes. En ese año, el 1º de agosto Carranza declara la ley marcial y el 2 del mismo mes,

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 31.

<sup>45</sup> CHASSÉN DE LOPEZ, Francie R. Lombardo Toledano y el movimiento obrero mexicano. 1917-1940, Ob. Cit. p. 26.

anuncia su Decreto Dacroniano en la que se estableció la pena de muerte para los trastornadores del orden público.

Carranza, para evitar más movimientos utiliza al Departamento de Trabajo nombrando a Marcos López Jiménez como director, el cual otorgó personalidad jurídica a las organizaciones obreras con la que las autoridades patronales debían de reconocer a los representantes laborales de su empresa y oír sus quejas. Reglamentándose a la vez también las actividades de agrupaciones obreras y a castigarlas si es que actuaban en contra de dicho cuerpo legal, mismo que favoreció para evitar que surgieran huelgas consecutivas.

La COM ante la necesidad de reemplazar las organizaciones existentes por un movimiento independiente y nacional se convoca a través de la *Federación de Sindicatos del Distrito Federal* a una junta preparatoria para un *Congreso Nacional de Obreros* del que se creó la *Confederación del Trabajo de la Región Mexicana*. Se acordó evitar totalmente la adhesión al gobierno o a un partido político o aspirante al poder. Su principio ideológico fundamental consistía en la organización obrera, el de la lucha de clases y como finalidad suprema para el proletariado la socialización de los medios de producción. Esta Confederación en realidad nunca funcionó.

Carranza para evitar una lucha armada obrera que pusiera en peligro el constitucionalismo ante la reciente huelga de Tranviarios de 1916 y el fracaso de la Convención de Aguascalientes, convoca al *Congreso Constituyente* por medio del Decreto del 19 de septiembre de 1916 la iniciativa de reformar la Constitución de 1857 presentado un proyecto de Constitución de carácter netamente conservador, sin reforma alguna que pudiera ayudar al pueblo en sus necesidades y que originaron la Revolución Mexicana.

### 2.3 SITUACIÓN SINDICAL POSTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Los logros de la Revolución Mexicana se observaron con el trabajo del Congreso Constituyente concertado de 1916 a 1917, constituido por representantes civiles y juristas en acorde con los principios sociales evolucionados, logrando satisfacer la sedienta esperanza de justicia en el territorio mexicano. En un principio parecería que por órdenes del gobierno constitucionalista es decir, del régimen de Carranza dichas reformas a la Constitución de 1857 serían sumamente intrascendentes en cuanto a lo que respecta de los intereses sociales. Y eso es lógico, pues al haber ya observado la fuerza política de las agrupaciones sociales obreras le inquietaba que dichas potencias acabaran con su administración.

Ese fue el principal indicio hacia los demás gobiernos para obtener el triunfo y equilibrio en los problemas nacionales -el cuerpo sindical- pues Carranza como ya se vio en el tema anterior, utilizó a la Casa del Obrero Mundial (COM) firmando con ella el *Pacto de Veracruz* con el que conforma los *Batallones Rojos* con el fin de reforzar el movimiento constitucionalista.

En 1916 la Casa del Obrero Mundial ya se encontraba disuelta, debido a la negativa respuesta del Poder Ejecutivo con el problema de los Electricistas del año de 1916, siendo irracionalmente ocupadas sus instalaciones por el ejército militar y encarcelando a los principales dirigentes sindicalistas.

Una vez reglamentados los derechos fundamentales de los trabajadores en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, se pensaría que la lucha obrera tocaría su fin. Lo anterior sería una falacia ante un Estado como el nuestro, hoy la tarea de dichas organizaciones será el de buscar la debida aplicación del antes mencionado precepto legal. El movimiento sindical del año 1916 organiza un Congreso en el Estado de Veracruz y conforma en días posteriores la

*Confederación de Trabajo de la Región Mexicana* que aunque tuvo poca vida, resurge en sus principios lo siguiente: a) la lucha de clases, b) la socialización de los medios de producción, c) la acción directa y d) ausencia en la participación política de la asociación obrera. Se constituye un segundo Congreso en 1917 con sede en Tampico, constituye el antecedente de la gran *Confederación Regional Obrera Mexicana* (CROM).

El Congreso del 1º de mayo de 1918 con sede en Coahuila conforma la CROM (primera Central Nacional) en él participaron los sindicatos de trabajadores de electricistas, textiles, artes gráficas, mineros, fundidores del hierro y acero, de los ferrocarrileros, de la construcción, donde se nombra a Luis N. Morones como Secretario General. No se puede decir que dicho acontecimiento haya sido un triunfo para los trabajadores, su independencia se encontraba disfrazada, ya que el gobernador de dicho Estado Gustavo Espinoza Mireles junto con Carranza habían organizado dicho Congreso. El deslumbramiento de algunos sindicatos hizo prosperar a la CROM, organización que en su vida se dirigió por la manipulación externa, es decir por el propio Gobierno Federal.

Néstor de Buen considera que los fines de la CROM: *"Consistían en lograr una mejor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra, se declaró apolítica pero no antipolítica, ...y ofreció su ayuda al gobierno, con la advertencia de que de no contar con el gobierno, los trabajadores resolverían por sí mismos sus propios problemas"*.<sup>46</sup>

La CROM se conformó a través de varias instancias, las cuales son: a) los sindicatos gremiales y de empresa; b) el Comité Ejecutivo Central (CEC) y c) la convención anual, mismas que originaron los cuerpos organizativos intermedios (originalmente se denominaban Comités Locales de Obreros) que se encargaría de enlazar a federaciones de trabajadores (es decir,

<sup>46</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit. p. 334-335.

tendría una relación con obreros y trabajadores del campo) comprometiéndose éste a hacer efectivos los acuerdos agrícolas e industriales celebrados por las organizaciones de su central y del Comité Central.

Álvaro Obregón en 1920 toma posesión como presidente en el territorio mexicano, tenía muy poca vida la CROM y ya nuestro gobierno federal le poseía total dominio, aún para la identificación política que conectarán totalmente a los trabajadores. Dentro del *Comité Ejecutivo Central (CEC)* de la CROM se crea el *Cuerpo Técnico Consultivo*, dominado por el poder central conformado por una burocracia sindical cerrada que dominó puestos de elección.

Se pensaría que por dicha relación del gobierno Federal y la CROM la fuerza proletaria obtendría el control en la economía social, pero el apoyo de Obregón se dio poco a relucir debido a que al presentarse problemas de carácter laboral siempre se encontró neutral y dejó dichos problemas en manos de las autoridades estatales, quienes en su mayoría estaban totalmente influenciados por los empresarios. Como es el caso de los tejidos de Atlixco en Puebla (17 de marzo de 1922), la Confederación de Sociedad de Ferrocarrileros (25 de febrero de 1921), la Unión Minera Mexicana, Río Escondido (1921), el Águila, la Huasteca y en Tampico; en las que por problemas de prestaciones laborales, celebración de Contrato Colectivo o el reconocimiento de la organización sindical organizaron entallamiento de huelgas. Los gobernadores y empresarios les respondían con el uso de la fuerza militar, contratación de esquirols (trabajadores libres) e incluso de trabajadores extranjeros con salarios exageradamente elevados. Una de las excepciones que se encontraron, fue la situación sindical del Estado de Veracruz (con los pescadores de Alvarado) donde la intervención del gobernador Adalberto Tejeda, fue favorecida hacia los obreros, incluso presionó a la empresa Lara Vives y Cía. (con la que dichos obreros tenían problemas).



Dentro de la CROM se afilío la *Federación Sindical de Obreros del Distrito Federal (FSODF)*, asociación de profesionistas en la que se aplicarían las estrategias y proyectos gremiales de la Central Nacional, que más tarde se aplicaría a las demás federaciones y asociaciones sindicales. Su principal logro era la asociación de todos los trabajadores del país, se impulsaron las siguientes industrias: a) la industria alimenticia; b) la de vestido; c) la de construcción d) la de artes gráficas; e) la de cinematografía; f) la textil y g) la industria ferroviaria.

Paralelamente al nacimiento de la CROM, se fundaron dos Centrales que se consideraron peligrosas, inclinadas a debilitar el poder de la gran Central, se trataba de "*La Confederación Nacional Católica del Trabajo*" (1922) y de "*La Confederación General de Trabajadores*" (CGT)(1921). La primera de ellas, estuvo patrocinada por la iglesia Católica, pretendía llevar a la práctica la encíclica *Rerum Novarum*, dirigida por el Papa León XIII, y queregonizaba "...por la necesidad de que los empleadores den un trato digno y salarios justos; en que el estado intervenga cuando sea necesario proteger un interés lesionado y promover el bienestar obrero...el Estado debe permitir las asociaciones de trabajadores a fin de que éstos puedan entrar en trato pacífico y no violento con los empleadores";<sup>47</sup> desaparece el sindicalismo cristiano en 1926. La segunda de ellas reconoce al *Partido Comunista Mexicano* (PCM) constituido en 1919, en cuanto a su postura se puede referir lo siguiente: "*La Confederación General de Trabajadores, no es organización política: es rebelde, antiestatal y libertaria. No predica la paz y armonía entre lobos y ovejas, esto es entre verdugos y víctimas, entre explotadores y explotados, entre capitalistas y obreros. No se engaña así misma y miente a nadie. Comprende el momento histórico por el que atraviesa el proletariado no puede ni siquiera arrollarse ante los hombres poderosos que sostienen el presente sistema desnaturalizado*".<sup>48</sup> Por lo antes

<sup>47</sup> FREYRE RUBIO, Javier. *Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas en México*. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades, Serie de Derecho. Azcapotzalco, México, 1999, p. 90.

<sup>48</sup> LEDESMA CARRILLO, Luis. *Ineficacia de las normas jurídicas que otorga la libertad sindical, exégesis del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo*. Ob. Cit. p. 38.

citado, se puede entender que su doctrina se postulaba hacia un anarcosindicalismo, enemiga de la CROM ya que hace notar la corrupción de los líderes cromistas, así como sus vinculaciones políticas con el Estado. Por la situación de la CROM y por la inconformidad de sus afiliados debido a que sus líderes optaron por salir de la misma, ésta como protección instauro la *Cláusula de Ingreso Exclusivo* en el **Contrato Colectivo de Trabajo en las empresas que controlaba**, instituyéndola como legal más tarde en 1931 con la promulgación de la *Ley del Trabajo* en el artículo 39, normatizándose también la *Cláusula de Exclusión* en el artículo 236.

En 1924 Obregón y la CROM apoyan la candidatura presidencial de Plutarco Elías Calles quien es presidente electo. En 1928 y como consecuencia de la gran influencia de la CROM sobre la población proletaria, lanzan a través del Partido Laborista Mexicano como candidato a su líder Luis N. Morones del que ni Obregón ni Calles apoyaron. Desaparecen todo tipo de incentivo a la CROM y el PLM ya que Obregón buscaba la reelección la cual obtuvo, pero en pocos días después fue asesinado; por lo que Calles se encontró en ese momento al mando de la Nación y nombra a Emilio Portes Gil como presidente provisional. La CROM se desmiembra (como consecuencia de los hechos antes referidos y el rechazo que sentía el actual presidente hacia la CROM desde que era gobernador de Tamaulipas) y se forma la CROM depurada, encabezada por Lombardo Toledano en 1933 siendo este último expulsado de dicho cuerpo gremial.

En el régimen de Portes Gil, se observaron los siguientes eventos en el ambiente económico y político:

- a) Se desintegra la CROM;
- b) Se acentúa el anarcosindicalismo, representado principalmente por la CGT;

c) El partido comunista de México crea la **Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM)**, con el propósito de reorganizar fuerza obrera;

d) Repercute la situación capitalista, con las concesiones hechas por Calles a los imperialistas norteamericanos.

e) Bajo la influencia en su régimen presidencial Calles inicia la organización del Partido Nacional Revolucionario (PNR), partido bajo el cual se constituiría la nueva central que estaría al mando de Calles.

Como se observa, los trabajadores buscaban una fuga de escape para encontrar una plena organización, entre ellas se pueden mencionar la Cámara de Trabajo del Distrito Federal (1932); y la *Confederación General de Obreros y Campesinos de México CGOCM (1933)*, resultando ésta última la principal organización representativa de los trabajadores, presidiendo como Secretario General Lombardo Toledano. Se auto-definía como un grupo de presión izquierdista.

Como particularidades importantes de la CGOCM se puede referir, como una asociación depuradora y constructora del sindicalismo, de abajo hacia arriba; el desligue de la política pública, ya que aseguraba que los trabajadores deben resolver directamente sus problemas con los patrones, convirtiéndose por lo tanto en grupo antagónico de la CROM. El fin era como siempre lo sostuvo Marx, la reivindicación de la clase obrera, entre las principales demandas eran: aumento de salario, reducción de la jornada de trabajo, la abolición de los impuestos sobre los campesinos, etc...

Cárdenas asume el poder en el siguiente año (1934) se caracteriza por ser independiente de la presión y dominación Callista que existía en ese entonces sobre el poder político; intensifica el control y regulación de las actividades económicas y mejora las condiciones sociales de los trabajadores organizados, favoreciendo a éstos para su asociación en Centrales Obreras. El PNR

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

comienza a desmembrarse debido a que Cárdenas ya no permitía que dicho partido manejara el gobierno a su antojo, por lo que el 14 de junio de 1935 renuncian 8 callistas de su gabinete, Senadores y Diputados (integrantes de dicho partido).

Los aspectos obreros más importantes en el gobierno de Cárdenas son:

A) Apoyó las demandas económicas de los trabajadores, respecto a las contrataciones colectivas;

B) Se reforma la Ley Federal del trabajo, en el que obliga al patrón al pago del séptimo día; además incrementa el salario hasta un 16.66%.

C) Se implementa el salario mínimo en varias regiones del país;

D) Es creada la Ley General de Sociedades Cooperativas en 1938, con el que se da hincapié favorecer el poder de adquisición de los productos de primera necesidad de los trabajadores;

E) Postula por la formación de administraciones obreras, en el año de 1938, la primera creada es la que se organizó con los trabajadores ferrocarrileros, dicho intento fracasó por existir aún la presión de las compañías extranjeras.

F) Organiza y subordina a los trabajadores y campesinos con la CTM y la Confederación Nacional Campesina (CNC) creada en 1930..

G) Se reestructura el PNR y surge el PRM, mismo que se caracterizaría como una organización corporativa de clases e intereses profesionales;

H) El periodo cardenista se identifica por ser un gobierno democrático corporativo, como ejemplo se tiene a la CTM.

Por lo que respecta a la *Confederación General de Obreros y Campesinos de México GCOCM* (1933) se hace relucir en éste periodo

presidencial el apoyo hacia la asociación proletaria, en el cual insistía el presidente Cárdenas lo siguiente: "...*la unificación y organización de los trabajadores son la base fundamental para todo progreso revolucionario, y es preciso insistir en ésta idea hasta que quede profundamente grabada en la conciencia y en la realidad de nuestra patria...*"<sup>49</sup>

Como personaje principal en ésta época encontramos a Lombardo Toledano quien llegó a México en 1909 y se introdujo al ambiente laboral. Lombardo Toledano fue invitado por la CROM a participar en el proyecto de la educación obrera nombrándolo Secretario de Educación de la Central Obrera; se encargó de ser el consejero legal de dicha Central, por un tiempo fue fiel partidario de Obregón y Calles, pero a partir de 1931 ya no se encontraba de acuerdo con la política de la CROM ya que sus dirigentes principalmente Calles había girado hacia la derecha y fue el 19 de septiembre de 1932 cuando renunció a ella. Al siguiente año empezó a unificar la fuerza obrera en una central nacionalista, denominándola CROM depurada, encontrando el liderazgo tan esperado.

Ante la necesidad de una representación nacional, se firma en 1935 un pacto de solidaridad cuyos participantes fueron: la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, la Cámara Nacional del Trabajo, la CGOCM, la CSUM, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, Sindicato Industrial de Mineros, Metalúrgicos y similares, Sindicato Nacional de Telefonistas y el Sindicato Mexicano de Electricistas, originando el Comité Nacional de Defensa Proletaria del cual brota la *Confederación de Trabajadores de México* 1936 (CTM).

La CTM brota con tendencias nacionalistas, antiimperialistas, antifascista, busca el respeto por el Derecho de Huelga y la

<sup>49</sup> FRIYRE RUBIO, Javier. *Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas en México*. Ob. Cit. p. 100.

emancipación de la clase trabajadora; principios que hacen confirmar que la fuerza obrera ya encontraba un verdadero apoyo por parte del Ejecutivo; mismo que sería recíproco ya que Lombardo consideraba que era necesario dar el apoyo incondicional al gobierno en turno, con el efecto de extender su poder, sin perder su independencia; su nuevo lema fue *por una sociedad sin clases*. La CTM obtuvo los siguientes logros:

- a) Organizó nuevos sindicatos y apoyo sus huelgas;
- b) No reconoció al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando fue contraria a la voluntad de los huelguistas;
- c) Hizo prevalecer la lista de enfermedades profesionales que contenía la Ley Federal de Trabajo;
- d) Reconocimiento de las reglas del Contrato Colectivo, de empresas de una misma rama industrial, sin importar la ubicación de éstas en el territorio de la República;
- e) El pago del séptimo día y del salario mínimo; y
- f) Consiguió el aumento del gasto social para los incrementos salariales.

Se encargó Cárdenas de unificar las potencias obrera, campesina, militar y popular; a través del PIRM que reemplazó al PNR en 1938. Lombardo consideraba necesario entrar a dicho partido, ya que podría obtener con su ingreso el control de las fuerzas sociales más importantes en el país, por lo que en 1940 realiza dicho acto, convenciendo a todos los ceteristas de ello. Cárdenas al darse cuenta de la influencia ideológica social marxista de Lombardo, lo presiona indicando: *"...la Confederación de Trabajadores de México debe abstenerse de convocar al Congreso Campesino. Por las condiciones especiales de éstos, el gobierno emanado de la Revolución se ha considerado y considera en el*

*deber de patrocinar su organización...".*<sup>50</sup> Instaurando posteriormente la organización sectorial del PRM, para así determinar una clasificación funcional de cada sector social.

Los esfuerzos cardenistas fueron en vano, pues la CTM obtuvo un monopolio de representación centralizada, consolidó la identificación de los Trabajadores del Estado a través de las instituciones de sindicato, partido y núcleo de gobierno. Evitó en los puestos de representación popular el dedazo. Con ésta fuerza se obtiene: la agrupación de las organizaciones obreras, agrupaciones de trabajadores al servicio del Estado, sindicatos de empresas, federaciones regionales, federaciones industriales y sindicatos industriales.

En el régimen de Ávila Camacho que inicia desde el 1° de diciembre de 1940, la situación gira hacia la derecha. En ese entonces para las asociaciones profesionales el peligro fue enfrentar al fascismo, que buscaba la explotación de la clase trabajadora, el cambio presidencial siguió los últimos pasos del presidente Cárdenas es decir, se apoyaba por las bases conservadoras. Surgen cambios, el principal y que más afectó a la fuerza sindical fue la sustitución de Lombardo Toledano de la CTM nombrándose en su lugar a Fidel Velásquez.

Poco tiempo después de haber sido nombrado Secretario General de la CTM, Fidel Velásquez incorpora en dicho seno al PCM; trataba de unir los intereses obreros a través del *Partido Socialista Unificado de México (PSUM)*, los originales fines de dicho seno se encontraban ya viciados a tal grado que dicha Central se consideró imperialista por el apoyo que le brindaba a las empresas transnacionales. Su dependencia económica con el Estado la convirtió en un cuerpo político más del ejecutivo nacional, inclusive su lema cambia de *Por una sociedad sin clases* por la *Emancipación de México*.

<sup>50</sup> ASÍS NASSIF, Alberto. El Estado mexicano y la CTM. De la Casa Chata 32. México, 1989. p. 69.

La CTM fue utilizada para obtener posiciones políticas y contratos colectivos acorde con los intereses industriales, se convierte a la cláusula de exclusión en un arma patronal.

Lombardo Toledano constituye la *Alianza Obrera Campesina Mexicana* en 1948 la cual se une a la *Central Única de Trabajadores (CUT)* organización a la que se le integró el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Mineros y el de Petroleros; éstas asociaciones también habían desertado de la CTM. La CUT no tuvo éxito, debido a la falta de apoyo y presión política del presidente Miguel Alemán presidente electo de 1944; mas sin embargo bajo sus vestigios emerge la *Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)*. Lombardo Toledano crea otra organización y constituye la *Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM) (1949)* organización que se afilia al Partido Revolucionario Institucional.

En 1950 la CTM se encuentra depurando a sus miembros, pues necesitan retirar a los izquierdistas por no convenir a los intereses políticos que representaba; en su seno brotan los *charros*, líderes sindicales que se encargaban de vender las demandas laborales.

Bajo las agrupaciones obreras en la búsqueda de la debida representación de los trabajadores y ante la máscara y control de la CTM, surgen dos organizaciones importantes en los años de 1958 a 1959; se trata del *Bloque de Unidad Obrera (BUO)* y de la *Central Nacional de Trabajadores*, el *BUO* derivado de la CTM, y la Central de las agrupaciones que se encontraban fuera del control estatal, como la CROC y la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, el Sindicato de Electricistas, la Federación de Obreros Revolucionarios y la Unión Linotipográfica de la República Mexicana (desaparece en 1966). Es de vital importancia el acontecimiento anterior, debido a que es el simiente del *Congreso del Trabajo*.



Por la *Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano* organizada en 1965 por el PRI en la cual concurrieron entre otros, las más importantes asociaciones las siguientes: la Confederación General de Trabajadores, Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, la Confederación Regional Obrera Mexicana, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Federación de Trabajadores del Distrito Federal, Central Nacional de Trabajadores, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos de México, Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato de Trabajadores Ferroviarios, etc; se funda en 1966 el *Congreso del Trabajo* bajo el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz. La causa de ello fue por la constante fraccionación sindical y por los fuertes brotes de violencia en el partido oficial (PRI). Esta nueva organización daría plena libertad a las asociaciones para la contratación colectiva de sus afiliados y el ejercicio del derecho de huelga. Para evitar la exorbitante desigualdad en la lucha de clases, propone las siguientes demandas sociales: a) reducción de la jornada de trabajo, b) salarios mínimos y profesionales suficientes, c) efectivo reparto de utilidades, d) control de precios de los artículos de consumo, e) difundir la educación en las clases obreras, f) revisión de la Ley Federal de Trabajo, g) revisión del régimen de Seguro Social, tanto en el IMSS como en el ISSSTE y h) expedición de una nueva ley sobre habitación obrera y popular.

El *Congreso del Trabajo* es hoy en día "el foro y tribuna del movimiento obrero mexicano para intensificar la participación de los trabajadores organizados en el proceso del desarrollo económico, político y social del país en el sentido distributivo".<sup>51</sup> La democracia para dicha organización es fundamental en su camino para poder obtener la justa retribución equitativa de la riqueza en las masas populares.

Como se observa la culminación obrera nacional ha tenido un largo camino para su consolidación, las asociaciones obreras tuvieron que sustentarse en el poder ejecutivo para poder sobrevivir, la violencia, el hambre, el

<sup>51</sup> FREYRE RUBIO, Javier. *Las Organizaciones Sindicales, Obreras y burocráticas en México*. Ob. Cit. p.386.

descontrol económico social, las sedientas ansias de poder político llevaron tanto a sindicatos y dirigentes; por así convenir a sus intereses por sujetarse a asociaciones atadas al arbitrio del Estado.

## 2.4 EL ESPLENDOR DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Carranza en el año de 1916 convoca a un Congreso Constituyente para reformar entre otras materias, los problemas del campo y del trabajo; por lo que toca a éste último reformar el artículo 5º postulándose posteriormente a la creación y en base de propuestas de los Diputados que conformaron dicho Congreso a la promulgación de un capítulo de trabajo en el mismo cuerpo jurídico.

Ahora bien, como antecedente del artículo 123 Constitucional se encuentran proyectos de diversas legislaturas de los Estados del país como: Jalisco, Veracruz, el Distrito Federal, Yucatán y Coahuila. En Jalisco se halla la obra de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914 (regulaba el descanso dominical, el descanso obligatorio de los días: 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, vacaciones de ocho días al año, jornada limitada en los almacenes de ropa y tiendas de abarrotes de las ocho a las diecinueve horas con media hora de descanso al mediodía); Manuel Pérez Romero en Veracruz (1914) postula en la legislación local el descanso semanal; en el mismo año y en el mismo Estado es acogida por Cándido Aguilar la *Ley de Trabajo* que reglamenta la jornada máxima de nueve horas, descanso para tomar alimentos, descanso semanal, salario mínimo, responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, servicio médico, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y de las Juntas de Administración Civil. Al siguiente año Agustín Millán promulga la *primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República*; Eleuterio Ávila Gobernador de Yucatán establece la Sección de Inmigración y Trabajo con el fin de solucionar las diferencias laborales, decreta la liberación del jornalero indígena, la cancelación de las cuentas-cartas. En Yucatán

Salvador Alvarado crea el Tribunal de Arbitraje, las Juntas de Conciliación y el Departamento de Trabajo, expide la *Ley de Consejos de Conciliación*, la *Ley del Trabajo de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915*, en las que establece la jornada de ocho horas diarias, instaura además el descanso semanal, el salario mínimo, reconoce los contratos colectivos, las asociaciones y huelgas, la seguridad e higiene, riesgos de trabajo y protección para las mujeres y niños. En el Distrito Federal se presenta el proyecto de la *ley de Contrato de Trabajo de 1915* que regula principalmente los contratos individual y colectivo de trabajo. Mientras en Coahuila en 1916 el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles promulga la *Ley del Trabajo*.

Con los Decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916 proclama Carranza por la constitución de un Congreso Constituyente integrándose el mismo por simpatizantes carrancistas integrantes de la Casa del Obrero, por civiles y militares, con sede en el Teatro de Iturbide (Querétaro).

Venustiano Carranza presenta al Congreso un proyecto de reforma del artículo 5º constitucional que consistía en:

- a) Dejar sin efecto la renuncia a ejercer determinada profesión u oficio y;
- b) Fijar un tiempo máximo de duración del Contrato Colectivo a un año.

Estas reformas no solucionaban el problema obrero, por lo que la mayoría de los Diputados de dicho Congreso señalaron la necesidad de crear un capítulo en la Constitución, tal es el caso de los Diputados: Aguilar, Rafael Vega Sánchez, Heriberto Jara, Benito Ramírez G., Antonio Guerrero, Leopoldo Ruiz, Antonio Hidalgo, Héctor Victoria, Ascensión Tépal, Alfonso Mayorga, Rafael Martínez, Mújica, Lizardi, Zavala, Von Versen Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto, Martí, Rivera Cabrera entre otros.

Es necesario señalar que en los artículos que se encontraban en discusión era el 73 constitucional, el cual se reformó en su fracción X, para facultar al Congreso de la Unión en la expedición de leyes en materia de comercio, instituciones de crédito y *trabajo*.

Los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, presentaron un proyecto de reforma del artículo 5º, el cual consistía en establecer: *"jornada máxima de trabajo de ocho horas, prohibición para que las mujeres y los niños trabajaran en jornadas industriales nocturnas y obligatoriedad del descanso hebdomadario, entre otros, como derecho de asociación profesional de obreros y patronos, y a trabajo igual salario igual"*.<sup>52</sup>

Por su parte el Diputado Héctor Victoria propuso:

- 1) Jornada máxima de trabajo;
- 2) Monto del salario mínimo;
- 3) Descanso seminario
- 4) Higiene en fábricas y minas;
- 5) Convenios industriales;
- 6) Creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- 7) Prohibición de trabajo nocturno de niños y mujeres; y
- 8) Seguridad e indemnización.

Posteriormente los Diputados Macías, Jara, Pastor Rouaix y José I. Lugo presentaron un proyecto de reforma al artículo 5º el cual consistió en:

<sup>52</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Sindical Mexicano*. Porrúa, México, 1978, p. 148.

*"Art 5° Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.*

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

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

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

*El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."*<sup>53</sup> El trabajo fue un éxito, pues encontró apoyo de Diputados que impulsaron el anhelo de la legislación social, pero éste proyecto contenía aún prerrogativas mínimas era imposible encerrar en éste precepto todas las demandas obreras por lo que se demanda un capítulo de Derecho Obrero en la Carta Magna. Ante estas bases constitucionales y antes de anunciar el triunfo social, se considera menester exponer las diversas inquietudes de los reformadores sociales obreros:

---

<sup>53</sup> Ibidem, p. 156.

*Fernando Lizardi:* Entre sus inquietudes obreras, está el establecimiento de la jornada de trabajo que no deberá de exceder de ocho horas (opinión que también compartía *Rubén Martí*) y afirma debe de reconocerse de manera efectiva la libertad de trabajo.

*Heriberto Jara:* Hermoso su lenguaje, por tan humanista se concibe, adopta también el tema de la jornada de ocho horas y menciona sobre el caso, que no es necesario sino imprescindible dicha jornada para la preservación de la vida física, social y salud de todo trabajador; manifiesta que debe nacer un capítulo en la Constitución para que tenga fuerza jurídica pero ante todo que desde su consolidación legal tenga efectiva positividad.

*Héctor Victoria:* Se encontró desde un principio, al igual que los anteriores inconforme con el proyecto del artículo 5° del primer mandatario, manifiesta que debe establecerse la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, la celebración de convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

*Froylan Manjarrez:* Expone estar de acuerdo con el diputado Victoria, pero dice debe de encontrarse en un capítulo constitucional, afirmando que no es suficiente el artículo 5° para satisfacer las demandas de los que se levantaron en la lucha armada.

*Alfonso Cravioto:* Manifiesta estar de acuerdo con extender en la legislación Suprema la materia obrera, indica que el artículo 5° no es insuficiente, por lo que es necesario retirarlo y presentar un artículo especial.

En represalias, los representantes del primer mandatario, como lo fue *José N. Macías* sostiene: "Ahora bien, la cuestión entre la

*clase obrera y el capitalista, viene de esto: que el capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe, como es la parte más débil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capitalista el capital invertido y paga el interés, que siempre lo fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que da al inventor por hacer muchos de los descubrimientos y todavía cobra un excedente, se lo aplica al capitalista, porque el capitalista, como en la fábrica del león, dice: esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que soy el inventor, esto me toca a título de que no me doblego, porque soy el más fuerte y de aquí vienen constantemente los pleitos entre el trabajo y el capital; el capitalista exige que en ése excedente que queda tenga él una parte; de manera que hay que ver que el capitalista no vaya a llevarse todo ese excedente, sino que le de una parte importante al trabajador en relación a la importancia de sus servicios. Aquí tienen ustedes expuesta, en términos sencillos, la causa eterna de la cuestión obrera y el conflicto eterno entre el capital y el trabajo ¿Cómo se resuelve esto?.”<sup>54</sup>*

Estas fueron principalmente las discusiones más importantes que se debatieron en el Congreso, se consideraba que el artículo 123 debería atender las siguientes hipótesis entre las más importantes:

*“1) La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las de obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico;*

*2) La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres, industrias y establecimientos comerciales;*

<sup>54</sup> TRUJEDA URBINA, Alberto. El nuevo artículo 123. Segunda Edición. Porrúa, México, 1967. p. 58.

*III) Los Jóvenes menores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;*

*IV) Para cada seis días de descanso deberá disfrutarse el operario de un día de descanso cuando menos;...VI) El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para saber las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia;*

*VII) Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o descuento;*

*VIII) El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;*

*IX)...X) El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;*

*XI) Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso de trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no será admitidos en esta clase de trabajos;*

*XII) En toda negociación agrícola, industria, minera o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;*

*XIII)...XIV) Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores,*



sufridos con motivo o en ejercicio de la industria o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad substituirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV) El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salud y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI) Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII) Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII) Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo;

XIX) Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

XX) Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno; y

*XXI)... XXII) El patrono que despida a un obrero sin justa causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él;*

*XXIII)...XXIV)... XXV) ...XXVI)...XXVII) Se considera de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos; por la cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;*

*XXVIII) Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieren en propiedad en un plazo determinado".<sup>55</sup>*

El proyecto fue apoyado por los siguientes Diputados del Congreso Constituyente: el Dr. Miguel Alonso R, Cayetano Andrade, F. A. Bobórquez, Alfonso Cabrera, F. Castaños, Cristóbal L. Y Castillo, Porfirio del Castillo, Cirio B. Cevallos, Marcelino Cedano, Antonio Cervantes, Alfonso Cravioto, Marcelino Dávalos, Cosme Dávila, Federico Dimorín, Jairo R. Dyer, Enrique A. Enríquez, Juan Espinoza, Bávara, Luis Fernández Martínez, Juan N. Frías, Ramón Frausto, Reynaldo Garza, José F. Gómez, Fernando Gómez Palacio, Modesto González Gialindo, Antonio Hidalgo, Angel S. Juarico, Ignacio López, Amador Lozano, Andrés Magallón, José Manzano, Josafat F. Márquez, Rafael

<sup>55</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho Social del Presente*, Ob. Cit. p. 160.

Martínez Mendoza, Guillermo Ordorica, Félix F. Palavacini, Leopoldo Payan, Ignacio L. Pesqueira, José Rodríguez González, José María Rodríguez, Gabriel Rojano, Gregorio A. Tello, Ascensión Tépal, Marcelo Torres, José Verastegui, Héctor Victoria, Jorge E. Von Versen y Pedro R. Zavala; al respecto la Comisión creyó deberían de hacerse algunas modificaciones al proyecto entre las más importantes:

- a) Suprimir la clasificación hecha en la fracción I, por aplicarse en manera general a todo trabajador;
- b) La sección obrera en la Constitución se deberá denominarse *Del trabajo y de la previsión social*;
- c) Tanto el Congreso como las legislaturas tendrán la obligación de legislar sobre materia laboral, atendiendo las necesidades de cada localidad; y
- d) En el derecho de huelga tiende por conseguir el equilibrio de los factores de producción y no del *capital y trabajo*.

El proyecto del artículo 5º constitucional no tuvo cambio trascendental alguno cuando se declaró como definitivo, sólo se aumenta el primer párrafo al referirse de las penas que se imponen por autoridad judicial el cual debe ajustarse a las fracciones I y II del artículo 123. Por lo que corresponde al artículo 123, se le agrega en la fracción XVIII la obligación para los trabajadores prestadores de servicios públicos, dar aviso en caso de estallamiento de huelga con diez días de anticipación de tal acontecimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje; además también se hace una calificativa de huelga ilícita cuando se ejerza violencia en contra de las personas o propiedades de la empresa o cuando el país se encuentre en guerra y éstos pertenezcan a los servicios que presta el gobierno. Se constituye la Junta de Conciliación y Arbitraje para someter las controversias de las relaciones laborales, punto que también se anexa a la fracción XX. se protege a los trabajadores que prestan servicios a extranjeros quedando del patrón obligado a pagar los gastos devengados en caso de repatriación. Se fija el

patrimonio familiar, el cual será inalienable, inembargable y transmisible sólo a título de herencia.

Un largo y doloroso camino ha cruzado la clase trabajadora mexicana para poder alcanzar su cúspide, el artículo 123 constitucional. Las garantías sociales se incrustaron en nuestra Constitución con el propósito de reivindicar los derechos de la clase explotada. Son entonces los artículos 3º, 5º, 27, 73 y 123 de la Constitución los que dieron nacimiento a la Declaración de los Derechos Sociales en México.

### **2.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Después de diversas leyes que surgieron una vez que tuvo vigencia el artículo 123 constitucional en 1917 como lo fueron las leyes de *Aguascalientes (1928)*, *Campeche (1924)*, *Coahuila (1920)*, *Colima (1925)*, *Chiapas (1927)*, *Chihuahua (1922)*, *Durango (1922)*, *Guanajuato (1923)*, *Guanajuato (1924)*, *Guerrero (1919)*, *Jalisco (1923)*, *Michoacán (1921)*, *Nayarit (1918)*, *Oaxaca (1926)*, *Puebla (1921)*, *Guerrero (1922)*, *Sinaloa (1920)*, *Sonora (1919)*, *Tabasco (1926)*, *Tamaulipas (1925)*, *Veraacruz (1918)*, *Yucatán (1918)*, *Zacatecas (1927)*, se observa que la legislación de trabajo más que insuficiente, era vaga y difícil de aplicar, debido a la poca atención jurídica que se le había dado ya que cada asamblea legislativa de los Estados presentaban constantes problemas obreros en diversos oficios y que abarcaban no sólo su jurisdicción sino diversas por la extensión territorial de los Contrato Laborales tales como el minero, ferrocarril, textil entre otros; por lo que se hizo menester estudiar la posibilidad de federalizar la legislación obrera, viéndose la necesidad de postularse la iniciativa de reforma del artículo 73 de la Carta Magna fracción X, con el fin de facultar al Congreso de la Unión y legislar en la materia del trabajo y previsión social, situación que se regula desde 1929.

Fue en 1929 cuando el Presidente Portes Gil propone la promulgación de un Proyecto de *Código Federal de Trabajo*, aunque para ello tuvo que reunir las serie de elementos necesarios para disminuir las fuerzas sindicales principalmente de la CROM, por lo que en unificación de intereses de las partes del Derecho del Trabajo se inaugura la Convención Obrero Patronal el 15 de noviembre de 1928, siendo en ese entonces Secretario de Gobernación y ante las inconstantes opiniones al encontrarse con los principales dirigentes obreros como Lombardo Toledano, Siqueiros y Ernesto Velasco como representantes patronal, queda aún en proyecto dicho Código por las múltiples inconformidades que se presentaban pues se consideraba ventajoso para una u otra parte según cada postura de los representantes de dichos factores de producción. Más es en el año de 1930 cuando Ortiz Rubio sube a la presidencia, el cual prosiguió con la discusión de dicho proyecto de la Legislación Federal del Trabajo y aún con el desacuerdo de las fuerzas sociales se aprobó dicha Ley por la Cámara de Diputados el 20 de julio de 1931.

Los temas de trascendencia que se incluyeron en el proyecto original fueron: a) un Contrato Colectivo inviolable por las partes; b) sindicatos profesional; c) Tribunales de Trabajo; d) descanso semanal; e) paro patronal y f) huelga lícita, siendo éstos los principales propuestas para la aplicación del Contrato Colectivo. Ante los temas propuestos, la Cámara de Diputados le hizo las siguientes reformas: indemnización del trabajador por el salario de un mes en caso de que el patrón terminara en contrato, se prohíben los trabajos insalubres y peligrosos, gratificaciones, percepciones, habitaciones entre otras percepciones considerándolas como parte del salario, se añade además le institución colectiva de la huelga por solidaridad. En éste orden de ideas y por preferencia de las demandas sociales se promulga la Ley Federal del Trabajo el 28 de agosto de 1931 respetando las perspectivas antes indicadas.

El Derecho Colectivo en la LFT se encuentran clasificados en: sindicatos gremiales, de empresa, industriales o de oficios varios,

Para la constituir un sindicato no era necesario autorización previa, ni era obligatorio pertenecer al cuerpo gremial de la empresa, incluso no se había establecido alguna multa por no pertenecer a él, en caso de establecerse era considerado nulo, pero sí perdía sus derechos como trabajador en caso de dejar de pertenecer al cuerpo gremial ya sea por renuncia o por despido seguida dicha expulsión por decisión de la asamblea del cuerpo gremial, por lo que se denota la existencia de la cláusula de exclusión previamente establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo, sin ser aplicada a los trabajadores que no estuvieran sindicalizados y trabajaran con anterioridad a dicha empresa. Ahora bien, era necesario que en caso de que surgieran diversas fuerzas de coalición en una unidad económica, sólo sería reconocido el que adquiriera la mayoría y debería de estar registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante el Departamento del Trabajo por medio del acta constitutiva, estatutos, acta de nombramiento de la mesa directiva y el número de sus miembros (ninguna autoridad podía negarse a su registro si cumplía con los requisitos antes mencionados).

Antes de seguir con el estudio de las figuras colectivas se mencionará una exposición importante antes de haberse promulgado y publicado la LFT del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo donde el Lic. Aaron Saenz al referirse a la cláusula sindical manifestó: *"...sólo debe ser reconocida como legítima cuando fuese aceptada por las partes contratantes, pues imponerla sería contrario no sólo a la Constitución, sino posiblemente a los intereses generales...acepta como lícita la cláusula sólo en el caso de que haya sido sindicato único, del que formen parte de la totalidad de los trabajadores...pero la realidad muestra, demuestra que la cláusula sindical no tiene base constitucional dentro del derecho, ni carta de naturalización en la práctica obrerista..."*<sup>56</sup> es entonces que Saenz considera que dejaría de ser anticonstitucional cuando las partes así lo manifesten, más no así el Contrato de Trabajo Colectivo ya que es resultado de un convenio plurisubjetivo del cual para su vigencia deberá de ser votado ya sea de manera expresa o tácita en la asamblea constitutiva de dicho cuerpo gremial;

<sup>56</sup> ORTIZ RUBIO, Pascual. Cómo nació la Ley Federal del Trabajo de 1931, Volumen V. Serie de Divulgación Cultural. Academia Nacional de Historia y Geografía. México, p. 95-96.

por lo que no es tan trascendental la salida a la que le da dicho autor porque pese aún a que la voluntad de las partes es expresada satisfactoriamente, sigue aún siendo anticonstitucional dicha cláusula, razonamientos que en posterior capítulos se harán prevalecer.

Siguiendo con las figuras colectivas encontramos a la huelga la que fue reconocida en la ley en estudio como un derecho de las coaliciones de trabajadores (coalición: es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, concepto de la Ley Federal de Trabajo de 1931); debiéndose sólo ejercer para obtener el equilibrio entre los factores de producción, para celebrar o hacer cumplir del Contrato de Trabajo, la revisión del mismo o por proporcionar apoyo solidario a una huelga que tuviera las razones anteriores.

En cuanto a las autoridades de trabajo se reconocían: *las Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores de Trabajo, las Comisiones Especiales de Salario Mínimo*. Y no consideradas autoridades pero sí facultadas para poder obtener un acuerdo entre las partes en conflicto en el área de trabajo (obrero-patrón) se constituyeron *las Comisiones Mixtas*, mismas que se reconocían en el Contrato de Trabajo que las liga jurídicamente pudiendo llevar a cabo una resolución extrajudicial, dichos acuerdos se podrían presentar ante las Juntas de Conciliación en caso de incumplimiento por alguna de las partes.

Por ser el Derecho Colectivo el principal conductor del tema del presente trabajo de tesis (cláusula de exclusión), han sido ya mencionadas las figuras más importantes y que se encontraron reguladas en la primera LFT; más es el caso necesario de especificar como se encontraba regulada la cláusula de exclusión en la Ley de estudio.

La LFT fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931; y en su capítulo II denominado *Del contrato colectivo del trabajo* se encontraba el numeral 49 donde se enmarcaba la cláusula de ingreso: "*Artículo 49. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicatos, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato*". Es decir, que los derechos que se obtuvieran por parte de un trabajador no sindicalizado desde antes de la celebración del Contrato Colectivo con el patrón son inviolables y como principal prerrogativa se reconoce la conservación del trabajo de dicho obrero.

La cláusula de exclusión no se encuentra en el capítulo correlativo al Contrato Colectivo de Trabajo de la Ley Federal de Trabajo de 1931; sino en el capítulo denominado *sindicato* en su numeral 236 que a la letra dice "*Artículo 236. Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono la separación del trabajado de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión; indicando que sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes*"; es entonces que dichas asociaciones a las que se hace referencia en el último numeral citado son los que pueden constituir un sindicato, cuerpo que podrá hacer uso de la cláusula de exclusión. Ahora bien, se ha señalado al sindicato como una asociación de trabajadores o patronos constituida para la defensa de sus intereses en comunes; al cual no hay que dejar desapercibido la figura de la coalición, misma que deberá de ser establecida para formar un sindicato y que se definía como *el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes* concepto que podría ser confundido con el de sindicato pues no se le señalaba una temporalidad.



## 2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La reforma de la Ley Federal de Trabajo de 1931 era inevitable, su reconocimiento fue otorgado considerando que había ya cumplido con sus funciones, tal y como lo expone Mario de la Cueva al indicar que *“Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillantemente y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios...hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el rango de la producción.”*<sup>57</sup> La aplicación de dicha ley encaminó a que se abrieran lagunas legislativas por lo que fue necesario reformarla; el problema primordial era la federalización de la justicia del trabajo pues se consideraba que las autoridades locales eran influenciados por intereses capitalistas por lo que no podría existir una imparcialidad, tal y como pasaba en los primeros movimientos huelguísticos en México (ver preámbulo del presente capítulo), otro de los aspectos era la obtención de un empleo estable, la reducción de la jornada de trabajo en la semana a cuarenta horas (esa hipótesis no fue ventilada por ser materia de la celebración o revisión de Contrato Colectivo o Ley). Bajo éstas perspectivas encontramos que en 1968 el ejecutivo en ese entonces ocupado por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz envió la propuesta de iniciativa de reforma de la Nueva Ley Federalizada del Trabajo a la Cámara de Diputados.

La reforma de la LFT trajo consigo una serie de inconformidades entre los factores de producción los cuales por parte de empresarios consideraban que sólo era necesaria la reforma procesal, mientras que los

<sup>57</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa México 1995 p. 51

trabajadores exigían la adjetiva. Es necesario indicar que dicho proyecto de reforma fue iniciada por el Presidente López Mateos (1960) bajo un equipo integrado por *Salomón González Blanco (Secretario del Trabajo y Previsión Social), con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y Mario de la Cueva;* equipo que fue utilizado por el Presidente sucesivo Gustavo Díaz Ordaz.

Pero más aún, lo que interesa en el presente trabajo es saber si dicha reforma afectó la cláusula de exclusión, tanto sus causas y sus efectos. La figura en la que se alude se reguló en la nueva ley (Ley Federal del Trabajo de 1970) en su artículo 395 el cual se transcribe en sus términos: "*Art. 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en su perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

*Podrán también establecerse que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.*" <sup>58</sup>

Además en dicha ley se reguló la cláusula de exclusión también al referirse en los estatutos de los sindicatos que deberían contener: "*Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:...VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión y correcciones disciplinarias se observará las normas siguientes:*

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

<sup>58</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*. Confederación Nacional de la República Mexicana. México, 1971. p. 284.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá de 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 aplicados al caso. "59

En éste orden de ideas la cláusula de exclusión por su naturaleza colectiva es dable que se encontrara prevista en el capítulo del Contrato Ley, regulada en el Capítulo IV del Título Séptimo de la LFT denominado Contrato-Ley, artículo 413 el cual previene lo siguiente: "...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". Es necesario mencionar que fue a partir de ésta Ley cuando se incorpora la regulación de ésta figura contractual, donde por la situación de la representación laboral y por las grandes empresas como lo fueron principalmente las textiles, ferrocarrileros, mineros, petroleros entre otras, fue necesario su debida regulación, contratación que se encontraba sujeta en términos del artículo 414 párrafo segundo de dicha ley y que establecía: "... Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo

---

<sup>59</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. *Nueva Ley Federal del Trabajo*. Sexta Edición. Porrúa, México, 1970. p. 154.

*publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional”.*<sup>60</sup>

El problema de la aplicación de la cláusula de exclusión no sólo rompió con la posibilidad de evitar en ese entonces, la considerada violación a los derechos de los trabajadores; así lo indicó Alberto y Jorge Trueba al enunciar que *“...Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que se crean convenientes las partes; así se eliminó el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de éstas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato ley”*;<sup>61</sup> la pregunta que brota del enunciado anterior es saber si aún con la mera existencia de dicha cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo o Ley convenido por las partes no viole el ejercicio del Derecho del Trabajo en términos por lo dispuesto en el artículo 5º y 9º constitucional; inquietud que será retomada en el capítulo cuarto del presente trabajo de tesis.

---

<sup>60</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 291.

<sup>61</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 162.

### **CAPITULO 3**

#### **LEGISLACIÓN**

Como ya se ha mencionado en el capítulo anterior, los artículos que consolidaron a la clase trabajadora en nuestro ámbito normativo, promulgados y reformados por el Constituyente de 1917, fueron los artículos 5º, 73 y 123 constitucionales.

El artículo 5º constitucional contempla la libertad individual de ejercer el trabajo o profesión siempre que éste sea lícito: la Carta Magna indica en éste último supuesto se debe sujetarse a normas estatales correspondiente a cada tipo de prestación profesional y por así demandarse en ejercicio de la profesión se debe la obtención de un título profesional. En relación al tema, la legislación civil contiene un capítulo de responsabilidad civil para aquellos que ofrecen y reciben servicios; se denomina el capítulo *Del contrato de prestación de servicios*, donde al regular la hipótesis de prestación de servicio profesional, hace hincapié que en caso omiso a la obligación de obtener el título profesional relativo al ejercicio indebido de la profesión respectiva, el prestador no será acreedor a la retribución convenida. Como se ha atendido la legislación común, se debe mencionar que en éste cuerpo jurídico se encuentran reglamentadas la *responsabilidad civil* de los que prestan servicios profesionales, contratos de obras a precio alzado y servicios de porteadores y alquiladores.

La justa retribución queda encuadrada en el artículo 5º del ordenamiento en cita, obtenida por la prestación de un trabajo previamente convenida, salvo en los casos especiales como lo es la prestación del servicio militar, los jurados, cargos concejiles, los de elección popular, las funciones electorales o censales y otros que hayan sido impuestos por una autoridad judicial. Existe otra clase de servicios que aunque haya consentimiento de las partes, puede no haber una retribución como es el caso del servicio social necesario para poder ejercer una profesión.

Ahora bien, las disposiciones laborales concernientes a las garantías individuales, de acuerdo a la Constitución, encontramos que dichas prerrogativas mínimas deberán estar especificadas en un Contrato de Trabajo, al enunciar el artículo en estudio que *"...el contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido..."*, es decir, enmarca las circunstancias del oficio que se va a desempeñar, así como los beneficios que se van a obtener. La vigencia de dicho Contrato de Trabajo se ha preestablecido como el de un año sin poder extenderse; salvo convenio siempre y cuando no ponga en riesgo la vida o salud del trabajador.

En las primeras líneas del presente capítulo, se enuncian tres artículos de relevancia para el Derecho Social Laboral; uno de ellos es el 73 de la Carta Magna que de acuerdo a sus fracciones X y XXX, se observa que el Congreso de la Unión tiene facultad: *X Para legislar en toda la República sobre...y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123; y XXX Para expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores y todas las otras concedidas por esta Constitución a los Poderes de la Unión;* que relacionada ésta última fracción con el artículo 123 de dicho cuerpo jurídico, párrafo segundo, *El Congreso de la Unión, sin contravenir ...deberá expedir leyes sobre el trabajo,* tiene el órgano legislativo amplia facultad para legislar en dicha materia; a diferencia a antes de la reforma del Constituyente de 1917, pues la prerrogativa se encontraba a cargo de las Legislaturas de los Estados.

Como se ha de observar ya se está tratando el tema de garantías sociales al citar el artículo 123 Constitucional, mismo que representa el triunfo de la clase trabajadora; se le tuvo que realizar algunas reformas para poder aplicarse a la realidad jurídica. Debido a su importancia jurídica se estudiará en el siguiente capítulo.

### 3.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Cuando se expidió del artículo 123 de la Carta Magna en 1917, se declaró en la doctrina el nacimiento del Derecho Social Mexicano; las prerrogativas de mayor importancia para el Derecho Obrero al nacimiento de éste precepto ya han sido presentadas en un capítulo anterior. Más no así la reforma que se le hizo y que clasificó en dos grandes apartados a los servidores de trabajo, se trata de los apartados A) y B) los cuales clasifican a todos los prestadores de servicios, y que consisten en: "A" *Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo;* y "B" *Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.*

Dicha clasificación se perfecciona al copiarse posteriormente no del todo, pero sí lo esencial, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado del 27 de septiembre de 1938 y reformas del Diario Oficial de la Federación del 17 de abril de 1941, que son acopladas y por lo tanto reformado el apartado "B" del artículo 123 de estudio. Antes que nada y como característica importante de éste apartado relacionado con el estatuto mencionado, indicaba éste último de manera general que la aplicación será para *los integrantes de los Poderes legislativo, ejecutivo y judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios*, mientras que el apartado "B" modificado y considerando lo anterior, dirige su aplicación a: *Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.*

Se procederá al señalamiento de las figuras jurídicas vigentes de mayor importancia como son:

➤ *La jornada de trabajo* en ambos apartados, por lo que respecta al apartado "A" se ha clasificado en: jornada máxima (con duración de ocho horas), la jornada nocturna (con duración de siete horas) y la especial

aplicada a los menores de dieciséis años y mayores de catorce (con duración de seis horas). Fracciones I, II y III. Por lo que respecta al apartado "B" sólo se encuentran dos jornadas, la diurna y la nocturna, la primera de ocho horas y la segunda de siete; pero en caso de horas extras, éstas serán remuneradas en ambos apartados con un ciento por ciento de la fijada, no pudiéndose ser éstas por más de tres veces de manera consecutiva, ni de más de tres horas (apartado "A" fracción XI y Apartado "B" fracción I).

➤ El día *hebdominario*, éste se aprecia en ambos apartados y las fracciones respectivamente son la IV y II; indicándose en ésta última que disfrutará goce de salario íntegro del día de descanso semanal; y aunque no se indique así en la primera fracción mencionada el salario correspondiente le es aplicable.

➤ El *salario* se determina en los apartados "A" y "B" de diversa forma, por lo cual serán distinguidos como sigue:

*Apartado "A"*: Son generales y profesionales, los primeros serán determinados de acuerdo al área geográfica (es decir de acuerdo a las necesidades económicas o al costo de la vida); los segundos se determinarán de acuerdo a la actividad económica o *en profesiones, oficios o trabajos especiales*, es decir, de acuerdo al servicio profesional prestado o trabajo realizado. Los salarios mínimos se fijará por una Comisión Nacional integrada por representantes del trabajo, del capital y del gobierno, apoyándose de la asesoría de las Comisiones Especiales para su cometido. (fracción VI).

*Apartado "B"*: Los salarios serán fijados de acuerdo al presupuesto respectivo es decir, al presupuesto determinado para la dependencia al que pertenezca el trabajador; que durante su vigencia los salarios no podrán disminuir (fracción IV).



➤ La protección jurídica del *salario mínimo* que con equidad se encuentra establecido como a *trabajo igual salario igual* (fracción VII) y a *trabajo igual salario igual sin tener en cuenta el sexo* (fracción V); el salario mínimo de acuerdo al apartado "A" no serán objeto de embargo, compensación o descuento (fracción VIII); mientras que en el apartado "B" se abren las puertas de la siguiente forma: *sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes*; fracción VI. Además se estableció que el salario mínimo será exento de embargo, compensación o descuento (fracción VII); debiendo ser remunerado únicamente en moneda de curso legal (fracción X).

➤ El Derecho a *coalignarse* en defensa de sus respectivos intereses le son atribuibles a los sindicatos o asociaciones profesionales de los trabajadores y patrones (apartado "A" fracción XVI y apartado "B" fracción X que es sólo para los trabajadores). Los sindicatos pueden ejercer el paro o huelga para obtener el equilibrio de los factores de producción. En el caso de ser servidores públicos quedan obligados de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación a la suspensión de labores;

➤ La *huelga*, deberán ser existentes y lícitas; siendo lícitas cuando su objetivo sea el conseguir el equilibrio de los factores de producción e ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos de violencia contra las personas o propiedades; y por la excepción cuando en guerra éstos sean servidores que dependan del gobierno (apartado "A" fracción XVIII y apartado "B" fracción X).

➤ Los *paros* serán lícitos solamente cuando el exceso de producción haga necesaria la suspensión de labores para equilibrar los precios, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; (fracción XIX).

➤ Los **conflictos de trabajo** se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conformada con representantes del capital, del trabajo y del gobierno; (Apartado "A" fracción XX). En el caso del apartado "B" los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero si éstos son del Poder Judicial de la Federación y sus servidores, los conflictos serán resueltos por Consejo de la Judicatura Federal y en el caso último que se presenten controversias de carácter laboral entre la Suprema Corte y uno de sus empleados, será resuelta por sus propias leyes (Apartado "B" fracción XII).

➤ En caso de **despido injustificado**, por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por su participación en una huelga será obligado el patrón a elección del trabajador al cumplimiento del contrato o a su indemnización con el importe de tres meses de salario, siendo ésta última también aplicable en el caso de que exista falta de probidad o malos tratos del patrono, su cónyuge, padres, hijos o hermanos (fracción XXII).

➤ Las **deudas** contraídas por el trabajador, con el patrón, sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable él mismo y de ningún modo algún miembro familiar; permitiéndose sólo el pago de dichas deudas por la cantidad del salario de un mes de sueldo del trabajador (fracción XXIV).

### **3.1.1 APARTADO "A" FRACCIÓN XVI**

El reconocimiento de la asociación profesional de los trabajadores o mejor dicho del cuerpo gremial obrero, se contempla a partir de la creación del capítulo social del que el Constituyente de 1917 se dio la tarea. El objetivo de dicha obra fue el que la clase trabajadora obtuviera fuerza representativa no sólo frente al empresario o ámbito capitalista, sino ante el Estado mismo, pese a los antecedentes suficientes que en tiempos de Díaz y Carranza se observó de

manera abierta el manejo de dichos cuerpos gremiales con el propósito del obtener el control político; pero ante todo ello se logró conseguir el concepto de la asociación profesional que referido al presente tema a partir de 1929 el apartado "A" se crea y es dirigido sólo a *"...los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo;..."*.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional del apartado "A", se procederá a su transcripción y posteriormente a su estudio:

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

Como se observa no sólo se enfoca al ámbito obrero, sino también al capitalista, ambos deberán seguir los lineamientos de sus intereses respectivos; pero se señala como fuente de ambos supuestos sindicales el término de coalición. La Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del apartado "A" al respecto contempla: *"Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"*. En base a ello la coalición contiene los siguientes elementos:

- a) acuerdo temporal;
- b) de trabajadores;
- c) de patrones; y
- d) la defensa de sus intereses comunes.

Bajo esa perspectiva la coalición es sólo el origen de un sindicato pues es el ímpetu para constituir un grupo de trabajadores o patrones en defensa de sus respectivos intereses, sólo que el sindicato a diferencia de la coalición se constituye de manera permanente bajo la integración de veinte integrantes. Ahora bien, la jurisprudencia plantea que aún siendo coalición, los

sujetos que conforman dicho cuerpo podrán defender sus derechos de manera judicial, consecuentemente se cita la siguiente tesis jurisprudencial:

*"Séptima Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: 87 Sexta Parte  
Página: 23*

**COALICION DE TRABAJADORES O PATRONES. TIENE LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO.** El Capítulo Primero del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, de primero de mayo de 1970, reconoce la libertad de trabajadores y patronos para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"; y aunque ese cuerpo legislativo no contiene ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace respecto a los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento si éste se integra conforme y para los fines establecidos por la propia Ley y responde a sus exigencias, pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la Ley Laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patronos, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**  
Amparo en revisión 593/75. Coalición de Trabajadores de La Farmacia Vila, S. A. 26 de marzo de 1976. Unanidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira."

Entonces, la coalición es una figura jurídica por así contemplarse en la Constitución (artículo 123 apartado "A" fracción XVI) correspondiéndole a la autoridad judicial reconocerle su personalidad jurídica. En atención a ello se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial:

*"Séptima Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: 181-186 Sexta Parte  
Página: 52*

**COALICION DE TRABAJADORES. AMPARO IMPROCEDENTE INTERPUESTO POR.** De acuerdo con lo que establecen los artículos 354 y

355 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la libertad de coalición de trabajadores consistente en el acuerdo temporal de un grupo, para la defensa de sus intereses comunes. Por lo tanto, conviene tener en cuenta que no es lo mismo el derecho de coaligarse que la coalición, que es el resultado del ejercicio de ese derecho; luego, considerada en sí misma, la coalición es decir, ese acuerdo común, no constituye una nueva persona jurídica, puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica diferente. Es obvio pues que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que puede ejercitarlos tanto en lo individual como en litis consorcio; así se puede apreciar que tratándose de una asociación de trabajadores, constituida de manera permanente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, previa la satisfacción de determinados requisitos legales, configura un sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad jurídica propia y está facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo, mediante su representante legal. La coalición no goza de personalidad jurídica, porque no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos; en estas condiciones, resulta incontrovertible que la coalición, es decir, el acuerdo temporal, al no formar un ente jurídico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, los derechos que incumben a los coaligados, en todo caso deben ser ejercitados por estos, pues sólo ellos pueden figurar como titulares de los derechos y obligaciones que por ser coincidentes con la totalidad del grupo respectivo, se convino en defenderlos de manera conjunta; así pues si quien comparece ejercitando la acción de amparo es precisamente la coalición plurificada, sin aludirse a los trabajadores que sostuvieron el acuerdo temporal de referencia, es viable entender que opera la causal de inejecutabilidad de la acción constitucional a que se refiere la fracción XVIII del artículo 73, en relación con el artículo 4 de la Ley de Amparo.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo en revisión 15/84. Coalición de Trabajadores de la Empresa Internacional de Aceros, S. A. 23 de mayo de 1984. Mayoría de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Amparo en revisión 117/84. Coalición de Trabajadores de la Empresa Lavandería Rigo, S. A. 6 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

**NOTA:**

Se elimina la leyenda: "Sostiene la misma tesis".

La tesis antes aludida que en relación con la primera transcrita, encuentra plena contradicción pues revela una confusión en cuanto a los términos jurídicos que la propia Constitución Política Mexicana señala, dicha Ley Suprema al reconocer el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, dirigida tanto a los trabajadores o patrones, otorga la posibilidad y el derecho que dichos grupos demanden las prerrogativas que

consideren les sean violadas, que a diferencia a un sindicato en cuanto a la tarea de representación, dicha tarea también le compete pero de manera temporal a la coalición.

La coalición es un derecho dirigido para aquellos trabajadores de una empresa que no cuentan con el número suficiente de miembros para constituir un sindicato, los trabajadores que se encuentren en dicha situación podrán agruparse de manera temporal en defensa de sus respectivos intereses. El coaligarse no constituye causa suficiente para que el patrón despida a los trabajadores que integren dicho cuerpo, por que es un derecho plenamente reconocido por la Carta Magna; y ante ello se encuentra la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que a la letra dice *"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario mínimo..."*.

Los respectivos intereses de cada ámbito laboral constituyen un amplio estudio, no sólo jurídico, sino también cultural; y es el caso de que cada uno de los aspectos que representan los factores de producción en el ámbito del Derecho del Trabajo, considerándose éstos como los intereses de los trabajadores y patronos, es de observarse que los primeros se representan por la búsqueda eterna de la reivindicación de sus derechos de clase con la socialización de los medios de producción y equilibrio de los factores de producción a través de la obtención de debidas prestaciones para sus miembros.

En seguida y planteando el estudio de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, 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..."*, se encuentra en el ámbito patronal la constitución de Cámaras de Industria o Comercio como lo son la Cámara Nacional

de Industria de la Transformación (CANACINTRA) y la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO).

Tanto los intereses sindicales patronales y obreros, se clasifican en individuales y colectivos. Al respecto Mario de la Cueva manifiesta: *"Es la expresión de la unidad de comunidades obreras y de su decisión de lucha por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"*.<sup>62</sup>

Entonces se afirma que los intereses de los gremios son: prestaciones laborales (como son: la de recuperar los salarios, la salida de empleados de confianza, la capacitación y adiestramiento, revisión del Contrato Colectivo, materia de trabajo, bono sexenal entre otros), actividades culturales (becas de estudio, construcción de escuelas, guarderías, impulsar el deporte, actividades estéticas, etc.) y políticas; que llevan al cuerpo sindical por promover los cargos de elección popular y la de la administración pública (ésta es no es una finalidad meramente jurídica, pero sí real).

El concepto de sindicato ya ha sido estudiado con anterioridad al tratarse en el capítulo primero del presente trabajo de tesis<sup>63</sup> más, por su trascendencia se citara el siguiente concepto legal: *"Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*. Como se ha indicado el sindicato es una asociación de trabajadores o patronos con impetu de clase social, pero hay que recordar que existen diversas clases de asociaciones reconocidas por la legislación mexicana como son las asociaciones y sociedades civiles y las sociedades mercantiles.

---

<sup>62</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, Tomo II Ob. Cit. p. 283.

<sup>63</sup> *Íbid. Supra*, Capítulo I. Conceptos Generales, I.5. Sindicato, p. 19.

La Constitución en su artículo 9º contempla el concepto de asociación en el amplio sentido jurídico y que a continuación se cita: "*Artículo 9º No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...*", se enmarcan dos características: a) debe ser pacífica y b) lícita.

El Código Civil vigente en el Distrito Federal en su artículo 2670 al respecto observa lo siguiente: "*Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera de que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación*"; los requisitos son parecidos a las asociaciones profesionales al contemplarse que: a) no sea transitoria, b) un fin común no prohibido por la ley, y c) sin carácter económico. Al entrar al tema de asociación o reunión de manera permanente en la legislación común en cita contempla también la sociedad civil, sólo que ésta a diferencia de la anterior observa lo siguiente: "*Artículo 2688. Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial*". En caso de que dicha asociación buscara una especulación comercial se referiría a una sociedad mercantil.

Ahora bien, la diferencia principal entre la asociación profesional y las demás asociaciones versa principalmente en los miembros que las constituyen y su fin u objetivo. La asociación profesional contempla miembros de *clase obrera o empresarial*, teniendo como causa para su constitución la necesidad de representar los intereses de la clase más débil -la obrera- que para constituir una equidad en los factores de producción, le fue permisible al equipo capitalista de constituir también dichos cuerpos gremiales.

Los elementos diferenciales con respecto a las figuras jurídicas mencionadas son:



- a) Elementos de clase obrera o empresarial;
- b) El estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses;
- c) Sin fin de lucro.

Siguiendo con el marco conceptual del artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XVI indica: "...tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos...", lleva a afirmar que la constitución de gremios mixtos, entendiéndose éstos como los conformados por patronos y obreros no son contemplados en hipótesis jurídica, por ello son inexistentes; más podría darse el caso jurídico de una conformación de asociación bajo la perspectiva del artículo 9 constitucional o incluso bajo las reglas del Derecho Común.

Ahora bien al encuadrarse el título de sindicato en la fracción de referencia, al indicarse que "...formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera" encierra no sólo un concepto –el de sindicato o el de asociación profesional- sino que va en dicho concepto el vocablo etcétera que refiere los cuerpos colectivos jurídicos de las federaciones y confederaciones reconocida por la Ley Federal del Trabajo por lo que son temas de estudio.

Se debe indicar que éstos cuerpos colegiados se encuentran constituidos por sindicatos cada uno en cierta magnitud, que en términos del artículo 381 establece que "*Los sindicatos podrán formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que sean aplicables*", no aclarándose la diferencia de una y otra, al respecto Néstor de Buen Lozano manifiesta: "*federación es una unión de sindicatos, y confederación es la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales*".<sup>64</sup> Hay que recordar las Confederaciones que le dieron historia y fuerza al sindicalismo en México lo fueron la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) nacida en 1917 al

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Ob. Cit. p. 640.

calor de la Revolución, que se transformó más tarde en la Confederación de Trabajadores de México (CTM) apoyando desde 1936 la política obrerista de Lázaro Cárdenas.

Pues como se indicó, los miembros de una federación y confederación son los cuerpos colectivos denominados sindicatos y federaciones respectivamente; y a falta de resolver respecto al objetivo que pudiera tener, Mario de la Cueva indica que es *"El estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no sólo moral, sino también económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas políticas que alcanzar"*.<sup>65</sup>

El registro de las federaciones y confederaciones corre a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en términos del artículo 384 de la Ley Reglamentaria del apartado "A" artículo 123 constitucional y último párrafo del numeral 366 del ordenamiento legal en cita, que a diferencia del sindicato, éste corre a cargo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje si se trata de sindicato local o de la Secretaría de referencia si se trata de sindicatos de ramas industriales de competencia federal. La solicitud de registro deberá ir acompañada de las copias autorizadas de las actas de asamblea constitutiva, de la elección de su directiva, de los estatutos y de una lista con la denominación y el domicilio de sus miembros; éstos deben ser autorizadas por el Secretario General, el de organización y de las actas, salvo que los estatutos que hayan convenido dispongan otra cosa. Los estatutos de las federaciones y confederaciones deben contemplar a diferencia de los sindicatos, aún en previsión del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: *"Artículo 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:*

*"I. Denominación y domicilio y de sus miembros constituyentes;*

*II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros;*

<sup>65</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*. Tomo II. Ob. Cit. p. 369.

*III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en sus asambleas".*

Otro de los cuerpos colectivos en representación de la clase trabajadora es el *Congreso del Trabajo*, constituido en Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano de 1966 en el régimen de Gustavo Díaz Ordaz. La organización del Congreso del Trabajo está constituido para las diversas federaciones, confederaciones, sindicatos y asociaciones obreras que la integran puedan tener plena libertad de contratación colectiva y el amplio ejercicio de huelga. Dentro de las agrupaciones obreras se encuentran: La Confederación de Trabajadores de México, Sindicato Mexicano de Electricistas, Confederación Regional Obrera Mexicana, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sindicato Industrial de Trabajadores del ramo de la Lana y Conexas, federación Nacional de Actores y la Confederación General de Trabajadores.

Ya se había indicado que el *Congreso del Trabajo* es tribuna del movimiento obrero mexicano, logrando obtener mejor participación de los trabajadores organizados en el desarrollo económico político y social del país en el sentido distributivo. Más es el caso de que éste cuerpo colegiado hoy en día representa principalmente intereses políticos estatales, por lo que se considera no cumple efectivamente con la tarea primordial de las asociaciones obreras que es el defender los intereses de los trabajadores.

La constitución de los cuerpos colegiados tienen el propósito de ampliar la fuerza social, para que ésta no sólo se constituya en jurídica sino también política, obteniendo no sólo la debida protección laboral sino también la creación de prerrogativas laborales.

### 3.1.2. APARTADO "B" FRACCIÓN X

En el estudio del apartado "B" del artículo 123 constitucional en su fracción X presenta al igual que el apartado "A" del mismo numeral el término legal de asociación, reconocida ésta como la reunión de dos o más sujetos para la realización de un fin que al caso lo es la defensa de los intereses comunes de sus miembros. Siguiendo con el análisis del apartado y fracción en cita, se observa el término jurídico de huelga, mismo que forma parte del Derecho Colectivo del Trabajo, medio de manifestación de inconformidad empleada por el cuerpo gremial obrera constituido conforme a la legislación reglamentaria y al caso lo es la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) ejercitado para que con ello se cumpla con las prerrogativas que tanto la Carta Magna como la LFTSE les reconozcan a los trabajadores burocráticos.

Al cuerpo gremial burocrático se le reconoce la prerrogativa del Derecho de Huelga, ejercitada cuando sea violados los derechos constitucionales o legales de los burócratas de las dependencias o de los poderes de la Unión, pudiendo ser dichos trabajadores ya sea: "...*respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos...*", más es el caso que en el Derecho Burocrático esencialmente en la legislación reglamentaria la LFTSE especifica que un sólo sindicato se reconoce en cada dependencia (derecho de sindicato único), entendiéndose éste como que sólo se podrá constituir un cuerpo gremial en una dependencia del gobierno, más sin desviarnos en el asunto, lo transcrito con antelación indica que podrán ejercer el derecho de huelga cuando respecto de una o varias dependencias se les viole sus derechos; por lo que dicha sindicación única queda entre dicho; lo que se estudiará con posterioridad.

La ley reglamentaria de la fracción en estudio será estudiada con posterioridad, con el objeto de señalar cuales son las formas de constitución y regulación de los cuerpos gremiales de los trabajadores al Servicio

del Estado; y como se encuentra reguladas las cláusulas de ingreso en su Contrato Colectivo.

### **3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La LFT reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que en su encabezado enuncia que será aplicada para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo Contrato de Trabajo; a excepción claro de los enmarcados por la hipótesis del apartado "B" de dicho precepto legal enunciado y que son: Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; encierra la ley a la que se está haciendo referencia en su cuerpo legal los Títulos Séptimo de las Relaciones Colectivas de Trabajo y el Octavo de las Huelgas, ambos enmarcando el carácter social de los grupos colectivos de los sindicatos.

Al tratar el tema de las Relaciones Colectivas de Trabajo se adentra a las asociaciones colectivas temporales y permanentes de trabajo (de trabajadores y patrones); en el primer caso se refiere a las coaliciones y en el segundo a los sindicatos, federaciones y confederaciones. Estos últimos se diferencian por su constitución y las finalidades que persiguen, pero al haberse ya adentrado en su estudio en el capítulo primero de conceptos generales del presente trabajo, se considera que no es ocioso hacer una somera repetición de la consistencia legal, más no doctrinal; cumpliendo con ello el objetivo del presente capítulo.

Ahora bien, al enfocar sólo el cuerpo legal del sindicato la LFT enmarca en su numeral lo siguiente: "Artículo 356. *Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*". Afirmando los términos del artículo 9º de nuestra Carta Magna el cual señala la libertad de asociación; asevera en el siguiente numeral 357 del mismo ordenamiento legal que tanto los trabajadores como los patrones no necesitan autorización previa para poder constituir un sindicato;

concepto que bajo su lineamiento se contrapondría por lo dispuesto en el artículo 374 toda vez que indica lo siguiente: "*Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:*

- I. Adquirir bienes muebles;*
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente y directamente al objeto de su institución; y*
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes."*

Entonces no todos los sindicatos que se constituyeron bajo el término del artículo 357 pueden alcanzar los fines legales a los que preferencial y necesariamente demandan; es entonces viable establecer un criterio legal de lo que significa *legalmente constituidos*; para ello se debe no sólo a lo enmarcado por el artículo 357 de la LFT antes transcrito, sino a lo previsto por la propia ley en su cuerpo jurídico. Es entonces que amerita hacer un estudio numeral del Capítulo II del Título Séptimo denominado *de las Relaciones Colectivas de Trabajo* de la ley antes enunciada; y al que al respecto proceda:

- 1) El fin primordial de su constitución legal es el del estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356 LFT);
- 2) Deben formar parte al sindicato los trabajadores mayores de los catorce años (artículo 362 LFT);
- 3) Integrarán como mínimo al sindicato veinte trabajadores activos antes de la presentación de solicitud de ingreso o de tres patrones (artículo 364 LFT);
- 4) Deberá de estar registrado ante las autoridades de trabajo; a lo cual necesitará presentar su solicitud ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si es de competencia federal o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje si lo es local; debiendo presentar los siguientes documentos:
  - a) Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

b) Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presentan los servicios;

c) Copia autorizada de los estatutos;

d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva;

e) Debiendo estar autorizados dichos documentos que se presenten por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo por lo dispuesto por los estatutos del sindicato (artículo 365 LFT).

Una vez registrado el sindicato por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje producirá efectos jurídicos ante todas las autoridades (artículo 368 LFT); se establece un sindicato legalmente constituido al que se le reconoce personalidad jurídica con patrimonio propio, pudiendo obtener bienes muebles e inmuebles destinados para los fines de su constitución; obteniendo además la posibilidad de defender sus derechos ante las autoridades y ejerciendo las acciones que para ello correspondan (artículos 368 y 374 LFT).

Prosiguiendo con el estudio de la figura de los sindicatos, y como ya se había mencionado, debe de cumplirse con los términos del artículo 365 de la LFT; por cuanto hace a los documentos más necesarios para su constitución legal se señalan los siguientes:

A) copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva. En la que se manifiesta la voluntad de los trabajadores de una empresa a querer formar parte de un cuerpo gremial declarada en forma expresa o tácita, haciéndose el conteo adecuado de los miembros de la asociación; obligando ser como mínimo veinte trabajadores; además también se deben determinar los objetivos y medios de la asociación profesional para lograr sus fines, debiéndose elegir a una directiva para su debida representación. Por lo que en resumen, una asamblea

constitutiva deberá observar: a) determinar cuáles son sus integrantes, los que no serán menores de veinte, debiendo tener más de catorce años. b) el objeto o fin de la asociación (defensa de sus intereses en común) c) medios para cumplir con dicho fin; y d) elección de sus representantes.

Para tener una visión más clara del acta constitutiva que expide un sindicato, presenta un formato Juan B. Climent Beltrán consistente en:

**"ACTA DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE:-----**

*En la ciudad de -----, siendo las----- horas del día----- del mes de----- de mil novecientos -----, se reunieron en el local ubicado en el número----- de la calle de ----- los trabajadores que a continuación se menciona-----La reunión tuvo por objeto constituir un sindicato de trabajadores de -----, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 356, 360 fracción --, 364 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.-----Fueron designados por mayoría de ----- votos para dirigir los debates de esta Asamblea Constitutiva, las siguientes personas: Presidente :-----; Secretario:---; Vocal:-----; Vocal:-----; quienes tomaron posesión de sus puestos. Seguidamente, la Asamblea designó por mayoría de --- votos a las siguientes personas como escrutadores: al C.----- y al C.-----; quienes procedieron a certificar la lista de asistencia anteriormente citada, y la identidad de las personas comprendidas en ella.*

*Acto seguido, el Presidente expuso que, siendo conocido por todos los concurrentes el objeto de esta asamblea, sometía a la aprobación de la misma la conveniencia de resolver sobre el siguiente:*

*Orden del día.*

*Primero. Constitución del sindicato.*

*Segundo. Discutir y aprobar, en su caso, los estatutos de la organización.*

*Tercero. Elección de los integrantes del Comité Ejecutivo, que constituirá la Directiva, así como de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y de Justicia.*



*La asamblea aprobó por unanimidad de votos el Orden del Día, y después de deliberarse sobre los puntos del mismo, habiendo hechos uso de la palabra varios concurrentes, se adoptaron por su orden las siguientes resoluciones:*

*I. Se acuerda por unanimidad de votos constituir en este acto una asociación de trabajadores, formando el sindicato de-----, al que podrán adherirse otros trabajadores con arreglo a los Estatutos, que se denominará----- para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, conforme a lo dispuesto en los artículos 356, 360, fracción ---, 364 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.*

*II. Se aprueban por mayoría de---- votos ( o unanimidad de votos), los Estatutos que se anexan a la presente acta, para regir el Sindicato constituido.*

*III. Queda elegido por mayoría de---votos, para el periodo comprendido desde esta fecha hasta el día- del mes de---- del año de---- el siguiente Comité Ejecutivo, con las atribuciones y funciones que señalan los Estatutos: Secretario General:-----; Secretario de Organización---; Secretario de Actas:---; Secretario-Tesorero:---; Secretario del Trabajo y Conflictos:---; y Secretario del Exterior:-----.*

*IV. Quedan elegidos para integrar la Comisión de Vigilancia, por mayoría de ---votos, para el periodo comprendido desde esta fecha de--- con las atribuciones y funciones que señalan los Estatutos:*

*Presidente:-----; Secretario:-----; Vocal:-----; Vocal:-----; Vocal:-----.*

*V. Quedan elegidos para integrar la Comisión de Honor y Justicia, por mayoría de ---votos, para el periodo comprendido desde esta fecha la fecha de ---con las atribuciones y funciones que señalan los Estatutos: Presidente:-----; Secretario:-----; Vocal:-----; Vocal:-----; Vocal:-----.*

*Seguidamente el Presidente de la Mesa de Debates invitó a las personas que resultaron elegidas a la toma de posesión de sus cargos, quienes manifestaron su aceptación y rindieron la protesta de su fiel desempeño.*

*No habiendo más asuntos que tratar levantó el Secretario de la Mesa de debates la presente acta, que fue aprobada por unanimidad, y el Presidente dio por terminada la asamblea a las— del día de la fecha, firmándose el acta por los escrutadores, los miembros de la propia Mesa de Debates, los del Comité Ejecutivo y los demás concurrentes que quisieron hacerlo."*

66

Siguiendo con el estudio de los documentos que se deben de presentar, se encuentran:

B) Copia autorizada de sus estatutos: (Son autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto y acordado por los elementos humanos del sindicato, en la asamblea constitutiva; siendo éstos los representantes legales previa votación y nombramiento en asamblea. Los estatutos contendrán: "Artículo 371.- *Los estatutos de los sindicatos contendrán:*

*I. Denominación que lo distinga de los demás;*

*II. Domicilio;*

*III. Objeto;*

*IV. Duración. Faltando esta disposición se atenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;*

*V. Condiciones de admisión de miembros;*

*VI. Obligaciones y derechos de las asociaciones;*

*VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán lo siguiente:*

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

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión 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 de ser aprobada

g) Por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;

La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de sus miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;

*X. Periodo de duración de la directiva;*

*XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;*

*XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;*

*XIII. Época de presentación de cuentas;*

*XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y*

*XV. Las demás normas que apruebe la asamblea."(LFT).*

C) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva: la conforman sus representantes que vigilan el cumplimiento de sus estatutos y con ello de los fines del cuerpo de asociación. La duración de la directiva en el poder se expresará en los estatutos, siendo decisión de los integrantes del gremio el manifestarlo o no, es recomendable que dicha duración sea conforme al sexenio presidencial; sin riesgo a reelección debiendo manifestarlo en los estatutos.

Los requisitos para poder formar parte de la directiva son:

- a) Ser trabajador mayor de dieciséis años;
- b) Ser mexicano;
- c) Ser trabajador activo en la empresa;
- d) Ser trabajador de planta;
- e) Tener una antigüedad considerable;
- f) No haber sido condenado de ningún delito;

Los primeros dos requisitos se regulan por exclusión en el artículo 372 LFT; los últimos cuatro requisitos no son regulados en la ley pero

debido a su relevancia son aplicables en la realidad. El que se encuentren en servicio activo; es una estipulación lógica, ya que la sindicalización es un derecho que nace de una fuente de trabajo y por acuerdo con los fines del gremio es con el propósito de vigilar los intereses laborales. El ser un trabajador de planta consiste en "Artículo 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón tiene a su favor la presunción de ser trabajadores de planta" (I.L.T.). Y el tener una antigüedad considerable hace presuponer que dicho trabajador tiene conocimiento de los principales problemas internos no sólo en el grupo sindical sino también de los peligros que presentan sus relaciones laborales, los cambios económicos y sus efectos. el salario, la jornada, las primas, etc., es decir, un trabajador que tenga latente el presente social y que considere la responsabilidad que le hace representar a su directiva; por lo que lo convierte en un elemento valioso.

La mira de no aceptar dentro de la directiva a trabajadores que hayan cometido un delito; es por tener una persona honorable en la representación del grupo, es una condición que no sólo en el Derecho Laboral se divulga, se encuentra también en el Derecho Civil, al encontrarse regulada de manera similar en cuanto a los requisitos al referirse dicho cuerpo legal al albacea el cual no debe contar con un antecedente de haber cometido delito contra la propiedad. Criterio importante que debe ser señalado en la legislación laboral.

Ahora bien, una vez constituido el sindicato denotamos con el antecedente antes vertido la importancia de su registro. El sindicato de trabajadores como persona moral podrá constituirse bajo las siguientes hipótesis:

*"Artículo 360:*

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

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

*III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una 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;*

*V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte" (LFT).*

En términos generales y de manera legal los sindicatos de los trabajadores podrán constituirse de la manera antes reseñada; más un concepto doctrinal podrá esclarecernos sus términos, aunque bajo las indicaciones de párrafos anteriores de que el actual capítulo sólo lo es de carácter legal y no doctrinal, es en consideraciones dogmáticas necesaria una explicación dogmática:

a) sindicatos gremiales: *"...es una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones o de oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes";*<sup>67</sup>

b) sindicatos de empresa: *"...es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades, de sus miembros";*<sup>68</sup>

c) sindicatos industriales: *"Esta clase de sindicatos, además de ofrecer las conveniencias de los de la empresa, tienen a su favor que permiten al formación de organizaciones más fuertes, ya que pueden agrupar a un grupo mayor de trabajadores; sin embargo en la práctica también han provocado varios problemas, derivados principalmente de la circunstancia de que en ocasiones, llegan a presentarse situaciones diferentes en las varias empresas en que*

<sup>67</sup> Ibidem, p. 69.

<sup>68</sup> GUERRERO, Fuquero. *Manual del Derecho del Trabajo*, Ob. Cit. p. 315.

*laboran los trabajadores que las forman, a pesar de lo cual, un acuerdo tomado por la mayoría afecta a todos los obreros, incluyendo a los que trabajan en empresas que no hay ningún conflicto".*<sup>69</sup>

d) sindicatos nacionales de industria: (nacen el 31 de diciembre de 1956). Las asociaciones de trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial en dos o más Entidades Federativas, son los acreedores a esta forma de constitución, por lo tanto no es limitado el ramo a una sola entidad federativa.

e) sindicatos de oficios varios: fueron constituidos principalmente para aquellas zonas con poca población industrial, es decir, áreas alejadas de la llamada explotación demográfica, donde sólo existen pequeñas empresas de diversos oficios, que en suma de sus integrantes es menor a veinte.

Para terminar con el presente punto, es necesario mencionar que los sindicatos podrán constituir federaciones y confederaciones (artículo 381 LFT); los cuales además de los requisitos enmarcados en el artículo 371 párrafos antes referido contendrán: *"Artículo 383...I. Denominación y domicilio y de sus miembros constituyentes; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas" (LFT)*. Estos cuerpos representativos deberán de ser registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, las cuales para dicho registro deberán presentar: *"Artículo 385...I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva..." (LFT)*; documentos que deberán de ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo disposición en contrario de sus estatutos.

<sup>69</sup> BUEN ROSTRO CISNEROS, Antonio. La sindicalización en la nueva Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 14

### **3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

En cuanto al estudio de la ley burocrática, es decir, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado (LFTSE), en su Título Cuarto denominado "De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo" siendo éste el tema importante que nos acoge es trascendente mencionar los principales preceptos jurídicos que en el seno del capítulo antes referido se encuentren. Ahora bien, en la ley de estudio se halla el siguiente concepto de sindicato: "Artículo 67. Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes", se podría concluir que se reconoce un sindicato por cada dependencia, atendiendo que además los siguientes artículos a ello encaminan: "Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso en que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento mayoritario", "Artículo 71. Para que se constituya un sindicato, se requiere que la formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros", "Artículo 72....El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro", "Artículo 73. El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria..." afirmativa legal existente del sindicalismo único, que se contradice por lo dispuesto en la tesis jurisprudencial que a continuación se invoca:

*"Novena Época*

*Instancia: Pleno*

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

*Tomo: V, Enero de 1997*

*Tesis: P. 1/97*

*Página: 117*



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

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

*Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juvenitino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.*

*El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete."*

Por lo que el sindicato único es un punto jurídico de controversia al que se le debe de hacer el estudio legislativo correspondiente, es decir, se debe presentar una iniciativa de reforma en cuanto a dichos preceptos jurídicos.

Una vez de haber realizado dicha observación es conducente seguir con el estudio del capítulo colectivo de la LFTSE. Los requisitos para poder registrar a un sindicato ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en términos por el artículo 72 de la precitada ley son los siguientes: "I. Acta de Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva de la agrupación; II. Los estatutos de los sindicatos; III. El Acta de la sesión en que se

haya designado la directiva o copia autorizada de aquella; y IV. Una lista de los miembros de que se componga del sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.”; debiendo dicho tribunal previo a su registro, investigar si los solicitantes cuentan con la mayoría de los trabajadores de la unidad a la que representan y si no hay otra asociación sindical.

Tanto el sindicato burocrático al igual que el sindicato que se regula en la Ley Federal del Trabajo deberán constituir su directiva, la cual y que a diferencia de ésta última ley, señala la LFTSE que tendrán responsabilidad en términos del Derecho Común, es decir, de la dicha obligación jurídica se desprende en la celebración de un mandato; hipótesis que se encuentra regulada en los artículos 80 y 81 de la LFTSE. En cuanto a lo antes referido, es lógico ya que responde dicho representante sólo ante terceros o en caso de que derive de actos que sean encaminados al cumplimiento de sus funciones.

El sindicato una vez ya registrado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá observar lo siguiente:

- a) *Obligaciones:* proporcionarle los informes que le sean solicitados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el sindicato tenga cambios en su directiva, estatutos o en su comité.
- b) *Ejecutivo,* ya sea altas o bajas o cualquier modificación deberá informar dentro de los diez días siguientes de dicha resolución, proporcionar cooperación al tribunal multicitado en aquellos conflictos que así lo amerite, *patrocinar y representar a sus agremiados antes las autoridades cuando así sea solicitado;* (artículo 77 LFTSE); y
- c) *Prohibiciones:* hacer propaganda religiosa, actividades que conlleven al lucro, violencia con los trabajadores libres para fines de sindicalizarlos, fomentar actos violentos contra personas o propiedades, adherirse a organizaciones o centrales, obreras o campesinas. (artículo 79 LFTSE).

Las anteriores hipótesis jurídicas que divergen con lo establecido en la LFT son que el sindicato burocrático deberá: ser cooperativo con el Tribunal en caso de haber algún conflicto (sin precisar el tipo de éste) y el representar a sus agremiados ante cualquier autoridad y evitar la violencia para que no obliguen a los trabajadores libres a sindicalizarse.

Es por notarse la divergencia que existe entre una ley laboral y otra; por lo que respecta a la ley en estudio se prevé que la libertad sindical se encuentra un tanto controlada, y al respecto se puede establecer el artículo 69 el cual indica lo siguiente: *"Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados"*; el control absoluto de los trabajadores sindicalizados bajo la perspectiva antes referida es que una vez ya sindicalizados el trabajador no podrá voluntariamente renunciar al sindicato, pudiendo sólo desligarse de dicha responsabilidad a través de la expulsión. Otro aspecto importante es el que se encuentra en el numeral 70 de la LFTSE, el cual menciona que un trabajador sindicalizado al convertirse en trabajador de confianza quedaran en suspenso sus derechos y obligaciones sindicales; apreciándose la profunda contradicción con el artículo 9º de nuestra Carta Magna, ya que si bien es cierto que éste último numeral establece la libertad de asociación, el artículo 70 antes mencionado lo limita totalmente. Siguiendo bajo éste mismo esquema se puede encontrar que la LFTSE establece que para que haya expulsión sólo podrá tener efectos si se lleva a cabo en términos del artículo 73 en el que se encuentra que para que una expulsión surta sus efectos debe de haber la aprobación por la mayoría de sus miembros o por la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales, previa defensa del agremiado acusado; la cual será bajo la orden del día. Y más aún, que sin dejar de observar la tesis jurisprudencial antes invocada (página 93), dichos preceptos legales que si bien es cierto que violan la garantía individual consagrada en el artículo 9º constitucional (asociación), no viola la libertad de trabajo y la serie de garantías que conlleva dicho reconocimiento, como lo son la libertad de carácter

general, la libertad de audiencia, la violación de ser procesado por juzgados especiales; bajo la perspectiva del artículo 76 de dicho cuerpo legal: *"Artículo 76. El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión"*.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado nunca podrá separar alguno de sus miembros; se regirá por sus estatutos y las disposiciones que se encuentran enmarcadas en la LFTSE dirigidas para los sindicatos. (artículo 84 LFTSE).

## **CAPITULO 4**

### **LA LIBERTAD INDIVIDUAL SINDICAL**

La libertad sindical es un derecho reconocido para la clase obrera, producto de la reivindicación social la cual en nuestro país se encuentra regulada en el artículo 123 constitucional, mismo que se divide en dos apartados los cuales contemplan las garantías sociales del país mexicano; tema que se examina en sus tres aspectos que son: la positiva, la negativa y la de separación. Se estudiarán las leyes reglamentarias de dicho precepto constitucional (Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado), en su aspecto colectivo donde se analizarán los contratos colectivos o ley, solo por lo que respecta a los sindicatos donde sus agremiados presten sus servicios a patrones que se regulan por el apartado "A" del artículo 123 constitucional quienes son los únicos que pueden establecer en el capitulado de su Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión.

Se ha cuestionado la existencia de la cláusula de exclusión, principalmente sobre los valores colectivos a favor de la clase obrera, ya que de su aplicación se desprenden intereses gremiales y políticos mas que sociales, por lo que en el presente capítulo se estudiarán principalmente las contradicciones entre las garantías individuales y sociales contempladas en nuestra Carta Magna, con los artículos 359, 71 fracción VII y 413 de la Ley Federal del Trabajo, pues en pleno estudio se puede desprender que estos últimos artículos limitan la libertad de trabajo y de asociación de todo individuo en una sociedad.

Se abordara un problema laboral que causo polémica en el año del 2001, dos mil uno, al ser confirmada la resolución que fue recurrida en revisión por el Ingenio el Potrero Sociedad Anónima, Sindicato de Trabajadores Azucareros de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana y la Sección 23 de dicho sindicato. Se establecerá la diferencia entre los actos del poder judicial y el poder legislativo, así como el alcance de la ley suprema.

la ley federal, y la jurisprudencia, planeando bajo tales conceptos explicar porque le necesidad de la reforma del artículo 359, 371 y 413 de la LFT con el propósito de proteger las garantías individuales y sociales multienunciadas.

El siguiente capítulo esperamos que sea de su interés, proyecta inquietudes que solo a través de la fuerza social se podrá reconocer, pues es necesario aplicar los derechos sociales de los trabajadores que se contemplan en nuestra Carta Magna y en tratados internacionales como el C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 de la OIT, porque hay que recordar que el legislador en el cuerpo de la Carta Magna solo describe el reconocimiento de derechos de manera general y no individual, por lo que al ser reglamentados los artículos que le conforman, estos de ninguna manera podrán contradecir ni excluir precepto o garantía constitucional de los trabajadores mexicanos y extranjeros en el territorio mexicano.

#### ***4.1 ANÁLISIS DE LA LIBERTAD SINDICAL ANTE LAS LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL***

Es de observarse que bajo la perspectiva que se ha llevado a cabo en éste trabajo de tesis es en primer lugar el encaminar al lector dentro al ámbito Colectivo del Trabajo, en segundo lugar guiarlo al conocimiento del desarrollo histórico del mismo, para así poderlo introducir en el ámbito reglamentario (estudiado en el capítulo anterior) y por último en el presente capítulo no sólo se analizará el tema de la libertad sindical, sino también su aspecto jurídico relacionándola con la Carta Magna y las legislaciones reglamentarias del Derecho Laboral Colectivo; proporcionando además al lector como presupuesto básico en la enseñanza dogmática, el significado del término libertad sindical y su relación con la cláusula de exclusión, de manera delimitada para que con posterioridad se pueda enfocar la idea de la anticonstitucionalidad de dicha cláusula.

Al tratar el tema de la libertad sindical, se tendría en mente el ejercicio de los derechos otorgados por los artículos 1º, 2º, 5º, 6º, 7º, 9º, 11º, 14º (garantías individuales) y 123 (garantía colectiva), todos constitucionales. Es decir, es un tema que al enfocar un ámbito colectivo, tuvo la necesaria situación de tener un problema individual laboral; y es mencionado acertadamente lo anterior, ya que al encontrar el título o vocablo jurídico libertad, se encamina a la luz del Derecho a un solo individuo que bajo las aspiraciones del hombre ha luchado para poder crear en la superestructura jurídica el respeto a la -libertad-; en cuanto al Derecho Positivo de nuestro país se encuentra vigente el artículo segundo de la Carta Magna, misma que refiere "*Art.2º. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos...*"; Ahora bien, se ha comentado que la libertad sindical tiene su sostén en el Derecho Colectivo, y que al encontrar la palabra "*libertad*" se halla bajo una perspectiva individualista, donde el hombre está libre de toda coacción, misma que se limita al encontrarse en una sociedad donde se crean leyes que hacen disfrutar de dicha prerrogativa; más toda vez que al estudio de la *libertad sindical* dicha palabra se encuentra compuesta con el término "*sindical*" es decir el aspecto social, de clase, pues dicha voz se origina del término jurídico de "*sindicato*", mismo que de acuerdo a las leyes de ambos apartados del artículo 123 Constitucional podrá ser constituido por un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones (artículos 364 de la LFT y 71 de la LITSE). Por lo que se desprende que dicho término sobrelleva el aspecto colectivo e individual, encontrando el primero que lo es cuando la sociedad que reconoce su existencia, le da las bases para poder defender y representar los principios que lo constituyeron (sindicato y sus intereses) y por cuanto hace lo individual la libertad que le da la ley para conformar o excluirse de un sindicato. Al respecto, Mario de la Cueva clasifica a la libertad sindical en: "*a) la libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo; b) la libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno; c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir...Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una*

*misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida”.*<sup>70</sup>

Es entonces que el autor antes enunciado clasifica a la libertad sindical en tres aspectos, cada uno de ellos en la cuestión individual: 1) la libertad positiva; 2) la libertad de separación; y 3) la libertad de separación o de renuncia.

Así también se encuentra en el ámbito de las tesis jurisprudenciales y que a continuación se citan:

**“LIBERTAD DE ASOCIACION (SINDICATOS).** *Si en virtud del convenio celebrado entre una empresa y el sindicato que en ella es titular del contrato colectivo de trabajo, aquella admitió a unos trabajadores que no ingresaron a dicha unión sindical, no se puede obligar a tales trabajadores a pertenecer a ella, si no es su voluntad hacerlo, y si optasen por adherirse a un nuevo sindicato que se forme, tendrían facultad para obrar de esta manera sin que la empresa, el sindicato o alguna otra persona, pudiesen impedirlo; porque esto equivaldría a coartar un derecho que la Ley concede a los trabajadores y que deriva del principio de libertad de asociación consagrado en nuestra constitución.*

*Amparo directo 4670 54. Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas y Similares de la Ciudad de Puebla. 8 de enero de 1958. 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.*

*Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Sexta Apoc. Volumen VII. Quinta Parte. Tesis: Página: 99. Tesis Aislada”.*

*“Novena Época*

*Instancia: Pleno*

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

*Tomo: I. Enero de 1997*

*Tesis: P. 197*

*Página: 117*

**SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSGRADA EN EL**

<sup>70</sup> **DI:** I.A. CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. p. 302-303.



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

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

*Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.*

*El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número 1/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete."*

Sin disminuirle importancia a la doctrina y que sin ser materia de éste capítulo, es dable por la explicación obligatoria del tema exponer razonamientos que para el caso son necesarios. En base a ello, como estudio deliberadamente general se encuentra que Justino Jiménez de Arcega contempla a cuatro grupos o categorías de derecho en la libertad sindical:

*"a) El derecho individual de libre constitución de asociaciones profesionales y de libre afiliación a las mismas. Estos derechos son, en nuestro concepto, modos de ejercicio del derecho individual a la libertad de asociación;*

*b) El derecho de las organizaciones profesionales a organizarse, autogobernarse, actuar y subsistir con libertad, el cual como se observará luego, se desdobra en una serie de derechos perfectamente*

*individualizables. Es éste conjunto de derechos lo que constituye la libertad sindical en sentido estricto;*

*c) El derecho a una especial protección que ha de ser reconocida a los dirigentes sindicales, llamado generalmente fuero sindical; y*

*d) Los derechos que deben de ser individualmente reconocidos a los integrantes de las organizaciones profesionales frente a las propias organizaciones que ellos integran.”<sup>71</sup>*

Mientras Néstor De Buen indica que “*libertad sindical es entonces, como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.*”<sup>72</sup> Y bien afinado su concepto del autor invocado, ya que efectivamente la libertad sindical es viable reconocerla como un derecho de clase es decir, de la clase trabajadora (de los trabajadores, aunque también se le reconoce este derecho a los patrones); sin olvidar claro que dicha prerrogativa es consentida a partir de que el individuo se integra a un sindicato o gremio.

Antes de entrar en nuestra legislación se enunciara de manera económica los siguientes antecedentes jurídicos: “*Artículo 159. de la Constitución de Weimar...la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar a trabar esta libertad son ilícitos... Constitución Francesa del 4 de octubre de 1958...El pueblo francés proclama solemnemente su vinculación a los Derechos del Hombre y los principios de soberanía nacional, tal y como fueron definidos por la*

<sup>71</sup> JIMENEZ ARCHIEGA, Justino. *La libertad sindical*, Fundación de Cultura Económica, Argentina, 1980, p. 15.

<sup>72</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Ob. Cit. p. 614.

*Declaración de 1789, confirmada y complementada por el preámbulo de la Constitución de 1946...la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales del 2 de mayo de 1968, art.26 de los Derechos de Asociación: Los trabajadores y los empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho de gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimientos judicial adecuado...La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de noviembre de 1948; artículo 23. fracción IV... Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses...Convención Americana sobre Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969, artículo 16 fracción I: "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole..Declaración de Querétaro, capítulo III...1. las libertades de sindicación, de negociación y de contratación colectivas y de huelga, son elementos constitutivos de la democracia; 2. Los trabajadores, sin necesidad de ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquél del que formen parte; 3. Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros; 4. Las autoridades y sus empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad...; 5. Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades; 6. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de sus directivas por vía administrativa; 7. Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer*

*las condiciones generales de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios. Convenio 98 de la OIT, el artículo primero. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo; 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”*<sup>73</sup> *“C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 de la OIT...Parte 1ª. Libertad sindical...Artículo 2. Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas...”*<sup>74</sup>

Bajo ésta perspectiva se observa que la libertad sindical no sólo es definida de acuerdo a su enunciación, es decir, a la libertad de integrar o conformar un sindicato, porque conllevaría solo a una la libertad individual, pero una vez incorporándose al gremio se obtendrá una libertad colectiva, lo anterior se apoya con los siguientes preceptos legales:

A. Artículo 123 constitucional fracción XVI 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 etc”*,

B. Artículo 123 constitucional apartado “13” Fracción X. *“Los trabajadores tendrán el derecho a asociarse para la defensa de sus respectivos intereses...”*

<sup>73</sup> Ibidem, p. 611 y 617.

<sup>74</sup> Organización internacional del Trabajo ILO: ILOX: Las normas internacionales del trabajo. 1999.

C. Artículo 355 de la LFT *"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus respectivos intereses comunes"*.

D. Artículo 356 del mismo ordenamiento legal antes enunciado: *"Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*.

E. Artículo 67 de la LFTSE *"Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidos para el estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes"*.

F. Artículo 69 del mismo cuerpo jurídico *"Todos los trabajadores tienen el derecho a formar parte del sindicato correspondiente..."*

El lector en base a ello, encontraría que el tema de libertad sindical está perfectamente apoyado y protegido por nuestro Derecho Positivo; más al estudiar las siguientes hipótesis jurídicas a los que el autor antes citado clasificó a la libertad sindical en positiva, negativa y de separación o de renuncia no contemplan la misma suerte los trabajadores con la aplicación de la legislación en cuanto al reconocimiento de sus respectivos, violando con ello los principios generales del Derecho y lo que es grave, es contrario de las propias garantías individuales.

Al haber examinado los elementos básicos tanto de la Ley Primaria como de las Secundarias, es conveniente seguir con la interpretación de cada precepto en cita, para resaltar la propuesta del presente trabajo.

#### **4.1.1 LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A", DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

El apartado "A" del artículo 123 constitucional contempla: *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al*

*efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...* ”.

Es por consiguiente indicar que dicho apartado regula las relaciones de trabajo entre los trabajadores que prestan servicios a un patrón particular o empresas privadas; derecho que se deriva de una prerrogativa de carácter individual previamente constituida y que se denomina: garantía individual constitucional contenido que se guarda en el precepto quinto de dicha Carta Magna. Ahora bien, al haber aclarado el ámbito subjetivo de su aplicación, se proseguirá el análisis del cuerpo jurídico de la Ley Federal del Trabajo, la cual es la ley reglamentaria del apartado antes referido.

Para estudiar la libertad sindical, es menester remitirse al Título Séptimo de la LFT, denominado "*Relaciones Colectivas de Trabajo*" ya que en dicho capítulo es hacendeda la regulación del sindicalismo. Ante el presupuesto de que en el Capítulo Tercero ya ha sido tratado, es propio hacer mención de manera resumida algunos aspectos generales como lo es la coalición; misma que se encuentra revestida en el artículo 354 de la LFT, siendo ésta la asociación temporal de trabajadores o de patrones en defensa de sus respectivos intereses. La libertad sindical por lo tanto encuentra como grado de origen el sindicato conformado con un mínimo de veinte integrantes en servicio activo (si es que es una asociación de trabajadores) o de tres (si es de patrones), en términos por lo dispuesto en el artículo 364 de la LFT, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Para poder encontrar el reconocimiento del ejercicio de la libertad sindical en la ley en estudio (LFT); es conveniente recordar que la libertad sindical se clasifica en: positiva, la libertad sindical negativa y la libertad sindical de separación o de renuncia. Por lo que a continuación y bajo tales principios se hará una relación de los artículos vigentes en la legislación laboral, para aplicarlos a un estudio de dichas hipótesis dogmáticas.

#### **Libertad positiva:**

- a) Artículo 357: *"Los trabajadores y patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."*;
- b) Artículo 362. *"Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años."*;
- c) Artículo 370. *"Los estatutos de los sindicatos contendrán:...Condiciones de admisión de miembros;..."*;
- d) Artículo 381. *"Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones..."*;
- e) Artículo 383. *"Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables de los artículos 371, contendrán:...Condiciones de adhesión de nuevos miembros;..."*;

En cada uno de los artículos precitados, se encuentra el aspecto positivo de la libertad sindical individual y colectiva; pero para ello la propia ley requiere los siguientes elementos de preexistencia:

*Trabajadores:* mayores de catorce años, no ser trabajador de confianza y estar en servicio activo (en treinta días antes de presentar la solicitud de registro art. 364);

**Sindicatos:** Considerando al gremio como una persona jurídica, es consecuentemente positivo darle también el reconocimiento de dicha libertad sindical, al otorgarle el derecho de poder o no ingresar a una federación o confederación; en observancia claro de una previa constitución jurídica en términos del artículo 366y 374 de la LFT.

#### **Libertad negativa:**

a) Artículo 358: *"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato..."*;

Tal como lo menciona Mario de la Cueva *no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno (libertad negativa)*; indica que al ser trabajador y susceptible de obtener dicha prerrogativa pueda tener esa libertad para decidir ingresar o no a un sindicato constituido, constituyendo por lo tanto una voluntad autónoma de toda coerción gremial con el afán de conformar una fuerza sindicalista.

#### **Libertad por separación:**

a) Artículo 358, segundo párrafo: *"...Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."*

Es entonces de confirmar que el derecho del trabajador de separarse o de renunciar al sindicato no trae aparejadas consecuencias jurídicas; de acuerdo a la hipótesis dogmática de Mario de la Cueva al ejercer el derecho de la libertad de separación o de renuncia, situación que el Derecho vigente no atiende.



Ante la importancia de la libertad sindical en sus tres aspectos, se podrá determinar conforme a los principios generales del Derecho y la justicia (a través de los principios generales del Derecho); encabezada claro por lo regulado por nuestra suprema Carta Magna si es o no anticonstitucional la cláusula de exclusión.

#### **4.1.2 LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B"**

Hay que recordar que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "B", en tal efecto el régimen que se aplica es diferente al que se observó en el punto anterior debido a la naturaleza tanto en la relación laboral como en la representación o la asociación profesional. Lo anterior se confirma, ya que habiendo en el caso una relación de trabajo en la que se encuentren como partes contratantes un patrón y trabajador; al caso lo es el Estado (patrón) con el subordinado o trabajador, estando este último obligado directamente con el representante de la dependencia correspondiente; lo anterior se corrobora por lo establecido en el artículo segundo de dicha ley: "*Artículo 2. Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas a los trabajadores de base a su servicio...*". Y en cuanto a la diferencia que existe en la representación gremial, consiste principalmente que bajo la aplicación de la ley establece que: "*Artículo 67. Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes*"; por lo tanto se reconoce el establecimiento del sindicato único; aunque claro desde el año de 1997 se aprobó una tesis jurisprudencial en la que se determinó que el principio de sindicación única viola el artículo 123 apartado, fracción X, toda vez que restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses; tesis que a continuación se reproducirá:

*"Novena Época  
Instancia: Pleno  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: I, Enero de 1997*

*Tomo: V, Enero de 1997*

*Tesis: P. 197*

*Página: 117*

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

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

*Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.*

*El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número 1/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete."*

Sin olvidar el propósito del presente estudio, la libertad sindical, es encomendable mencionar que bajo los aspectos que Mario de la Cueva proporcione atinadamente respecto de los tres amplios clases de libertad; Héctor Santos Azuela respecto a los trabajadores al servicio del Estado y su libertad sindical señala que tiene dos dimensiones, una individual y otra colectiva.

*"La individual se caracteriza por el derecho del trabajador a:*

*sindicatos;*

1. *Formar junto con otros empleados a los*

2. *No adherirse a ningún sindicato;*

4. *Separarse de su sindicato.*

*En el contexto colectivo, la libertad sindical presenta cuando existe el derecho de:*

1. *Formar ligas, uniones, federaciones, confederaciones, sin permiso o autorización alguna,*

2. *Incorporarse a las organizaciones cúpula ya existentes,*

3. *No incorporarse o afiliarse a alguna organización cúpula, y*

4. *Separarse de ésta cuando se considere necesario.*"<sup>75</sup>

Respecto al primer catalogado que enuncia Héctor Santos Azuela, pudo haber realizado dicha clasificación con apoyo en el contenido de la doctrina mexicana, más no así por la legislación, ya que con respecto al último tema señalado de *Separarse de su sindicato*; dicha disposición o hipótesis jurídica no se encuentra vigente en nuestro Derecho Burocrático. Respecto al ámbito colectivo de igual modo, no es aplicable a la realidad los supuestos: *Formar ligas, uniones, federaciones, confederaciones, sin permiso o autorización alguna*; debido a que la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado vigente señala que sólo existirá la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 78 LFTSE).

Ahora bien, bajo la misma mecánica del punto anterior del presente capítulo, se procederá a analizar la ley en estudio:

<sup>75</sup> Citado por: MORALES PAULIN, Carlos. *Derecho Burocrático*. Porrúa, México, 1995, p. 143.

### **Libertad positiva:**

a) *"Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente..."*;

b) *"Artículo 78. Los sindicatos sólo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado"*.

Es entonces aceptable que en el Derecho Burocrático sea reconocida y aplicada la libertad positiva, tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

### **Libertad negativa:**

Consistente en el derecho que tiene el trabajador de decidir no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno; se encuentra establecido también de manera excluyente y sin entender obligatorio en el artículo 69 al indicar que: *"...Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente..."*; es decir no es un deber sino un derecho, por lo tanto esa facultad se encuentra reconocida por exclusión por nuestra ley burocrática.

### **Libertad de separación o de renuncia.**

Antes que nada hay que indicar que esta libertad no existe en el ámbito burocrático, pues en base a la ley se establece que: *"Artículo 69.... pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados"*; es decir es un cuerpo semi-cerrado al cual si uno de los trabajadores se agremia, no podrá a su voluntad salirse de dicho cuerpo, pudiendo sólo obtenerlo por una expulsión en términos del artículo 74 de la ley en comento.

En cuanto a eso Carlos Reynoso Castillo señala que: *"...el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores del Estado, presenta otras particularidades, por ejemplo la ley burocrática establece que todos los trabajadores tienen derecho de formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su registro, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados. Como puede verse, existe la libertad en su modalidad de ingreso, pero no en su modalidad de egreso, lo cual limita mucho la decisión de un trabajador de pertenecer o no a una organización sindical"*.<sup>76</sup>

#### **4.2 LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO**

Ya que es el tema que ha inspirado la realización del presente trabajo, se desarrollará de acuerdo a los datos proporcionados, es decir: guiar al lector (y si es necesario remitir) a los temas indispensables para su comprensión en el capitulado de la tesis en lectura.

Ahora bien, nuestro Derecho se encuentra recogido por la Carta Magna que en múltiples ocasiones ha sido reformada (vigente 1917): en el marco jurídico de su cuerpo se regula lo que se conoce como garantías individuales (del artículo 1º al 28), en dichas garantías se contemplada la libertad de trabajo en el artículo 5º el cual señala: *"...A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."*; así como el artículo 9º contiene la libertad de asociación del mismo cuerpo jurídico el cual consiste en: *"...No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país."*

<sup>76</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Curso de Derecho Burocrático*. Porrúa, México, 1999. p. 122.

*Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar...”; preceptos constituyentes del soporte jurídico-dogmático del Derecho Colectivo del Trabajo (Sindicatos), Derecho que bajo la perspectiva constitucional se originó con el artículo 123 de dicha Ley Suprema clasificado dentro del denominando capítulo de las garantías sociales (aplicables a la clase trabajadora), norma que se conforma por los apartados “A” y “B”: “...Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley;...A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera:...B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes...”. Por lo anterior se concluye que el trabajo tanto individual como colectivo se encuentra protegido por nuestra legislación, reconociéndolo como una garantía esencial para la existencia de la relación laboral y que es conceptualizada como: “Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” de la LFT; y el trabajo es: “Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien las presta y deben efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...” de la LFT.*

Ahora bien, al estar presentes los conceptos citados, se procede al estudio de la cláusula de exclusión misma que se encuentra regulada en la LFT (Ley Reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional), y se conceptualiza como sigue: *Es aquella cláusula previamente convenida por el sindicato y el patrón en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley, con el objetivo de separar de su trabajo algún miembro agremiado que haya sido expulsado por las dos terceras partes de los integrantes de la asamblea del sindicato titular o bien que el*

*agremiado haya renunciado a formar parte de su seno, provocarlo sin responsabilidad para el patrón sea separado de su fuente de trabajo.*

Por lo que de aplicarse dicha cláusula, es necesario que la misma se encuentre:

- a) Convenida en el Contrato Colectivo o Ley celebrado por el sindicato y el patrón;
- b) Aplicada a obreros miembros del sindicato;
- c) Votada la resolución de expulsión por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros sindicales;
- d) La falta grave por la que es expulsado el miembro debe de establecerse en los estatutos previamente establecidos;
- e) Será oído y vencido en juicio el miembro que presuntamente haya violado los estatutos en el mismo cuerpo gremial;
- f) La asamblea en la cual se decidió la expulsión del miembro expedirá un acta, presentándose copia de ésta ante el patrón para informarle la resolución y proceda a la separación del trabajador de su empleo.

Teniendo en cuenta los aspectos constitucionales señalados (página inmediata anterior), se puede observar que la cláusula de exclusión viola garantías individuales como: la libertad de trabajo (artículo 5º y 123 primer párrafo constitucionales), la libertad de asociación (artículo 9º, 123 apartado "A" fracción XVI y apartado "B" fracción X ambos constitucionales), la garantía de que nadie debe ser juzgado por tribunales especiales (artículo 13 constitucional: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..."); por lo tanto tampoco nadie puede ser privado de sus derechos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes establecidas con anterioridad a los hechos, denominada garantía de audiencia (artículo 14 constitucional párrafo segundo: "Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente

establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...”) garantías que deben proteger al trabajador ante la indebida aplicación de los estatutos del sindicato al que se encuentran afiliados (artículo 371 fracción VII de la LFT: “... Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias...”), lo que en tales aspectos es notorio la violación a las garantías sociales o colectivas (de la clase trabajadora) la cual faculta a los trabajadores a la libre asociación.

La legislación laboral vigente se encuentra regulada ante dos leyes que estudian cada una de ellas, por una parte el apartado “A” la LFT y otra el apartado “B” por la LFTSE. Ante el tema en estudio y por la cita anterior, bajo los contenidos de los cuerpos jurídicos se tiene que en la primera ley, se regula la aplicación de la cláusula de exclusión a los trabajadores y por lo que toca a la ley reglamentaria del apartado “B” se encuentra regulada de la siguiente forma: artículo 76 *“El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.”*. Ahora bien, de acuerdo a la historia se ha previsto que el apartado “B” fue creado con posterioridad al original artículo 123 constitucional por la necesidad de regulación de las relaciones del trabajo ante la personalidad del Estado frente a sus trabajadores o empleados. La cláusula de exclusión fue creada en un principio, para conservar la fuerza proletaria en el país, principalmente se suponía, para lograr las metas de reivindicación obrera y de evitar el antagonismo en el mundo laboral. Un antecedente directo de la cláusula de exclusión que se encontró fue en los estatutos de la CROM (artículo 236) en 1931, dirigiendo su aplicación para la conservación de sus agremiados en vista del peligro de creación de diversas centrales obreras.

Bajo estos aspectos colectivos, remonta hacia los orígenes del sindicalismo con el marxismo (época de los justos), el cual junto con Engels y otros comunistas pregonaban la unidad de la clase trabajadora para la obtención de la fuerza proletaria; ahora bien siguiendo estos lineamientos y bajo los términos del Contrato Social de Rousseau, la unidad produce la existencia de una fuerza que abraza a cada uno de sus integrantes (supuesto principio de los gremios para la conservación de la cláusula de exclusión). También dicho autor



menciona que el convenio o pacto social deberá realizarse a través del reconocimiento de la libertad individual, situación que no se presenta en los gremios con la existencia de la cláusula de exclusión, debido a que en los términos de la libertad sindical por separación (término derivado de la libertad de trabajo), la misma no se actualiza, ya que en caso de aplicar dicha Cláusula de Exclusión produciría efectos que traerían aparejado consecuencias jurídicas en agravio del elemento agremiado (la expulsión).

La cláusula de exclusión en términos del artículo 395 de la LFT indica que *podrá* ser establecida por las partes contratantes en el Contrato Colectivo o Ley que se celebre; situación que reconoce no como un deber sino como un derecho, y que además para poder darle aplicación, deberá de detallarse los motivos y el procedimiento de expulsión (Artículo 371) en los estatutos del sindicato contratante. Es entonces, que la figura jurídica de las cláusulas de exclusión y de admisión son prerrogativas que conforme a la historia aparecieron con el único fin de fortalecer la fuerza sindical, cuestión que se envió con el tiempo en los cuerpos gremiales en ejercicio de dicho derecho.

Derivada de una prerrogativa la cláusula de exclusión, enmarcada y redactada en un cuerpo jurídico (Contrato Colectivo o Ley) mismo del que se originó de una ley reglamentaria (LFT) del artículo 123 de nuestra Carta Magna, encaminan al estudioso del Derecho a recordar que la ley es la creación mínima del Estado que otorga principalmente bases para poder crear figuras aplicables a cada una de las hipótesis jurídicas que se podrían presentar (es decir, individualizar la norma, que en éste caso es la relación laboral) situación que no debe de contradecir sus bases o principios es decir, en contra de la Constitución Política), misma que no se actualiza con el tema en comento; en cuanto a lo anterior es oportuno hacer la cita del artículo 1º de la LFT que a la letra dice "*Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general en toda la República...*" y el artículo 17 de la misma ley: "*Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se*

*tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad";* y que si bien es cierto los sindicatos fueron creados para la representación de sus agremiados y la defensa de sus respectivos intereses, también es que *"las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos"*. (Artículo 2º de la LFT).

Es por ello indudable afirmar que la cláusula de exclusión es contraria a los fines enmarcados por la Constitución, pero antes de seguir con el estudio de la contradicción que mantiene la LFT con la Ley Suprema, sólo por lo que respecta al tema en estudio, es necesario hacer un estudio pormenorizado de dicha figura.

De acuerdo a Mario de la Cueva, los sindicatos en base a la cláusula de exclusión se encuentran facultados para solicitar y obtener para sus agremiados la separación de su trabajo que hayan renunciado o sean expulsados del cuerpo sindical, es también *"...un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo... un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: el empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis: bien el obrero renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo, pero existen importantes diferencias...En el supuesto de la renuncia, hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria, le hace acreedor a una sanción durísima, el despido del empleo. En la segunda de las hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno,*

*pero no se conforma sino que le impone otra, el despido del empleo".* <sup>77</sup> Es entonces en esos aspectos el sindicato en asamblea un **Tribunal Especial**, el cual aplica sanciones que conforme a sus estatutos y la ley reglamentaria son precedentes, **pero contrario a la Constitución**. Se afirma lo anterior bajo los aspectos y facultades que le da la misma ley reglamentaria a los sindicatos en su artículo 371 fracción VII de la LFT: *"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 deben 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 y g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso".* Es decir, que en asamblea (del cuerpo gremial) constituyéndose como tribunal especial deberá decidir si le privan las garantías individuales (de trabajo y de asociación) que le reconoce la Ley Suprema, y que por estar regulada por la Ley Secundaria, deberá ser reconocida como legal. En éste último aspecto, si es procedente el reconocimiento de legal, pero no constitucional.

Bajo los aspectos de la aplicación de la cláusula de exclusión y en el entendido que el trabajador tiene la necesidad de agotar medios de prueba para poder evitar dicha privación de garantías, hacen probable la posible aplicación inexacta de los argumentos estatutarios en asamblea. El procedimiento a seguir es similar a la integración de una averiguación previa, ya que la investigación se inicia a partir de una acusación, la cual podrá ser presentada por cualquier

<sup>77</sup> APORRAS Y LOPEZ. Derecho Mexicano del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1976, p. 166.

agremiado ante la Comisión Autónoma de Justicia del gremio investigando de manera oficiosa, en primer lugar si en los hechos que se plantearon contiene elementos para proceder en contra de los acusados (es decir, si cometieron una causa grave que amerite la expulsión conforme a sus estatutos vigentes), en caso de proceder se le dará la intervención del Procurador de la Comisión (en caso contrario se mandara a archivar); en caso contrario procederá llamar y oír a los acusadores, testigos y acusados, haciéndoles saber que tienen derecho a designar defensores los que presentaran las pruebas conducentes para la obtención de justicia. Al final las partes (defensa y Procuraduría de la Comisión) deberán de formular alegatos, los que se presentaran en asamblea ordinaria o extraordinaria, en la que después de dar a conocer el dictamen se concederá el uso de la palabra a los defensores y a los acusados, tomándose finalmente la votación.

Como ya se mencionó la cláusula de exclusión es una sanción al que un agremiado es acreedor, privándole de su trabajo y consecuentemente del salario y demás prestaciones que se derivaran de la relación laboral, al efecto y en tales circunstancias también es violatorio del artículo 123 constitucional, apartado "A" en su fracción XXVII consistente en: *"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, 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 de los trabajadores..."*; deben ser nulos constitucionalmente por las autoridades laborales. En el apartado "B" del artículo 123 constitucional, se encuentran las mismas prerrogativas, donde se reconoce el derecho a asociarse: *"Fracción X. Los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes..."*; quedando ausente la figura de la cláusula de estudio. Consecuentemente es procedente aceptar que la expulsión de un obrero del trabajo lo sea debido a conductas que incumplan con sus obligaciones laborales es decir, que la suspensión o despido de la relación de trabajo lo sea debido a causas dependientes de la prestación del servicio prestado.

Ahora bien, se procederá al estudio de la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

La LFT al contemplar la cláusula en estudio, abraza contradicciones con otras disposiciones de su mismo seno que son totalmente constitucionales. Dicha ley refiere que: a) Las normas laborales tienden por el equilibrio y la justicia social; que en caso de alguna controversia laboral se aplicarán los principios generales del derecho y de la justicia social (artículo 17); b) Que las condiciones del trabajo nunca serán inferiores a las fijadas por la ley (artículo 56); c) Dicha ley reconoce la libre asociación profesional (artículo 356 y artículo 358: "... 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...*se tendrá por no puesta*"). Por consecuencia, la aplicación de la cláusula de exclusión es violatoria de dichos preceptos y a la vez contradictoria, por lo que se **tendrá que considerarse como no puesta** en términos del 123 constitucional, apartado "A" en su fracción XXVII.

Ahora bien al efecto de la aplicación de la cláusula de exclusión, existen dos tipos de relaciones afectadas, una individual laboral (privación de derechos laborales) e individual sindical (si se encaminara a la pérdida de derechos gremiales). Al encontrarse en dichos aspectos es de afirmarse que la relación gremial (relación secundaria) afecta la relación laboral (relación principal), es decir, sus aspectos son incongruentes jurídicamente, pues a la falta de la suerte principal conlleva a la inexistencia de la suerte secundaria. En la presente hipótesis dicho formulismo no tiene aplicación, por consiguiente no debería tener valor jurídico la aplicación de la cláusula en mención.

En la LFT se pueden encontrar las siguientes contradicciones:

a) "*Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones*";

b) *"Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa";*

c) *"Artículo 358. A nadie se le 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;"*

Bajo el supuesto de la libertad de coalición, es cuestionable pues el sindicato, reconocido así por el Estado deberá obtener un registro, siendo contradictorio con el contenido de artículo 357 de la LFT, peligrando además la existencia del sindicato registrado si se presenta una asociación profesional que obtenga la mayoría de integrantes (hipótesis jurídica derivada de la LFTSE, artículo 73. "El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria...").

Ante el estudio de constitucionalidad de la cláusula de exclusión de los trabajadores, contenida en el Contrato Colectivo o Ley, es extrañable su aplicación de acuerdo a los puntos de vista ya mencionados en éste capítulo, señalándose que si bien la libertad sindical es una relación derivada inicialmente de la libertad de trabajo, la expulsión del trabajo de uno de los agremiados que fuera expulsado o bien haya renunciado al mismo es excesiva e incluso desligada a una relación que es completamente diferente de la sindical a la del trabajo, pues la libertad de trabajo vive por sí misma, más no así la sindical, señalándose que el trabajo al ser una relación de subordinación éste sólo es factible y entendible suspenderse debido a la aplicación de las causas justificadas de despido que se encuentran contempladas en los artículos 47 ("Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:...") y 51 de la LFT ("Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: ..."); las cuales contemplan una conducta que demuestra una falta de probidad en el

desempeño de su trabajo, siendo plenamente contradictorio con la aplicación de la cláusula en estudio.

Ahora bien, la cláusula de exclusión en conclusión es una figura aplicable sólo para los trabajadores que se regulan por el apartado "A"; aplicación que denota un acto legal pero no constitucional, por la indebida regulación de las garantías individuales y sociales, así como de los principios generales del derecho.

#### 4.3. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

La observancia de la jurisprudencia a veces lleva al lector no estudioso del Derecho a confundirse con una ley, más es el caso de que la misma tiene un alcance que abarca los términos del artículo 192 de la Ley de Amparo que establece: "*La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los Tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y de trabajo, locales o federales.*"; por lo que es lógico tal vez esa confusión, hay que hacer notar que dicha figura jurídica deriva de actos de la SCJN, máximo órgano del Poder Judicial; por lo tanto no es dable asegurar que la Jurisprudencia sea una ley, ya que es un acto judicial y no legislativo, creándose la ley en términos de los artículos 71 y 72 de la Constitución.

Al respecto la SCJN ha pronunciado una tesis jurisprudencial que indica el alcance que tienen dichos criterios y que a continuación se cita:

**"JURISPRUDENCIA E IRRETROACTIVIDAD.** Es inexacto que al aplicarse jurisprudencia formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado, pero interpretando la ley que lo rige, se viole en perjuicio de los quejosos el principio constitucional de irretroactividad, pues la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente, sino solo es la interpretación de la voluntad de la ley. La jurisprudencia no forma una norma nueva, sino únicamente fija el contenido y alcance de una ya existente. En consecuencia, si la jurisprudencia sólo es interpretación de la Ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa en determinado sentido y que resulta obligatoria por ordenarlo así las disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que constituyen el acto reclamado".

Séptima Época. Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo 67 Tercera Parte.- Página 31."

Una vez hecha esta observación, se procederá a citar y estudiar las tesis y jurisprudencias que han alcanzado la figura de la cláusula de exclusión:

"Quinta Época.  
Instancia: Cuarta Sala.  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tomo: I.  
Página: 1424.

**CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN, 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 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 interempresales; y si esto es así, lógico es concluir que la cláusula de exclusión, donde 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 despidir 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.

TOMO I, Pág. 1424.- Cua Minera de Peñoles, S. A.- 19 de noviembre de 1936."

Bajo esa perspectiva se observa el espíritu social de los movimientos huelguísticos en nuestro país, mismo que la historia le dio



importancia a las huelgas de Río Blanco y Cananea, en defensa del sentimiento nacionalista. 1 hace brotar que la clase trabajadora en unión es más importante a la individualización de sus miembros. Hay que recordar que en el año de la expedición de dicha tesis, se encontraba en el poder el presidente Cárdenas, mismo que dio apoyo a la CTM y CNC.

Tesis Aisladas del Tribunal Colegiado relacionadas en cuanto a los elementos necesarios para la aplicación de la cláusula de exclusión, que bajo su importancia se transcriben, son las siguientes:

1°

*"Quinta Época.*

*Instancia: Cuarta Sala.*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación.*

*Tomo: CXXV.*

*Página: 2043.*

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. Si en el contrato existía una cláusula que establecía la exclusión de los trabajadores que no pertenecieron al sindicato titular de dicho contrato, en los términos de los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, y unos trabajadores renunciaron al sindicato, por lo que esta organización requirió al patrón para que fueran despedidos, resulta que la separación de los trabajadores se encuentran fundada precisamente en el artículo 236 citado; en el concepto de que, por tratarse de renuncia a la organización, o sea de que un acto voluntario de los obreros y no de una sanción que se les haya aplicado por faltas cometidas, el sindicato debió llenar las formalidades necesarias para la legalidad de la expulsión de los trabajadores.

*Amparo directo en materia de trabajo 1047/34. Andrade Díaz Eleuterio y coags. 8 de septiembre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Alfonso Guzmán Neyra. La publicación no menciona el nombre del ponente."*

Concerniente a la cláusula de exclusión por separación del trabajador, donde el sindicato tuvo que haberlo señalado dicha situación en el contrato colectivo o ley para que la separación solicitada por dicho cuerpo gremial, sea considerada como legal y por lo tanto obligatoria para el patrón, haciéndose el señalamiento que en la anterior jurisprudencia refiere a trabajadores que no formen parte del sindicato, a ello se comenta que no tiene relación jurídica y legal plena, pues la ley señala sólo como acreedores a aquellos que se encuentren agremiados; pues si la asociación profesional otorga beneficios, como lo señala Juan

Jacobo Rousseau, se deben de cumplir con los principios de solidaridad para la protección de la misma sociedad, que en caso de que ésta se envíe con conductas de sus propios agremiados, afectando el orden del mismo, llamémosle violatorio de los estatutos de los gremios, es el efecto por lo que la propia jurisprudencia y ley vigente señale debe de separar a los trabajadores, más sólo a los asociados, pues son ellos mismos quienes obtienen beneficios de dicha asociación, no debiéndose afectar a ajenos. Comentarios referidos, que si bien son contestes con la ley vigente, son violatorios con su aplicación con los principios generales del derecho, así como de la propia Constitución.

2°

"Quinta Epoca.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XCIV.

Página: 207.

**CLAUSULA DE EXCLUSIÓN.** Si la expulsión de un trabajador se debe a la aplicación de la cláusula de exclusión por el sindicato a que aquél pertenecía, y el sindicato no fue demandado, la junta responsable no estuvo en la posibilidad de resolver si la aplicación de la citada cláusula estuvo o no, fundada en causa legal, y si conforme al contrato colectivo, el patrón está obligado a despedir a los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato, que se separen o sean separados del mismo, esa cláusula es válida conforme a lo prevenido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y libra por lo mismo, de responsabilidad, al patrón que, en cumplimiento de ella, despidió a un trabajador. Si la aplicación de la cláusula de exclusión es ilegal, no es el patrón quien tenga el derecho de decirlo y debe acatarla, porque los patronos carecen de facultades para resolver si una medida disciplinaria impuesta por un sindicato es o no justificada, pues de lo contrario se les daría injerencia en la organización interna de los sindicatos, lo que es ilegal, de manera que si un obrero no fue oído ni juzgado por el sindicato que le aplicó la cláusula de exclusión, tendrá derecho de demandar al mismo sindicato, su reinstalación, por indemnización constitucional, y por lo mismo, el laudo que absuelve al patrono, no es violatorio de las garantías individuales del trabajador.

*Amparo directo en materia de trabajo 7854/46. Torres Miguel. 9 de octubre de 1947. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente."*

Es decir, que si la propia cláusula de exclusión para su aplicación debió de estar en el cuerpo jurídico del contrato colectivo o ley con el cual se convino con el patrón en caso de que el agremiado se separe del seno gremial o bien renuncia a formar parte de él, ello no liga en una responsabilidad al patrón ante ninguna autoridad, ya que éste al haber contemplado dicha cláusula con el sindicato,

se obliga sólo a confirmar la veracidad del oficio que se le envíe al momento de hacerle saber la separación de dicho trabajador del sindicato, obligándose éste a separarlo de su fuente de trabajo, que si bien ésta pudo haberse aplicado de contraria a los estatutos, dicha observancia debe de hacerla el propio trabajador separado ante las autoridades del trabajo, pues sólo ellas serán las que obliguen al sindicato a la reinstalación del trabajador separado o bien a su indemnización constitucional.

3\*

*"Quinta Epoca*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo: CVI*

*Página: 441*

**CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA APLICARLA.** *Para que se entienda bien aplicada la cláusula de exclusión, sin lesionar los derechos de los trabajadores, es menester que el patrón se cerciore previamente de si en el caso están satisfechas estas condiciones: a). Que existe en el Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión que lo obligue a despedir al trabajador que el Sindicato titular del contrato lo indique (Artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo); b). Que el expulsado sea efectivamente miembro del Sindicato titular del contrato (artículo 236 ); c). Que el Sindicato le envíe una nota o comunicación por escrito, pidiéndole la aplicación de la cláusula de exclusión en contra de determinado trabajador (Artículo 236); d). Que el acuerdo de expulsión haya sido tomado por las dos terceras partes de los miembros activos del Sindicato (artículo 246-VII); y e). Que los motivos por los que se expulsó al trabajador y los procedimientos seguidos son precisamente los que se establecen en los estatutos del sindicato, para tomar tal medida (artículo 246-VII).*

*Amparo directo en materia de trabajo 9058-49. Compañía Singer de Máquinas de Coser). 11 de octubre de 1950. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente."*

La presente jurisprudencia apoya los razonamientos antes esgrimidos, ya que el patrón está obligado en éste caso a observar dichos requisitos, recalcando que si bien, dicho gremio protege en su seno a sus asociados, son sólo éstos los que deben de sufrir las consecuencias en caso de que hayan incurrido en faltas gráves que así se consideren en sus estatutos, justificable y razonable, más no es bastante para considerar en el ámbito constitucional que sus derechos o mejor dicho sus garantías tanto individuales como sociales constitucionales les son violados por la aplicación de un estatuto, derivado su regulación por la aplicación de una ley secundaria.

La anterior jurisprudencia tal vez parecería contraria a la autonomía ante el patrón, pues éste está obligado a cerciorarse de ciertos requisitos que solo el propio cuerpo gremial debió de observar, pues en el siguiente criterio judicial se señala que sólo bastará de ciertos requisitos, que para nosotros son suficientes, ya que en el caso de que los requisitos tanto legales como estatutarios no se hayan observado, eso es motivo para que el propio trabajador lo haga notar ante las autoridades del trabajo y se le reinstale o se le indemnice.

4°

"Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomos: 74, Quinta Parte.

Página: 17.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN LA APLICACIÓN DE LA.** 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 del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el 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 dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.*

Amparo directo 2114-74. Luis Jurado Barrera y otros. 7 de febrero de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Quinta Época:

\*Tomo LXV, pág. 3257. Amparo directo 1535/40. La Compañía de Servicios Públicos de Nogales, S.A. 6 de septiembre de 1940. Ponente: Octavio Marilano Trigo.

NOTA (1):

"En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA".

NOTA (2):

Esta tesis también aparece en:

Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, tesis relacionada con la jurisprudencia 24, pág. 31."

Los requisitos para aplicar la cláusula de exclusión

son:

a) Debe que encontrarse pactada la cláusula de exclusión en el contrato colectivo o ley;

b) El sindicato que haga valer dicha cláusula, debe de ser el titular;

- c) Se aplicará sólo los miembros del sindicato;
- d) El patrón se encuentra obligado a observar la autenticidad del oficio, en el que le hacen conocimiento de la separación del trabajador expulsado o separado;
- e) Para ello, el sindicato debió de haber realizado las asambleas conforme a sus estatutos, para hacer efectivo el apercibimiento del mismo a su miembro afectado y separado.

Tomando en cuenta lo anterior, hay que indicar que la resolución en asamblea de un sindicato son actos de diversa naturaleza jurídica que los aplicados por el patrón. Ahora bien, no hay que dejar desapercibido todas las obligaciones y derechos que se derivan de la relación de trabajo, que también son independientes del gremio ya que como lo indica la propia SCJN se presume la existencia de una relación laboral cuando:

#### Criterio jurisprudencial:

*"Octava Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Apéndice de 1995*

*Tomo: Tomo V, Parte TCC*

*Tesis: 895*

*Página: 619*

**RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.** Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual a de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

*Amparo directo 7275/89. Jardín de Niños Ferriere. 16 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 8105/89. Javier Coss Bocanegra. 7 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 11005/90. Juan Crisantos Orozco. 22 de enero de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 5115/91. Florencio Peña Campos y otro. 13 de junio de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 6745/91. Modesto Pérez Flores. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos.*

**NOTA:**

*Tesis 1.5o.T./31, Gaceta número 52, pág. 36; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Abril, pág. 320."*

Es decir, no es necesaria la existencia de un Contrato de Trabajo para que exista una relación laboral, siempre y cuando se actualice en la realidad los siguientes requisitos:

- a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros al patrón;
- b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y
- c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

Otra de las tesis del Tribunal Colegiado respecto de la cláusula de exclusión es la siguiente:

*"Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo: IV Segunda Parte-I*

*Página: 139*

**CLAUSULA DE EXCLUSION. EL ACATAMIENTO DEL PATRON DE SU APLICACION, NO LE HACE INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.** *La patronal no incurre en responsabilidad por lo que hace a la separación del trabajador, ante la existencia de la petición formal de la agrupación sindical en tal sentido, si en el contrato ley se establece la obligación de la patronal de separar de sus labores a los trabajadores, tan pronto como reciba la notificación por escrito del sindicato, pues ella pone de relieve que aquella parte no lo hace por determinación propia, sino en acatamiento de una obligación contractual.*

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO."**

Sin responsabilidad para el patrón, solo cuando haya

previsto:

*"Octava Epoca*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo: XII-Octubre*

*Página: 404*

**CLAUSULA DE EXCLUSION. EL PATRÓN NO ESTA OBLIGADO A ASEGURARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE LA.** *Si bien es cierto que tratándose de exclusión, para no incurrir el patrón en responsabilidad debe cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en el que se le comunica su aplicación; b) Que en el Contrato Colectivo esté contenida dicha cláusula; y c) Que los trabajadores excluidos pertenecan al sindicato; también lo es que, el patrón no está obligado a asegurarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatarlo, en razón de que equivaldría a que tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.*

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.**

*Amparo directo 125/93. Olivia López Arias. 18 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Casto Ambrosio Domínguez Bermúdez."*

Puntos obligatorios de observancia para el patrón:

- a) Que el Contrato Colectivo o Ley que haya celebrado el patrón con el sindicato contenga la cláusula de exclusión;
- b) Que el trabajador que se excluye forme parte del sindicato; y
- c) Que verifique la autenticidad del oficio o escrito con el que le hace saber el sindicato la resolución de la exclusión del trabajador.

Para que en el caso de que sea procedente la aplicación de la cláusula de exclusión existe un término para poder aplicarla, ya que al caso es factible aplicar la prescripción de dicha acción bajo la siguiente jurisprudencia:

*"Séptima Epoca.*

*Instancia: Cuarta Sala.*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación.*

*Tomo: 163-168, Quinta Parte.*

Página: 13.

**CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA TERMINO.** En el título décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse por parte del sindicato titular de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida en el contrato colectivo o en el contrato ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la ley de la materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del contrato colectivo o del administrador del contrato ley, para que patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patronos para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Amparo directo 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 2 de septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Volúmenes 145-150, pág. 19. Amparo directo 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA: Esta tesis también aparece en:

Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis relacionada con Jurisprudencia N° 33, pág. 34."

Como tema esencial, y bajo los aspectos importantes en una acción, se observa que el tiempo que otorga la ley para ejercer y hacer valer el derecho de la separación que otorga la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de los representantes de un sindicato, es de un mes. El comentario aunque no apoya el tema de tesis, amplía el conocimiento del lector en cuanto a dicha figura jurídica.

Si es que la referida cláusula ha sido aplicada de manera ilegal, corresponde solo a las Juntas indicar la responsabilidad en las que ha incurrido el sindicato respectivo, para ello el Tribunal Colegiado del Sexto Circuito manifiesta en una de sus tesis lo siguiente:



"Octava Época  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Tomo: IX-Enero  
 Página: 258

**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 patronos 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 la 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."

Saliéndonos del tema de la responsabilidad en caso de que la referida cláusula de exclusión haya sido aplicada de manera inadecuada, hemos de enunciar un asunto laboral donde la SCJN pronunció una resolución que causó revuelo ante los periódicos mexicanos en el mes de abril del 2001, con el cual resolvían el amparo directo en revisión que interpuso el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, el cual fue radicado con el número de expediente 1124/2000 en la Segunda Sala, de la SCJN, encontrándose como quejosos de dicho amparo en revisión un grupo de trabajadores de la sección 23 del sindicato antes enunciado, mismos a los que les fue aplicada la cláusula de exclusión por haber constituido el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio el Potrero S. A.

El asunto laboral fue conocido en la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje (autoridad responsable) y como acto reclamado el laudo dictado en fecha 3 tres de abril del año 2000, dos mil, en el expediente 106/98, donde se reconoció la legalidad de la aplicación de la cláusula de exclusión; resolución contra la cual se interpuso amparo por ABEI.

HERNÁNDEZ RIVERA y otros en contra del Ingenio el Potrero Sociedad Anónima, Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana y la Sección 23 de dicho sindicato, ante el Tribunal Colegiado Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito radicándose con el número de amparo 6459/00 el cual se resolvió el 16 de agosto del mismo año; juicio constitucional donde se tramita la revisión ante la Segunda Sala de la SCN por el tercero perjudicado.

El tema principal de dicho amparo lo fue: observar la posible violación a las garantías individuales consagradas en los artículos 1, 5, 9, 14, 16, 17 y 123 de la Constitución. Conceptualizando como *primer concepto fundamental de violación*: la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en especial los artículos 395 (cláusula de admisión) y 413 (aplicación de las cláusulas de admisión y exclusión en el contrato ley) de la mencionada LFT (en relación y en observancia de la anticonstitucionalidad o contradicción con los artículos 1, 5, 9 y 123 fracción XVI constitucionales). En general a la violación de las garantías individuales de trabajo, asociación y legalidad. El *segundo concepto de violación*: El laudo dictado por la sala de fecha 3 de abril del 2000 (Considerando III, página 22.-"Por lo anterior con tales pruebas y atendiendo a lo establecido por los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en relación con lo establecido en la cláusula 88 del Contrato Ley, los cuales señalan que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante y por ende que éste separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante..."). Como *tercer concepto de violación* citan el artículo 133 de la Constitución, el cual consiste en: "*Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados*". El *cuarto concepto de violación* hacen hincapié en la violación que hace el laudo de la Junta Especial en comentario a los

artículos 1, 5, 9, 14, 16, 17 y 123 constitucionales. **Quinto concepto de violación:** viola el laudo en comento el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por México en el año de 1953. (citando los que son importantes para el presenta trabajo de tesis, los siguientes artículos: “**Parte I.- Libertad Sindical. Artículo 1.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes: Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin “autorización previa”, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores, los empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limiten su aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio. Artículo 8.- 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio”.** **Resolviendo el Tribunal Colegiado que ampara y protege a los quejosos por considerar anticonstitucionalidad los preceptos legales invocados** en fecha 16 de agosto del 2000 de la siguiente forma:

1. Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo violan lo dispuesto en el artículo 1º constitucional al crear un estado de excepción y hacer exclusión en perjuicio de los trabajadores;
2. Los artículos 395 y 413 de la LFT contraponen a lo dispuesto en los artículos 1º, 5º, 9º y 123 fracción XVI de la Constitución Federal;
3. Los artículos 395 y 413 de la LFT son contrarios al contenido del artículo 5º constitucional;

4. En consecuencia los artículos 395, 413 de la LFT y el numeral 88 del Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica, Similares y Conexos de la República Mexicana son anticonstitucionales.

Contra tal resolución el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R.M., interpone el recurso de revisión, considerando que dicha resolución perjudica no sólo la armonía social de su sindicato (en peligro de disolución) sino en lo económico y funcional, ya que en consecuencia de la aplicación de la cláusula en estudio y en base del amparo que se otorgó a los quejosos, se le pagarían los salarios caídos y a la reinstalación de los trabajadores a sus antiguos empleos lo cual al darle cumplimiento implicaría que los trabajadores que actualmente están ocupando dichas plazas sean desplazados de sus trabajos produciendo en ése entonces una violación a sus derechos laborales. Sosteniendo además que debe ser procedente revocar dicha resolución de amparo ya que en caso de que la SCJN procediera conforme a la resolución del Tribunal Colegado, no sólo perjudicarían al propio sindicato sino también a la clase trabajadora ya que dicha cláusula de exclusión nació con el fin de obtener unión y fuerza en los cuerpos gremiales frente a la clase patronal, indicando además al respecto que la ley reglamentaria (LFT) que regula dicha figura se basa principalmente en un contrato colectivo o ley, que si fuera confirmatoria dicha sentencia sería en contra de la figura jurídica contractual la cual se encuentra debidamente regulada por la ley en comento y al no ser suficiente lo anterior invocado para comprobar la importancia de la existencia de la cláusula de exclusión, no es de olvidarse que fue creada con el único fin de lograr la protección de la clase trabajadora. *Ante tales presupuestos la SCJN en resumen señaló y resolvió lo siguiente:*

a) Sostiene la teoría de la libertad de voluntades, en el ámbito individual, ya que si bien en el Derecho Social se reduce la autonomía en las voluntades de los trabajadores, ello lo es para otorgarles protección a los seres humanos débiles y desprotegidos, las partes en la relación laboral tendrán la libertad

de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que se encuentran establecidas en la Constitución. Indicando además que en las asociaciones no sólo importan las mayorías, ya que éstas al estar conformadas por individuos la titularidad del derecho social no corresponde a toda la clase social, sino a cada uno de sus integrantes;

b) Indica que efectivamente existe contradicciones en el ámbito interno de la ley (LFT) precisamente en los preceptos 395 último párrafo y 358. Al respecto la Constitución contempla contradicción en el artículo 123 apartado "A", fracción XXVII, inciso h) que contempla la prohibición expresa de que en un contrato de trabajo se pacten cláusulas que impliquen renuncia a algún derecho contemplado en el cuerpo constitucional a favor del obrero;

c) La libertad de asociación contemplada en el artículo 9º de la Constitución es general (garantía individual, género) y el artículo 123, fracción XVI contemplada la libertad de asociarse en sindicato (especie) pudiendo ser: 1) el derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2) derecho a permanecer a una asociación o a renunciar a ella; y 3) derecho a no asociarse.

d) Señala que la garantía individual consagrada en el artículo 123 de la Carta Magna, apartado "A", fracción XVI reafirma la garantía individual consagrada en el artículo 9º del mismo ordenamiento, ya que la libertad que se reconoce parte en la garantía individual y en base a ello se faculta al empresario o trabajador a conformar un sindicato;

e) Por tal motivo la resolución y laudo del cual se ampararon los obreros expulsados de su trabajo le fue violentadas sus garantías constitucionales pues en aplicación de la cláusula de exclusión coartan la libertad de asociación del trabajador(es) garantía que se encuentra consagrada en el artículo 5º de la Ley Suprema al privarle el derecho de dedicarse a un trabajo que le acomoda y que es lícito sin determinación judicial, ya que la indebida aplicación de ésta obliga al trabajador a permanecer en el seno del sindicato titular del Contrato Ley.

Ante tales circunstancias se observa que el máximo representante del poder judicial a través de la resolución que se dictó en el presente

asunto, hace la observancia que efectivamente la aplicación de la cláusula de exclusión es una figura que no sólo es contradictoria con preceptos legales de la LFT. Que aunque como se ha indicado y como lo señaló la parte recurrente en el amparo en revisión, la finalidad de la existencia de dicha figura en la LFT no es sólo el proteger la estabilidad de un gremio sindical sino la protección de los derechos de los trabajadores ante una clase social potente que lo es la representada por los empresarios, que si bien ello es cierto, la figura del sindicato ha sido viciada pues sus resultados dan sólo a encaminar a sus agremiados a separarse del seno del gremio buscando un grupo que verdaderamente los apoyen ante los problemas individuales y posteriormente colectivos que los acoge.

La Segunda Sala, de la SCJN, propuso las siguientes tesis, mismas que fueron aprobadas:

"REVISIÓN. PROCEDE ESE RECURSO EN CONTRA DE UNA RESOLUCIÓN DICTADA EN AMPARO DIRECTO, AUNQUE QUE SE ACREDITE QUE LA AUTORIDAD RESPONSABLE PRETENDIÓ DAR CUMPLIMIENTO AL FALLO PROTECTOR.- los artículos 107, fracción IX de la Constitución Federal, 83 fracción V, de la Ley de Amparo, 10, fracción III y 21, fracción III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, prevén la posibilidad de que se impugne, a través del recurso de revisión, la sentencia con la culmina en juicio de amparo directo dictada por un Tribunal Colegiado de Circuito, siempre y cuando en ella se realice un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de una norma general, se realice la interpretación directa de un precepto de la Constitución o cuando ese órgano colegiado omita realizar el estudio de constitucionalidad; entonces, ningún fallo pronunciado con las características aludidas podrá tener firmeza hasta que se resuelva el medio de defensa legal citado, en caso de que se hubiera hecho valer o bien, transcurrido el plazo que el gobierno tiene para ejercitarlo. Consecuentemente, cualquier actuación judicial que se realice que no ha causado estado, bien por estar en trámite el recurso de revisión o por no haber transcurrido con exceso el término que la ley de la materia contempla para la interposición del recurso de revisión, estará sub-judice a éstos eventos.

*Amparo directo en revisión 1124 2000.- Abel Hernández Rivera y otros.  
Ponencia: Ministro Mariano Azuela Gutiérrez.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán "*

"AUTORIDADES FEDERALES AL DICTAR SENTENCIA SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSI CONSTITUCIONAL PLINTEADA, ESTAN OBLIGADAS A ESPERAR DIEZ DIAS POSTERIORES A QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACION DEL FALLO PROTECTOR, PARA DECLARAR LA FIRMEZA DE ESTE Y ESTAR LEGITIMADAS PARA REQUERIR A LAS AUTORIDADES RESPONSABLES SU CUMPLIMIENTO.- El artículo 86 de la Ley de Amparo señala que el recurso de revisión se interpondrá, por conducto de la autoridad federal que conozca el juicio, dentro de plazo de diez días, contados desde el siguiente al en que surta sus efectos la

notificación de la resolución recurrida; lo anterior implica que cualquiera de las partes en un juicio de garantías, pueden hacer valer su derecho desde el primer minuto del día siguiente a aquel en que surte sus efectos la notificación del fallo correspondiente hasta, incluso, el último minuto del décimo día posterior. Consecuentemente en dicho periodo el fallo dictado por una autoridad federal al resolver el fondo de la controversia constitucional planteada no tendrá firmeza jurídica; por lo que aquélla no está legitimada para requerir, si así procediera, a las autoridades responsables su cumplimiento y de hacerlo tendría que estarse a las responsabilidades correspondientes.

Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.

Ponencia: Ministro Mariano Azuela Guitrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."

"REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. DEBEN EXAMINARSE LOS AGRAVIOS EN LOS QUE SE PLANTEA QUE NO DEBIO EXAMINARSE LA CUESTION DE CONSTITUCIONALIDAD.- de acuerdo con lo establecido por los artículos 107, fracción IX de la Constitución Federal, 83, fracción V, de la Ley de Amparo, 10, fracción III y 21 fracción III, de la Ley Orgánica de l Poder Judicial de la Federación, en las revisiones de amparo directo sólo deben examinarse las cuestiones estrictamente constitucionales, así como los planteamientos relativos a que se omitió el examen de las mismas. Ahora bien, debe considerarse que se trata de cuestiones análogas y, por lo mismo, deben examinarse los agravios relativos, aquellas en las que se plantea que indebidamente se entró al examen de los puntos de constitucionalidad pues de prosperar se tendría que revocar la sentencia recurrida en ese asunto.

Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.

Ponencia: Ministro Mariano Azuela Guitrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."

Las anteriores tesis, contemplan la procedencia del recurso de revisión que hizo valer el sindicato afectado, y que bajo tales situaciones se le otorgó su procedencia. Es entonces que bajo dichos principios se tiene que el recurso de revisión se interponer dentro de los diez días siguientes en que surta efectos la sentencia dictada en amparo directo (artículo 86 de la Ley de Amparo), y que debido al impropio estudio por parte de la autoridad federal fue necesario la interposición de ese recurso para que otra instancia observe las deficiencias del estudio del tema planteado.

"LIBERTAD DE ASOCIACIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTICULO 9º CONSTITUCIONAL ES LA BASE PARA EL SURGIMIENTO DE UN SINDICATO.- El artículo 9º constitucional establece la libertad de asociación, como derecho humano de asociarse libremente con otras personas con cualquier objeto lícito, esto es, para la consecución de ciertos fines que no sean contrarios a las buenas costumbres o a las normas del orden público, como la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. Esta libertad forma parte del capítulo I del título primero de la Constitución Federal,

denominado de las garantías individuales y constituye un derecho subjetivo público fundamental indispensable en todo régimen democrático, en cuanto propicia el pluralismo político e ideológico y la participación de la ciudadanía en la formación del gobierno y el control de su actuación. Así, la garantía individual consagrada en el precepto que se comenta es la base garantizada de los contratos de sociedad y de asociación, en todas sus múltiples modalidades, civiles, mercantiles, laborales- contrato colectivo de trabajo. El derecho de libre asociación se traduce en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, sirven al logro de los fines, la realización de las actividades y la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas y es la base para el surgimiento del sindicato, por ser éste la asociación de trabajadores o patronos constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo).

Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.

Ponencia: Ministro Mariano Azuela Guitrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."

**"LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL PREVISTA EN EL ARTICULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XVI DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS SON DISTINTAS Y, SIN EMBARGO, SE COMPLEMENTAN.-** El artículo 123, apartado "A", fracción XVI, contempla la libertad tanto de los trabajadores como de los empresarios para reunirse, entre otras formas, en sindicatos o agrupaciones profesionales para la defensa de sus derechos; por su parte el artículo 9º constitucional establece la libertad de asociación, como derecho humano de asociarse libremente con otras personas con cualquier objeto lícito, esto es, para la consecución de ciertos fines que no sean contrarios a las buenas costumbres o a las normas del orden público, como la realización de determinadas actividades o a la protección de sus intereses comunes. Esta libertad forma parte del capítulo I del título primero de la Constitución Federal, denominado de las garantías individuales y constituye un derecho subjetivo público fundamental, indispensable en todo régimen democrático, en cuanto propicia el pluralismo político e ideológico y la participación de la ciudadanía en la formación del gobierno y el control de su actuación. Así, la garantía individual consagrada en el precepto que se comenta es la base de constituir un sindicato, ya que éste no podía surgir si los trabajadores no ejercitan su derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente.

Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.

Ponencia: Ministro Mariano Azuela Guitrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."

**"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EN ELLOS NO SE PUEDE PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DESCONOCIENDO DERECHOS DEL GOBERNADO. EN SU CALIDAD DE TRABAJADOR.-** Las partes en la relación laboral, trabajadores y patronos, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo y una de las formas o medios para establecer estas condiciones generales de trabajo lo es el contrato colectivo de trabajo, el que consiste en el acuerdo al que llega un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o grupo de patronos con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y



social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollarse por los trabajadores; y la única limitante a este acuerdo de voluntades será el que no contravengan las disposiciones que, de manera impositiva, se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues la sanción a ello será la nulidad en términos de lo dispuesto por el artículo 123, apartado "A" en términos de lo dispuesto por el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h) de dicho ordenamiento legal.

Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.

Ponencia: Ministro Mariano Azuela Güitrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."

"CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA DEL SINDICATO ES INCONSTITUCIONAL PACTARLA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY, PUES TRANSGREDE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN CONSAGRADA EN EL ARTICULO 9º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN FORMA DE SINDICATO PREVISTA EN EL ARTICULO 123, APARTADO "A" FRACCIÓN XVI, DE DICHO ORDENAMIENTO.- Las partes en la relación laboral, trabajadores y patronos, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo y una de las formas o medios para establecer estas condiciones generales de trabajo lo es el contrato colectivo de trabajo o contrato ley y la única limitante a este acuerdo de voluntades será el que no contravenga las disposiciones que, de manera impositiva, se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En este ordenamiento, se encuentra, el artículo 123, apartado "A", fracción XVI, que contempla la libertad tanto de los trabajadores como de los empresarios para reunirse, entre otras formas, en sindicatos o en agrupaciones profesionales para la defensa de sus derechos; por su parte el artículo 9º constitucional establece la libertad de asociación, como derecho humano de asociarse libremente con otras personas con cualquier objeto lícito, esto es, para la consecución de ciertos fines que no sean contrarios a las buenas costumbres o a las normas del orden público, como la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. Esta libertad forma parte del capítulo I del título primero de la Constitución Federal, denominado de las garantías individuales y constituye un derecho subjetivo público fundamental, indispensable en todo régimen democrático, en cuanto propicia el pluralismo político e ideológico y la participación de la ciudadanía en la formación del gobierno y el control de su actuación. Así la garantía individual consagrada en el precepto que se comenta es la base para constituir un sindicato, ya que este no podría surgir si los trabajadores no tuvieran derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente, derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella y derecho de no asociarse. Consecuentemente, si la cláusula de exclusión por separación del Sindicato, es el acuerdo de voluntades pactado, entre sindicato y empresa, consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón la separación de un trabajador que decida separarse de aquél, es obvio que con ella se restringe el derecho de libre asociación, entendido en una de sus direcciones, derecho a renunciar a una asociación, y por consecuencia la libertad sindical prevista en el precepto constitucional citado, que consiste en una de las condiciones mínimas que en todo pacto laboral debe respetarse; por lo que el pacto celebrado en estas condiciones no respeta los derechos mínimos que por imperativo constitucional deben existir en una relación laboral, pues coartan el derecho de libre sindicalización que tienen como premisa y fundamento de asociación

*Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.*

*Ponencia: Ministro Mariano Azuela Gáltrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."*

**"CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, VIOLA LA LIBERTAD DE TRABAJO CONTEMPLADA EN EL ARTICULO 5º CONSTITUCIONAL.-** El artículo 5º constitucional establece la libertad de trabajo o ocupación, al contemplar que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos, correspondiendo al legislador que para el ejercicio de determinada actividad y condiciones que para el ejercicio de determinada actividad deban cumplirse, para considerarla lícita. Laimes: la cláusula de exclusión, que no es otra cosa que la facultad de un sindicato de obligar a un patrón a separar de su empleo a un trabajador por que éste ha decidido renunciar a seguir perteneciendo a aquél, en uso de su libertad de asociación, es sin duda una violación a la libertad consagrada en el precepto constitucional en cita, ya que se priva al obrero de la posibilidad de dedicarse al trabajo que se le acomoda, sin voluntad expresa de éste ni determinación judicial al respecto, ya que es despedido de su empleo.

*Amparo directo en revisión 1124/2000.- Abel Hernández Rivera y otros.*

*Ponencia: Ministro Mariano Azuela Gáltrón.- Secretaria: Lic. Lourdes Minerva Cifuentes Bazán."*

Las tesis citadas con anterioridad, se proponen en señalar como esencia problemática, dos puntos principales: a) aclarar el derecho base de la asociación y; b) el derecho base del derecho al trabajo.

La SCJN indica que la base del derecho de asociación, que como todo derecho nace, lo es del individuo mismo, es decir, las garantías individuales consagradas en el capítulo primero de la Constitución Federal artículo 9º, precepto que *complementa la hipótesis* genérica, y respecto al artículo 123 apartado "A" fracción XVI y "B", fracción X al capítulo de garantías sociales que se encuentra enmarcado en el mismo ordenamiento (es el secundario), ambas se complementan. Siendo por supuesto bajo dichos términos reconocidos en su generalidad como mínimos encaminando a las leyes reglamentarias a observar y acatar con dichas hipótesis, supuesto que en el caso de la cláusula de exclusión no se actualiza.

El análisis anterior tiene su origen por la violación que contempla al actualizarse la sanción de expulsión contemplada en los estatutos

de la asociación profesional, que por origen pertenece para la defensa de sus intereses. Es decir, que sólo en el supuesto de que sea expulsado por haber cometido un acto que se considere en asamblea contrario a los intereses del gremio conlleva el derecho de dicho sindicato a expulsar al miembro que se supone afecta la integridad de dicha asociación. Derecho que también se aplica cuando el trabajador decida renunciar a formar parte de dicho cuerpo gremial.

Ahora bien, indica también el máximo exponente del Poder Judicial que viola dicha cláusula el derecho al trabajo, mismo que se encuentra contemplado en el artículo 5º constitucional (garantía individual) que como se indicó anteriormente, la Constitución Federal es un ordenamiento máximo y de aplicación mínimo al contemplar hipótesis generales, por lo cual debe de ser respetados sus términos por las leyes que le emanen o que le reglamenten como lo es la Ley Federal del Trabajo, situación que al caso no se actualiza ya que la cláusula en mención no sólo expulsa al miembro del sindicato sino también del trabajo que desempeña (artículo 385 y 395 de la LFT) por tanto, es obvio la contradicción de dicha ley secundaria con la primaria.

#### 4.4. CONVENIENCIA DE DEROGAR EL ARTÍCULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para apoyar éste capítulo tomaremos en cuenta el presente tema de tesis denominado *"la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión"*, para ello es menester citar el concepto propuesto por Ignacio Burgoa en cuanto hace al concepto de inconstitucionalidad: *"inconstitucionalidad.- palabra compuesta del prefijo negativo o privativo in, y del sustantivo constitucionalidad. Denota, por ende, lo que no es conforme a la Constitución. Inconstitucionalidad, puede ostentarse como anticonstitucionalidad cuando se trata de leyes o actos de autoridad abiertamente opuesta a dicho ordenamiento supremo, es decir, que adolezcan de dicho vacío por modo indudable, manifiesto y notorio... Anticonstitucionalidad: entraña posición abierta, manifiesta e indudable de algún acto o ley contra la Constitución. Es una inconstitucionalidad evidente que no*

*requiere demostración*".<sup>78</sup> Por tanto, es de afirmar, que la inconstitucionalidad o anticonstitucionalidad, es todo aquél acto o ley que contradice la Constitución, en tales aspectos no se encuentra la diferencia de una y otra, es decir, dejan el supuesto de que ambas se complementan, o que son simplemente lo mismo. Para ello se citara otro concepto relativo a la anticonstitucional consistente en: "...*Se refiere aquellas leyes, actos o disposiciones que contradicen el espíritu a la letra de la ley fundamental del Estado. El control de constitucionalidad es el remedio técnico mas comúnmente utilizado en las legislaciones para preservar la vigencia del principio de supremacía constitucional. Este control esta a cargo generalmente del mas alto tribunal del Estado. El principio de supremacía constitucional encuentra su enunciación mas clásica en el caso "Marbury vs Madison" el cual el Juez Marshal de la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos dejo sentado que, si le ley es tal en tanto y en cuanto su texto y su espíritu no contradigan lo preceptuado por la Constitución a una norma aunque formalmente sea una ley; sino acepta a los principios Constitucionales no lo es y en consecuencia, los Tribunales de la Union deben aplicar la única ley vigente, o sea la Constitución, haciendo abstracción de lo que formalmente se denomina una ley y no lo es*".<sup>79</sup> "...en la voz constitucional se hace referencia a la no coincidencia de los términos inconstitucional y anticonstitucional. El diccionario etimológico latinoamericano menciona, la inconstitucionalidad en su primera acepción "en, entre" y en acepciones posteriormente las de "con, contra, mientras, durante". Es decir, que el vocablo inconstitucionalidad etimológicamente es equívoco por multívoco, que lo mismo puede significar dentro de la constitución, que contra la misma. Por el contrario el termino anti, es muy preciso no se presta a confusiones, pues significa contrario a la constitución". Entonces, es valido que algunos autores utilicen la palabra inconstitucionalidad para el caso del concepto primario de contra, pero al encontrarnos con mas acepciones, es favorable evitar cultivar la tradición de usar inconstitucionalidad como sinónimo de anticonstitucionalidad, principalmente porque el interpretar el derecho es una tarea mas que estricta, es de aplicación general que en caso de su indebida interpretación llevaria a muchos problemas

<sup>78</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *Diccionario de derecho constitucional, garantías, umparo*. Porfiria, México, 1998, p. 58 y 231.

<sup>79</sup> GIARRONE, José Alberto. *Diccionario Jurídico*, LIBERDO-PERRONI, Argentina, 1986, p. 155.

*jurídicos, por lo que es mas recomendable no hacer ninguna interpretación análoga que dejarla mas que certeza, una interrogante en cuanto a su aplicación o en cuanto a la interpretación de los vocablos en términos de la cultura general".<sup>80</sup>*

Bajo los conceptos antes citados, es procedente citar los preceptos legales y el contenido de los artículos que contemplan la cláusula de exclusión:

*a) "Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

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

*b) "Artículo 413. En el contrato-ley podrá establecer las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa." y*

*c) "Artículo 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 sólo efecto de conocer de la expulsión. b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que*

<sup>80</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. Décima Quinta Edición. México. 2001. p. 168 y 169.

*ofrezca el afectado. e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. 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... ”.*

Sin ser ocioso para ello realizar una repetición de los preceptos que contemplan las garantías individuales y sociales de la Constitución relacionados con el derecho al trabajo y de la asociación:

a) “artículo 5º: ...A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...”;

b) “artículo 9º: ...No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar...”;

c) “artículo 123: ... Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley:...A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera:...B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes...”.

Antes de seguir con dicho estudio, hay que realizar un repaso en cuanto a la superioridad de la ley.

La Constitución señala al respecto en su artículo 133 lo siguiente: "*Artículo 133.- Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo a la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o leyes de los Estados.*", es decir que la LFT al ser un acto del poder legislativo federal, la propia Constitución establece que debe de estar "*de acuerdo a ella*", de acuerdo a la Carta Magna.

Por lo anterior y bajo el estudio de nuestro derecho, es de exaltar que el Derecho Constitucional es la norma suprema que tiene cada país, por tanto, en este caso al tener en estudio la constitucionalidad de la LFT es necesario señalar de inmediato los preceptos de cada uno de los cuerpos jurídicos y realizar el señalamiento que corresponda:

<p><b>CONSTITUCIÓN.</b> <b>GARANTIA AL DERECHO DEL TRABAJO Y A LA ASOCIACIÓN - INDIVIDUAL.</b></p> <p>Artículo 5º constitucional: "<u>A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, 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.</u>";</p> <p>Artículo 9º constitucional: "<u>No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse</u></p>	<p><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p>Artículo 395 de la LFT, párrafo segundo: "<u>Podrá también establecerse que el patrón <u>separará del trabajo</u> a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</u>"</p> <p>Artículo 413 de la LFT: "<u>En el contrato-ley podrá establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395.</u> Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa".</p>
--	--

<p><u>pacíficamente con cualquier objeto lícito...";</u></p>	
<p><b>GARANTIA DE LEGALIDAD.</b></p>	
<p>Artículo 13 constitucional: "<u>Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales...</u>";</p>	<p>Artículo 371, de la LFT: "<u>Los estatutos de los sindicatos contendrán... Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</u></p>
<p>Artículo 14 constitucional: "<u>A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.</u> Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, sino mediante <u>juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...</u>";</p>	<p>a) <u>La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</u> b) Cuando se trate de sindicatos formados 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.</p>
<p>Artículo 16 constitucional: "<u>Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posiciones, sino en virtud de un mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...</u>";</p>	<p>c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) <u>La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el sindicato.</u> e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p>
	<p>f) <u>La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</u> <u>La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso...</u>"</p>
<p><b>DERECHO DEL TRABAJO Y A LA ASOCIACIÓN (COLECTIVO).</b></p>	<p>Artículo 395 de la LFT, párrafo segundo: "<u>Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</u>"</p>
<p>Artículo 123.- <u>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.</u></p>	<p>Artículo 413 de la LFT: "<u>En el contrato-ley podrá establecerse las cláusulas a que</u></p>



<p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo:...</p> <p><u>XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera:...</u></p>	<p>se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa"</p>
---	---

Los temas que se abordarán serán dos principalmente; y uno que es esencia de toda litis, es decir, la garantía de legalidad que contemplan los artículos 14 y 16 del Ordenamiento de la Carta Magna.

Las garantías de libertad del derecho al trabajo (u ocupacional) y asociación, contempladas en el artículo 5º y 9º de la Constitución observa las siguientes hipótesis:

a. Toda persona tiene el derecho a dedicarse a cualquier profesión, industria, comercio o trabajo que *sea lícito*, los derechos que de ello emanen no podrán vedarse sino *por autorización judicial, cuando se ataquen derechos de tercero o por resolución gubernativa*; protegiéndose de igual forma el producto de su trabajo:

b. Se le reconoce a todo individuo al derecho de asociarse pacíficamente, siempre que tenga un *objeto lícito*.

El esquema que contempla la ley reglamentaria (L.F.T) en sus artículos 395 y 413 se advierten las siguientes hipótesis:

a) Los patrones separarán a los trabajadores miembros del cuerpo gremial que sean *expulsados o que renuncien* al mismo.

b) El acatamiento del patrón en cuanto a la *separación del trabajador de su empleo*, se deriva de un acto de expulsión acordado por el gremio al cual se encontraba afiliado.

c) Los anteriores podrán ser aplicados en el Contrato-ley por el sindicato administrador de cada empresa.

Ahora bien, la indicación de tipo antijurídico que se encuentra es la siguiente: mientras que la Norma Suprema reconoce la libertad de trabajo lícito con derecho a un producto (salario) que disfrutará el trabajador mientras no exista una *resolución judicial en contrario, no se violen derechos de terceros o por resolución gubernativa*; la ley reglamentaria señala la hipótesis que en el caso de que un obrero sea expulsado o que haya renunciado de su cuerpo gremial, el patrón separará de su empleo al mismo. Antes de seguir con el tema hay que señalar que el sindicato como figura jurídica colectiva necesita de una relación primaria: la relación de trabajo; entonces, el disfrute de una asociación de tipo laboral es un derecho al cual es acreedor todo trabajador con ciertas calificativas: *trabajador de una empresa o ramo industrial*. La importancia de dicho señalamiento no es ocioso, ya que sólo es para efectos de resaltar la importancia de una relación a otra. Sin alejarnos del tema primordial, proseguiremos con el estudio pendiente. La hipótesis del artículo 5º de la Constitución señala que sólo será privado el trabajador de su trabajo o salario, cuando una resolución judicial así lo haya fallado, porque sean violados derechos de terceros o por resolución gubernativa; pudiendo ser la primera de ellas de orden penal (artículo 24 Código Penal), civil, mercantil y principalmente laboral (despido justificado); la segunda cuando el servicio profesional requiera el requisito de un título (artículo 121 fracción V), y por último por resolución gubernativa, que aunque dicha sanción se derive de un reglamento, el mismo para tener fuerza debe de estar apoyado, o es decir, debe de reglamentar a una ley expedida por el Congreso de la Unión. En el caso del artículo 395 se encuentra una resolución dictada por un sindicato (plasmada en un oficio el cual se expedirá por expulsión o renuncia del trabajador previa votación de las dos terceras partes en asamblea) sentencia que no es dictada por una autoridad judicial

en términos del Título Tercero, Capítulo IV de la Carta Magna, gubernativa o se observe un perjuicio a terceros. Por lo que se afirma que la expulsión es entonces un acto anticonstitucional al violar su garantía ocupacional. Por cuanto hace a la libertad de asociación, en términos del artículo 9º de la Carta Magna, principal y originario concepto del derecho a la asociación, el artículo de la ley reglamentaria en mención (395 de la LFT) viola ese derecho al permitir la legal expulsión de su miembro al ser aplicada la cláusula de exclusión de dicho trabajador de su seno.

La segunda situación de confronta es en cuanto a las garantías de legalidad contempla la propia Constitución en sus artículos 13, 14 y 16 denominadas también de seguridad:

a) El artículo 13 constitucional resalta la generalidad de la norma es decir, que la ley vigente en nuestro derecho no debe de crearse sólo para una hipótesis de conducta, sino para una universalidad de ellas, debiendo aplicarlas cuerpos judiciales ya que nuestro derecho y de todo régimen jurídico tiene como finalidad la búsqueda de la justicia;

b) El segundo precepto constitucional enmarca la importancia de que ninguna ley podrá aplicarse retroactivamente en perjuicio de persona alguna, es decir, que si un ente al ser juzgado en tiempo por normas preestablecidas y generales, estas al ser ya sea favorables o desfavorables para el enjuiciado, una ley creada posteriormente y no aplicable en tiempo por el acto en el que se le juzga no puede perjudicar al individuo enjuiciado pues violaría su garantía de legalidad, la misma norma establece en contrario la hipótesis que si la misma norma que no se encontraba vigente al momento de haberse cometido el acto por el cual se encuentra enjuiciado o haya sido enjuiciado, podrá sólo aplicarse en el supuesto de que esta sea favorable; bajo esta misma perspectiva e hipótesis jurídica las leyes deben de ser aplicadas por juzgados previamente establecidos que deberán de cumplir con las formalidades del procedimiento y leyes que se hayan expedido con anterioridad (aplicables claro al caso concreto). Al referirse a las formalidades del procedimiento encierra la obligación del juez de aplicar la ley al caso concreto; debiéndose también hacer mención de los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo

mismos que son considerados como las esenciales formalidades del procedimiento en el ámbito civil, administrativo y del trabajo (hipótesis del artículo 159 de la L. A.) y penal (160 de la L. A)

c) Por último el acto legal de molestia, regulado por el artículo 16 constitucional, debiendo reunir los siguientes requisitos: debe de ser en escrito de autoridad competente, fundado y motivado debidamente al caso concreto.

Como se acaba de observar, el pacto federal encierra hipótesis generales y flexibles con el objetivo de que las garantías de sus ciudadanos no sean vulneradas por las autoridades principalmente. La LFT al establecer en el artículo 371 la facultad de que tienen los sindicatos de expulsar a sus miembros a través de un procedimiento previamente establecido por sus estatutos (siendo entonces extrajudicial, viola al mismo tiempo el precepto 5º del la Carta Magna), esta resolución no es suficiente para poder considerarla como una sentencia apegada a la Constitución por violar principios básicos del individuo como son el trabajo y asociación.

Por último el artículo 123 constitucional hace referencia al derecho al trabajo colectivo, normatividad creada por el Congreso de la Unión (norma federal) que velará por la creación y protección del empleo así como el reconocimiento de las coaliciones y asociaciones de los trabajadores, en contra de ello se encuentran los artículos 395, 371 fracción VII y 413 de la LFT que al ser aplicados implica contradicción pues señala en su contenido que el patrón separara a los trabajadores expulsado por su gremio o bien que se hayan separado. Esta apreciación será a juicio final del criterio de un juez que conozca un caso concreto donde deberá de aplicar la ley. La problemática que se haya es la supremacía de la norma.

Todos sabemos que por norma suprema tenemos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, denominado también como pacto federal o Carta Magna, pero porque se ha denominado así. Es pacto federal porque su propio artículo 40 señala lo siguiente: "*es voluntad del pueblo*

*mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en toda federación establecida según los principios de esta ley fundamental*” y el propio artículo 133 del mismo ordenamiento señala que *“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”* Ante este último precepto constitucional se puede determinar que la LFT también es una ley suprema en términos de los artículos 73 fracción X, parte segunda y el 123, segundo párrafo de la Constitución, ya que el encargado de expedir las leyes del trabajo es facultad del Congreso de la Unión por tanto es una ley federal. Ante tal disyuntiva de ley suprema, es conveniente remitirnos a la teoría del derecho el cual indica lo siguiente: *“La norma suprema no es un acto, pues, como su nombre lo indica, es un principio límite, es decir, una norma sobre la que no existe ningún precepto de superior jerarquía...el precepto* (refiriéndose el autor al artículo 133 de la Carta Magna) *revela que los dos grados superiores de la jerarquía normativa están integrados, en nuestro derecho: 1) por la Constitución; y 2) por las leyes federales y los tratados internacionales. Las leyes federales y los tratados internacionales tienen, pues, de acuerdo con la disposición anteriormente transcrita, exactamente el mismo rango...Después de la Constitución Federal, o leyes federales y tratados aparecen las normas locales (leyes, reglamentos, decretos), luego las disposiciones reglamentarias y, en último término, las normas individualizadas* (es decir, las sentencias o convenios)”<sup>81</sup>. Ahora bien, ante tal explicación encontramos que sólo la Constitución se puede considerar como norma suprema pues sólo este cuerpo normativo es el límite de nuestro régimen jurídico, es entonces de acuerdo a ello que las leyes federales y los tratados internacionales deben de expedirse de acuerdo a la Carta Magna por ser como ya se indicó antes, el pacto federal de todos los Estados.

<sup>81</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Porrúa, México, 1986. Trigesima Octava Edición, p. 85, 87 y 88.

La supremacía de la norma es una obligación de observancia de todos los jueces que aplican el derecho al caso concreto, ya que la misión de los jueces y tribunales consiste en la aplicación del derecho objetivo a los casos singulares. La cláusula de exclusión regulada en los artículos 371, 395 y 413 de la LFT es por tanto anticonstitucional, el señalamiento es también hecho por la Suprema Corte en la resolución dictada el 17 de abril del año 2001 el cual resolvía el amparo directo en revisión que interpuso el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana radicado bajo el número 1124/2000 en la Sala 2 dos, por lo cual se consideraría que el presente trabajo de propuesta de reforma ya había quedado resuelto. Ante tal preocupación y en pláticas con abogados que trabajan en la SCJN hicieron un atinado señalamiento al indicar que efectivamente, la resolución dictada había sido a favor de los trabajadores expulsados por su propio sindicato pues la norma aplicable es considerada por el Supremo Poder Judicial como anticonstitucional, poder que como su nombre lo indica es el judicial y no legislativo, *nosotros no hacemos leyes*. Efectivamente no podemos confundir las facultades del poder legislativo con las del judicial, por ello el equilibrio de poderes; mas aun hoy en día es muy importante dicho fallo ya que los sindicatos no son más que instrumentos patrono-gubernativos (en los partidos políticos), los líderes sindicalistas siguen una carrera líder sindical, es decir, una permanencia en el puesto evitando con ello nuevas ideas y la competencia libre de asociaciones profesionales. Si existió el verdadero sindicalismo, ello lo fue en sus primeros años de vida, antes de la Constitución de 1917 con la Casa del Obrero Mundial, hoy en día existe un radicalismo vicioso en el sindicalismo. La influencia de los partidos políticos en los sindicatos no puede producir un purismo sindical en las Centrales Obreras con la existencia de la cláusula de exclusión en la ley ya que orilla a la mala aplicación de la misma y al control del patrón hacia el trabajador. Es donde la creación del sindicato se desvía de sus objetivos ya que el propósito esencial de éstos es luchar hacia la reivindicación, defensa y representación de los derechos de sus agremiados, una verdadera lucha social, motivo por el cual se han creado nuevos sindicatos que son débiles ante las grandes centrales obreras, sindicatos que desde un principio de su lucha son amenazados (a sus integrantes)

con la cláusula de exclusión al separarse de su gremio. Impidiendo de que el sindicato busque ventaja para sus agremiados.

Como se ha de entender, los partidos políticos son grupos políticos de fuerza donde lo que se busca es el control del poder el apoyo de grupos sociales tales como a las centrales de trabajadores que para que se incorporen a dichos cuerpos de presión con el objetivo de alcanzar el poder público, tal y como lo trató de aplicar Marx en los países de Europa mas desarrollados en la industria como lo fueron Francia, Alemania, Inglaterra y Bélgica. Los partidos políticos en su inquietud de entrar al dominio del gobierno tienen en el Estado una gran importancia debido a que una vez que ya tiene voz y representación pública ejercen lo que se llama representación social, con ello al lado de los demás poderes buscan el bienestar y control de los gobernados, lo que se puede indicar que se ha llegado a una verdadera división de poderes. En utopismo el fin de la teoría política se podrían alcanzar, ya que de acuerdo a Recasens Siches señala que *"el partido político es una organización para la conquista del poder del Estado, con el propósito de dar a éste una organización mejor y de hacer que el derecho se acerque más a las exigencias de la justicia y del bien común"*,<sup>82</sup> hoy en día el control de los partidos políticos sigue vigente con el mismo propósito como lo es del PRI con la CTM. Las centrales obreras al crear la cláusula de exclusión (CROC) una vez reglamentada en la Ley Laboral de 1931 aprovecharon de ella utilizándola como instrumento de presión hacia sus propios agremiados como lo fue en la época de Fidel Velásquez es decir, desde su nacimiento se demostró que dicha cláusula no brindaba apoyo para el trabajador.

La resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en revisión del amparo directo 1124/2000, amparo a trabajadores que habían sido expulsados de su trabajo, indicando que la cláusula de exclusión era anticonstitucional: fue una noticia que se consideró resultado de la nueva era política gubernativa, incluso el periódico Excelsior señaló que era el inicio de los

<sup>82</sup> OVILIA MANDUJANO, Manuel, *Teoría Política*, Gloman, Quinta Edición, México 1989, p. 174.

sindicatos blancos, pero ante ello rotundamente señaló el presidente de la SCJN que *"nadie da instrucciones ni líneas al máximo tribunal de justicia del país para que emita sus veredictos"*.<sup>83</sup> En dicha sentencia se propuso como tesis aisladas entre otras las siguientes: 1. *Contrato colectivo de trabajo en ellos no se pueden pactar condiciones generales de trabajo desconociendo derechos del gobernado, en su calidad de trabajador.* 2. *Cláusula de exclusión por separación voluntaria del sindicato es inconstitucional pactarla en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley, pues transgrede la libertad de asociación consagrada en el artículo 9º de la constitución política de los estados unidos mexicanos y la libertad de asociación consagrada en el artículo 9º de la constitución política de los estados unidos mexicanos y la libertad de asociación en forma de sindicatos prevista en el artículo 123, apartado "a" fracción XVI de dicho ordenamiento.* 3. *Cláusula de exclusión por separación, viola la libertad de trabajo contemplada en el artículo 5º constitucional.* Los criterios de la voz pública fueron los siguientes: *"Golpe al Corporativismo Sindical" la Eliminación por la SCJN de la Cláusula de Exclusión: R. Gámez*,<sup>84</sup> *"Termina Corte con el Sindicalismo único"*,<sup>85</sup> *"Además cuando existe un conflicto entre los poderes legislativo y ejecutivo, corresponde al judicial determinar cuál de éstos tiene la razón" indicó.* (Presidente de la SCJN Licenciado Genaro Góngora Pimentel);<sup>86</sup> *"El líder del CT, Leonardo Rodríguez Alcaine, anunció que pedirá la opinión de especialistas del Colegio de Abogados para revertir la decisión del máximo tribunal del país, al considerar que corresponde al Poder Legislativo determinar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión...En cambio, Agustín Rodríguez Fuentes presidente colegiado de la UNT, señaló que es correcta la resolución de la SCJN "Aquí lo importante es que los trabajadores nos demos cuenta que este derecho no sea mal utilizado y no permitir*

<sup>83</sup> CRUZ, Héctor, MONTERO Ernesto. "Nadie da instrucciones al máximo tribunal de justicia-Góngora Pimentel". *UNO MAS UNO*, p. 4.

<sup>84</sup> RODRIGUEZ OLIVO, Ricardo. "Golpe al sindicalismo sindical, la eliminación por la SCJN de la cláusula de exclusión R. Gámez". *EXCELSIOR*, México 19 de abril del 2001, p. 22.

<sup>85</sup> FUENTES, Victor. "Termina Corte con el Sindicalismo Único". *REFORMA*, México 18 de abril del 2001, p. 9.

<sup>86</sup> LOPEZ, Juan Antonio. "Dice Góngora, la Corte, ultimo recurso contra excesos del poder". *OVACIONES*, México 18 de abril del 2001, p. 5



*la intromisión de los patrones en la vida interna de las organizaciones sindicales, creando sindicatos y generando divisiones".*<sup>87</sup>

En revistas jurídicas subsecuentes como la denominada *el mundo del abogado* pronunció el siguiente: "*La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró anticonstitucional la cláusula de exclusión en el supuesto de renuncia del trabajador al sindicato al que pertenece, pero no se refirió al otro supuesto cuando el trabajador es expulsado del sindicato... Por tal motivo, coincidimos con el ilustre maestro M. Garizurieta, quien estima que en los casos de expulsión de un trabajador por parte del sindicato, si es procedente la cláusula de expulsión y también se justifica ya que el principio de autoridad debe preservarse, y si un trabajador es expulsado de algún organismo sindical, debe salir también de la empresa, ya que en caso contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente*".<sup>88</sup> En cuanto a lo anterior el comentario es el mismo que se ha postulado en el presente trabajo, la respuesta a esta insistencia es a la leal y acato constitucional, así como el derecho penal es al código penal, el derecho de garantías lo es a la Constitución, aún con todos los supuestos políticos y estratégicos de control social con el efecto de alcanzar la reivindicación social de la clase trabajadora como muchos tratadistas lo han planteado, su aplicación es anticonstitucional, la creación del pacto federal fue producto de una lucha social que la clase social no sólo la trabajadora sino también estudiosos del derecho consideraron esencial para el hombre, situación que también se respeta en otras legislaciones, incluso en la OIT, lo que significa que dicha cláusula no es más que un arma de control del sindicato hacia sus agremiados. Por otra parte la revista denominada *Gasca Sicco*, en su título *Laboral, la práctica jurídico-administrativa*; señala "*la libertad sindical en la legislación laboral mexicana. En nuestro país, la libertad sindical se pierde en una serie de restricciones contenidas en la Ley Federal del trabajo, situación que ha sentado las bases de la burocracia sindical y*

<sup>87</sup> CRUZ, Hector. MONTERO Ernesto. "Nadie da instrucciones al máximo tribunal de justicia-Góngora Pimentel". *UNO MAS UNO*, Ob. Cit. p. 4.

<sup>88</sup> CAVAZOS, Baltasar. "Consideraciones sobre la cláusula de exclusión". *El Mundo del Abogado, una revista actual* Grupo Siete División. Año 4, Numero 27. México Julio 2001. p. 27.

*del corporativismo. Coincidimos con el maestro Néstor de Buen en el sentido de que: "Derecho social que se reglamenta, es un derecho social que se pierde"...las citadas cláusulas violan la libertad colectiva sindical al obstaculizar la creación y desarrollo de otros sindicatos en virtud de que los trabajadores ante el peligro de perder sus empresas sin responsabilidad para el patrón, no se atreven a renunciar al sindicato titular. Un ejemplo reciente, el de los pilotos aviadores encargados de transportar personal a las plataformas petroleras de la Sonda de Campeche, que exigieron a las autoridades laborales hacer cumplir el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libre afiliación sindical, que fueron despedidas por las empresas ASES y SAEMSA por intentar agruparse en ASPA (información proporcionada por el periódico financiero...en las políticas anteriormente descritas y ante la subordinación de los líderes sindicales, a las políticas económicas implementadas por los gobiernos en turno ¿cómo puede hablarse de un sindicato representativo?...indudablemente que resulta indispensable un cambio de estructura en el sindicalismo mexicano...Deben de desaparecer las cláusulas de ingreso y separación que sostienen los monopolios coactivos de agremiación, a efecto de permitir la acción de organizaciones verdaderamente representativas de los intereses de los asalariados...Propugnamos por un sindicalismo representativo y democrático acorde con los principios del convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 87, que se promueve a favor de la libertad sindical que sea compatible con la unidad sindical, siempre y cuando esta unidad represente la libre elección del movimiento sindical".*<sup>89</sup> Lo anterior no se debe por más que a una deficiencia sindical es decir, a la falta representación de los intereses de los agremiados, los desintereses sociales han orillado a que la clase trabajadora se afecte con las contrataciones flexibles "de las contrataciones conforme a las necesidades productivas, y de mayor ganancia en las empresas, que se ha manifestado en contrataciones temporales, aplicación de periodos de prueba extensos, ampliación de las causas de despido, nuevo régimen de indemnizaciones, flexibilidad horaria –reducción o ampliación de jornada laboral según los criterios de la empresa-, descentralización o segmentación de la contratación colectiva y

<sup>89</sup> VALENZUELA REYES, María Delgadina, "La libertad sindical en México". LABORAL, Gascas Sisco. No. 106. Año IX. México 2001. p. 43, 44, 45.

*solución extrajudicial de los conflictos laborales*"<sup>90</sup> ahora bien, el problema surge por una deficiente representatividad, los intereses patronales están por encima de los trabajadores.

Entre los criterios de periodistas más importantes resultaron los conceptos de: *eliminación* de la cláusula de exclusión, la *nulidad* de ésta, el posible surgimiento de la *sindicatos blancos*, las ventajas de los trabajadores que se les aplicara dicha cláusula y *se beneficie al acudir ante las autoridades de trabajo; la independencia* de los poderes judicial y legislativo. Ante los anteriores razonamientos hay que mencionar que el Derecho no se habla de eliminación, tal vez, si de nulidad o inexistencia (en el derecho común) que pudiera ser objeto de bandeja y ser aplicada en una opinión crítica; también se señaló que dicha decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendería por la nulidad de dicha cláusula de trabajo; tal vez ambos criterios se vinculen hacia lo que se considera el amparo ya que la doctrina entre sus líneas indica: "*el proceso es un proceso concentrado de anulación -de naturaleza constitucional- promovida por vía de acción reclamándose actos de autoridad, y que tiene como finalidad proteger exclusivamente a los quejosos contra la expedición o aplicación de leyes violatorias de las garantías expresamente reconocidas en la Constitución...*".<sup>91</sup> Con ese anterior concepto podría decirse que ciertamente la SCJN ha nulificado dicha ley es decir, en términos del artículo 2226 del Código Civil vigente en el Distrito Federal destruye retroactivamente sus efectos; más no como lo han interpretado pues una ley no se nulifica, situación por lo más también aplicable a la frase de eliminación.

El amparo en contra de leyes inconstitucionales no es más que la desaplicación de las mismas, retro trayendo los efectos que produjo el acto de su aplicación. La cuestión sería cual es el acto reclamado, la cláusula misma, es decir la ley (acto legislativo) o el acto de su aplicación afectando los intereses de los trabajadores, en el presente asunto se aplicaría el segundo supuesto donde Fix señala lo siguiente: "*se trata de una acción de inconstitucionalidad cuando se*

<sup>90</sup> Ibidem p. 46

<sup>91</sup> CASTRO, Juventino V. *Garantías y amparo*, Octava Edición, Porrúa, México, 1994, p. 303.

*combate directamente el ordenamiento relativo, y recurso de inconstitucionalidad de las leyes cuando no se enjuicia directamente a la ley, sino que se revisa la legalidad y constitucionalidad de una resolución judicial ordinaria, que aplicó una ley considerada contraria a la Constitución”,<sup>92</sup> encontrándonos entonces en éste último supuesto.*

También se señaló que los trabajadores serían beneficiados con dicha resolución al acudir ante la autoridad de trabajo en términos del artículo 192 de la ley de amparo, pero cual sería la ventaja si el trabajador al desconocer la ley no acude ante las autoridades del trabajo, persistiendo el acto de molestia y violación de garantías, la existencia de dicha cláusula en la legislación laboral confirmaría el acto legal de expulsión por parte del patrón al ser avisado vía oficio por el propio sindicato.

La duda que surge ahora es si las tesis aprobadas por la SCJN podrán tener el mismo alcance que una jurisprudencia. Al respecto se citará el contenido de las mismas:

**“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 ofenden 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: “CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA Y LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL.” y “SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS

<sup>92</sup> Ibidem p. 317

**QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL, CONSAGRADA EN EL ARTICULO 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, inacceptable 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 ellas 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.

2a. LIX/2001

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Guirán. 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.

"Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LIX/2001. Página: 443. Tesis Aislada."

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTICULOS 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, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN.** Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en detrimento de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenas al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

2a. LXII/2001

*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.*

*Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. L.VII/2001 Página: 321. Tesis Aislada."*

**"REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. SE REÚNEN LOS REQUISITOS DE IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA PARA LA PROCEDENCIA DE ESE RECURSO SI, ADEMÁS DE TENER QUE DETERMINARSE SI ES CONSTITUCIONAL UNA LEY, POR NO EXISTIR JURISPRUDENCIA QUE DEFINA EL PROBLEMA DE CONSTITUCIONALIDAD PLANTEADO, EL TEMA QUE TRATA ES DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA VIDA DE LA COMUNIDAD.** Si se atiende a que, por un lado, el artículo 107, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala como requisito de procedencia de ese recurso de revisión el que el problema de constitucionalidad planteado entrañe, a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la fijación de un criterio de importancia y trascendencia y, por el otro, a que el Pleno de este Alto Tribunal, en el Acuerdo 5/1999, de 21 de junio de 1999, dispuso que se entenderá que un asunto es importante cuando de los conceptos de violación (o del planteamiento jurídico, si opera la suplencia de la queja deficiente) se advierta que los argumentos (o derivaciones) son excepcionales o extraordinarios, esto es, de especial interés; y que será trascendente cuando se aprecie la probabilidad de que la resolución que se pronuncie establezca un criterio que tenga efectos sobresalientes en la materia de constitucionalidad, puede concluirse que se cumplen los requisitos de procedibilidad especificados cuando en una revisión en amparo directo tenga que resolverse sobre si una ley es constitucional, sin que exista jurisprudencia que lo defina, puesto que la generalidad de la misma implica la necesidad de que los argumentos que se den sean excepcionales o extraordinarios, lo que hace que sea de importancia. Además, si la materia que tiene que abordarse se encuentra vinculada con las relaciones obrero-patronales, de gran significación para la vida de la comunidad -por ejemplo la relativa a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que autorizan el establecimiento y aplicación de la cláusula de exclusión por separación-, también resulta de trascendencia, pues la definición de la constitucionalidad planteada tendrá los efectos sobresalientes exigidos.

2a. LXVIII/2001

*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.*

*Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LXVIII/2001 Página: 464. Tesis Aislada."*

**"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.*

2a. LVIII/2001

*Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Gáltrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.*

*Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XIII. Mayo de 2001. Tesis: 2a. LVIII/2001 Páginas: 442. Tesis Aislada."*

Como se observa de la lectura de las tesis aisladas antes referidas, desprende la importancia de las garantías individuales y sociales necesarias en la relación laboral, tal y como lo estableció Jacobo Rousseau al resaltar la importancia de la libertad bajo las reglas del contrato social.

Ahora bien las tesis aisladas derivadas de la resolución favorable en revisión de la SCJN tuvieron gran impacto en los medios informativos, pero en Derecho como propiamente lo señalan las últimas dos tesis

antes transcritas no tiene fuerza obligatoria ante el poder judicial en base a la Ley de Amparo que a la letra señala en el artículo 192 en su segundo y tercer párrafo lo siguiente: "Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de salas y de Tribunales Colegiados."

Ante dicha preocupación el PRI presentó una iniciativa de reforma que propone lo siguiente: *"La renuncia al sindicato deberá hacerse por escrito; si el trabajador reclama la expulsión, la separación de empleo sólo se hará efectiva cuando exista resolución firme de los juzgados laborales."*<sup>93</sup> La preocupación por proteger la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 de nuestro Pacto Federal y la libertad de trabajo se encuentra sustentable en dicho razonamiento.

El Convenio 98 de la OIT México es uno de los cuerpos jurídicos que apoya la libertad del trabajo bajo los principios de derecho y sindicación, aprobado en la Trigésima Segunda Conferencia General de la OIT celebrado en Ginebra, vigente desde el 18 de julio de 1951 y celebrado el 9 de julio de 1948 en San Francisco, California, ratificado por México el 1º de abril de 1950 con validez el 1º de abril de 1951 consistente en: *"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, ...especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, y b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación*

<sup>93</sup> AMEZCUA ORNELAS, Noraheind. "Reformas a la legislación laboral mexicana". LABORAL. Ob. Cit. p.29.



*sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.”* Bajo tales aspectos se recuerdan los tres géneros de libertad sindical estudiados con anterioridad: *libertad positiva* que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo; la *libertad negativa*; que consiste en no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno y, *la libertad de separación o de renuncia*, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

El Estado como regulador del orden social ha implementado reglas que deben cumplir sus integrantes en el pacto social, conocidas como normas jurídicas las cuales establecen penas en caso de transgredir el buen funcionamiento del Estado de Derecho. La pena de prisión lo es en el Derecho Penal. en el ámbito laboral lo son *las causas de justificación de despido*, donde la separación del trabajador de su empleo es la pena sin fincar responsabilidad hacia el patrón, mismas que se encuentran en el artículo 47 de la LFT aplicadas principalmente por falta de probidad del trabajador al desempeñarse ante su trabajo, siendo entonces justificable el despido bajo tales argumentos, citemos algunos: *“II. Incurrir el trabajador, durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de patrón, sus familiares o del personal directivo administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia...IX Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa”*, como se ha de observar dichas causas de justificación son permisibles por la imposible relación laboral que se pueda sobrellevar con el patrón, el primero por el carácter social y el segundo por el económico. Bajo dichos argumentos no es clara la razón que tuvo el legislador para implantar la misma pena con los trabajadores expulsados de su sindicato o incluso que haya preferido integrarse a otro para mejorar su representación profesional.

En el ámbito del derecho hay sin límites de estudios a la norma jurídica tal como lo es la aplicación de la norma secundaria ante una primaria, bajo tales efectos hay que resaltar que la relación laboral y la de asociación sindical es independiente en su nacimiento pero relacionada en sus fines, la primera busca una productividad contra un salario, la segunda busca una representatividad, cada una se desenvuelve de acuerdo a sus funciones, es decir, la relación laboral busca la mano de obra y la asociación profesional busca la fuerza representativa de sus intereses. La asociación laboral se deriva de una relación laboral primaria la cual no existiría sin la existencia de ésta última. Al observar su independencia y la necesidad de la relación laboral para la sindical, la exclusión laboral resulta injustificada, siendo invasora la cláusula de exclusión de garantías individuales, dejando al trabajador convaliente ante los caprichos de su cuerpo gremial. Lo anterior se demuestra por sus orígenes, es decir, a la necesidad que tuvo la CIROM para aplicarla y legalizarla en la Ley del Trabajo de 1931 artículo 236, al tener el riesgo presente de que afiliados se salieran de su cuerpo gremial. Es entonces que dichas reglas laborales afectan el desarrollo económico del país, sin olvidar las relaciones políticas que pudieran presentarse, tal y como lo menciona el Licenciado Gumersindo Magaña Negrete quien señala lo siguiente: *"la libertad de elección política es el punto fundamental de un sistema democrático y por desgracia, en todos los sindicatos englobados en el PRI existen orden según los cuales los trabajadores deben permanecer al partido oficial, so pena de la pérdida del trabajo... Este es un problema grave que niega la vida democrática y hace del obrero un verdadero esclavo, impedido para expresarse políticamente ante las amenazas de perder el trabajo"*.<sup>94</sup> Lo preocupante es que la CTM principal central de los trabajadores en México se encuentra englobada en el partido priísta, he aquí un comentario de un obrero preocupado por su representatividad Rolando Martínez Aguayo, trabajador electricista, comentario de octubre 1979: *"Nadie pone en duda que la CTM constituye la organización más grande y poderosa de la clase trabajadora mexicana, por desgracia su tremenda fuerza representativa es manipulada políticamente a favor del PRI y de la absoluta sumisión obrera al*

<sup>94</sup> MEJIA PRIETO, Jorge. *Ejdel Velásquez, 47 años de posler*, Diana. México 1991, p.176.

*gobierno. Decir CTM o decir PRI es hablar de dos organismos diferentes entre sí, pero de un mismo deterioro: marrullería, engaño, corrupción. Si la CTM y el PRI fuesen organizaciones democráticas, serían sangre, corazón y cuerpo de la clase que es núcleo vital de la patria: los trabajadores.”*<sup>95</sup>

Bajo tales reflexiones, es de señalarse que la cláusula de exclusión es una figura viciada en cuanto a sus elementos de existencia, ya que bajo las reglas del Derecho Civil no se encuentra debidamente exteriorizado el consentimiento de las partes contratantes (patrón y trabajador). Además de que dicha figura jurídica viola las garantías constitucionales al limitar la libertad de asociación en sus tres aspectos fundamentales: el positivo, que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; el negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación, atento a ello viola dos garantías individuales que son la de trabajo (artículo quinto constitucional) y la de asociación (artículo noveno constitucional), así como la garantía colectiva de asociación enmarcada en el artículo 123 del mismo cuerpo jurídico, el cual protege principalmente a la clase trabajadora, sin dejar de citar los artículos 13, 14 y 16 de la Constitución referentes a la garantía de audiencia, ya que como se indica en líneas anteriores, para que un trabajador sea separado de su trabajo y que sea como consecuencia de la aplicación de la cláusula de exclusión, la misma debe de acordarse en asamblea y ser aprobado por las mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por tanto no es una decisión procedente de una autoridad judicial. La reflexión que queda en el ámbito jurídico es si existe la necesidad de reformar el texto de una norma jurídica, ante la presencia de un criterio judicial constitucional que no es ley y que no obliga al juzgador a su observancia, como lo es la jurisprudencia como lo expone el artículo 192 de la Ley de Amparo, ya que el trabajador aún se encuentra en la necesidad en el caso de que le fuera aplicada la referida cláusula exclusión de iniciar de un procedimiento ante la autoridad

---

<sup>95</sup> Ibidem, p. 181.

laboral, siendo entonces afectado por un acto de molestia como lo es la separación de su trabajo. Hemos de recordar que hoy en día las fuentes de trabajo son escasas y por lo tanto los salarios mas, las familias de obreros necesitadas de comida y vestido, son estos los principales razones que implican de que un trabajador despedido necesite estar activo, antes de resolver una situación jurídica ante las autoridades del trabajo. Las contradicciones de nuestras leyes secundarias con el Pacto Federal hacen necesario el inicio del juicio de amparo, pero si ese defecto jurídico fuese subsanado con la reforma legal, porque no iniciar o proponer la reforma de dicho precepto considerado como anticonstitucional.

Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala en su artículo 76. *"El Estado no podrá aceptar, en ningún caso la cláusula de exclusión."*; porque aún afectar con su aplicación la esfera jurídico laboral de los trabajadores que se encuentren regulados en el apartado "A" de nuestro artículo 123 constitucional, si la Constitucionalidad de su existencia ya ha sido severamente cuestionada e inclusive resuelta con la tesis jurisprudencial de la Segunda Sala pronunciada en la toca 1124/2000 donde invoca la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión que aunque no es ley, por alrededor de 70 años de la vigencia de dicha cláusula ha provocado afectaciones económicas y sociales de los trabajadores a los cuales se les ha aplicado, siendo esta la principal herramienta de presión por parte de las directivas de los sindicatos para poder conservar esa mayoría que necesita un sindicato para su permanencia con el registro ante las autoridades judiciales. La necesidad del trabajador de buscar la verdadera representación sindical, lo orilla a ejercer su libertad sindical, mas dicho ejercicio podría para muchos considerarse como elemento de disolución de sindicatos e inclusive se puede considerar como el principio de aparición de los sindicatos blancos; es cuestionable dicha situación pues hemos de señalar que siempre han existido éstos sindicatos principalmente como se indicó en el capítulo de antecedentes, han sido el arma principal para el apoyo de campañas presidenciales.

Pero es entonces que si en efecto, la Segunda Sala de la SCJN ha resultado en el amparo en revisión número 1124/2000 que es anticonstitucional la aplicación de dicha cláusula de exclusión, en base a una serie de contradicciones entre las principales las ya multienunciadas como son contra el contenido de los artículos 5, 9, y 123 constitucionales, e inclusive contra artículos del mismo seno jurídico de la LFT que en el capítulo de legislación ya ha sido señalado, porque no postular mejor por la reforma legal.

La cláusula de expulsión para algunos autores contempla también a la cláusula de admisión (es decir a la obligación que tiene el patrón de contratar a trabajadores que se encuentren agremiados con el sindicato titular del Contrato Colectivo); ésta hipótesis que al igual que la de separación no son mas que figuras que controlan las fuentes de trabajo y el ámbito capital en nuestro país por parte de las agrupaciones sindicales profesionales, que lejos de lograr y buscar como lo señala la ley la representación, el estudio y protección de los intereses de los trabajadores, son sólo círculos viciosos de afectan la vida política social.

Dicha obligación que tiene el patrón de contratar a trabajadores que se encuentren agremiados, es también anticonstitucional ya que le exige al trabajador a asociarse con el sindicato titular del Contrato Colectivo, impidiéndole a ésta el derecho de constituir uno nuevo, ingresar a otro existente, o bien no ingresar a ninguno, dejando como única opción para alcanzar la relación laboral el adherirse a dicho grupo gremial. Es tanto también dicha cláusula de admisión un tema de controversia constitucional siendo entonces también objeto de otro estudio minuciosos tal y como se avocó en el presente trabajo atendiendo sólo a la cláusula de exclusión, por lo que sólo nos limitaremos a enunciar que debido a que las cláusulas tanto la de admisión como la de exclusión son contradictorios con la libertad de trabajo y de asociación (garantías constitucionales), se sugiere una reforma de la LFT para derogar lo artículos 371 fracción VII, 395 y 413 los cuales contemplan su aplicabilidad.

**CONCLUSIONES:**

**PRIMERA:** El sindicato de trabajadores, es la asociación profesional más importante de la clase social, ya que es la voz que defiende la postura económica de cada uno de los trabajadores mismos que bajo su esfuerzo, desempeño y constancia equilibran la economía de un país, no debiendo existir requisitos para su respectivo registro, ya que limita el ejercicio de asociación.

**SEGUNDA:** El Contrato Colectivo o Ley, es el acuerdo de voluntades donde el patrón con el sindicato en representación de sus agremiados acuerdan las necesarias condiciones de trabajo y prestaciones por las cuales cada uno de los miembros del cuerpo gremial son acreedores, debiendo contemplar sólo la relación gremial sin afectar la laboral.

**TERCERA:** No es reconocido plenamente el ejercicio de la libertad sindical en nuestro país, ya que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el caso de que el agremiado decida separarse del cuerpo gremial (libertad sindical negativa), éste deberá de ser apartado de su empleo por el patrón sin ninguna responsabilidad de éste, si se encuentra prevista la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo o Ley celebrado por el sindicato del cual decidió separarse, siendo responsable en su caso dicho cuerpo gremial en el caso de que la citada cláusula haya sido aplicada sin haber observado los lineamientos de sus estatutos y/o en su caso cuando ésta no debió haber sido procedente.

**CUARTA:** El derecho a la asociación (artículo 9° y 123 apartado "A" fracción XVI, apartado "B" fracción X constitucionales), el derecho al trabajo (artículo 5° constitucional), el derecho a un juicio seguido ante tribunal previamente establecido (artículo 14 Constitucional), el derecho de no ser procesado en tribunal especial (artículo 13 constitucional), son garantías individuales y sociales violadas con la aplicación de la cláusula de exclusión, contemplada

en los artículos 371, 395 párrafo segundo y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTA:** Contemplar la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo o Contrato Ley, no es una obligación sino un derecho del sindicato, con el único fin de expulsar a algún miembro que conforme a sus estatutos cometan conductas viciosas que afecten la integridad del cuerpo gremial, o en su caso, cuando el agremiado decida separarse de la asociación profesional. El nacimiento de dichas cláusulas y su permanencia no tienen más explicación que mantener el control absoluto de los agremiados, e intimidar su libertad de expresión, asociación y de trabajo.

**SEXTA:** La Constitución Política Mexicana, contiene principios mínimos los cuales deben de ser respetados por sus leyes federales reglamentarias, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo, por ser una Ley Suprema bajo los términos del artículo 133 constitucional.

**SÉPTIMA:** Lo estatutos de los cuerpos gremiales deben de ser considerados por las autoridades laborales como anticonstitucionales, al aplicar la cláusula de exclusión de acuerdo con el artículo 371 fracción VII de la LFT, ya que limitan la libertad sindical de los agremiados.

**OCTAVA:** Las asambleas de los gremios constituidas en sus dos terceras partes, se deben de considerar Tribunales Especiales, ya que no son contempladas en términos del artículo 523 de la LFT como autoridades que puedan aplicar las normas de índole laboral.

**NOVENA:** La cláusula de exclusión es contradictoria con los artículos 5º, 9º, 13º, 14º y 123 constitucionales, ya que con su aplicación limita la libertad de trabajo al ser separado el obrero de su empleo; por que separa al trabajador de una asociación, al violar las garantías de legalidad y audiencia, ya que la audiencia desahogada en asamblea del sindicato que decidió la expulsión del

trabajador por la votación de la mayoría de las dos terceras partes, priva el derecho de seguir manteniendo una libertad de asociación y de trabajo contempladas en el artículo 123 constitucional, conocidas como garantías sociales.

**DÉCIMA:** La cláusula de exclusión, es contradictoria con los artículos 4º, 33, 34, 354, 357 y 358, de la LFT, que principalmente establecen la prohibición de renunciar al trabajo y a la asociación profesional.

**DÉCIMA PRIMERA:** La relación en una sociedad, hace que el individuo ceda parte de sus derechos sin que estos les pertenezca por completo a la sociedad a la que se encuentra incorporado el individuo, y lo hace para poder disfrutar de los derechos que en dicha sociedad le otorga con el fin de obtener un orden social, un Estado de Derecho. La libertad en el individuo es el derecho por excelencia que le es reconocido, la cual no podrá vedarse. La relación laboral y la asociación profesional, son figuras distintas que por su naturaleza se relacionan, siendo en razón de la lógica, la relación laboral una relación primaria, con vida propia y la de asociación sindical una relación secundaria, con vida sujeta a la preexistencia de la anterior. La asociación profesional es una figura jurídica que nació derivada de las necesidades de representación de los intereses del trabajador ante su patrón; el desempeño en una y otra son independientes entre sí; lo que lleva a afirmar que en el caso de que un trabajador no quiera o pueda sostener la relación sindical, este podrá de acuerdo a los principios de la razón buscar o integrar una nueva organización para que cumpla con su cometido (la representación de sus intereses), sin que ésta que es una relación secundaria (la asociación profesional), afecte a la principal, por lo que la aplicación de la cláusula de exclusión, tiene efectos no lógicos y contrarios a nuestra Carta Magna.

**DÉCIMA SEGUNDA:** Entonces al ser la cláusula de exclusión contradictoria con los artículos 5º, 9º, 123 constitucionales, que en relación con la cláusula de admisión que aunque es diversa a la primera enunciada en cuanto a su



**naturaleza jurídica, no se puede negar la arbitraria aplicación de dichos conceptos y su notoria controversia constitucional, al limitar la garantía de trabajo y de asociación profesional. Por lo anterior es urgente señalar la propuesta para derogar los artículos 371 fracción VII, 395 y 413 de la LFT.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. España. 1973.
2. ALONSO OLEA, Manuel. Quince lecciones sobre convenios colectivos. Universidad de Madrid. España. 1976.
3. ANGUIANO, Arturo. El Estado y la política Obrera del cardenismo. Octava Edición. Era. México. 1984.
4. ANGUIANO RODRÍGUEZ, Guillermo. Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical. Trillas, México, 1985.
5. APORRAS Y LOPEZ. Derecho mexicano del trabajo. Textos Universitarios. México. 1976. p.166.
6. ARELLANO Z, Manuel. La primera huelga minera en Real del Monte. Libres de México. México, 1976.
7. ASÍS NASSIF, Alberto. El Estado mexicano y la CTM, De la Casa Chata 32. México, 1989.
8. AUNOS PEREZ, Eduardo. Estudios de Derecho Comparativo Reus. España. 1930.
9. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México 1987.
10. BARRY CARR. El movimiento obrero y la política en México 1910-1929. Tercera Edición. Era. 1991.
11. BASORA FRANCESH, Marco. Derecho del Trabajo. Ariel. España. 1964.
12. BASURTO, Jorge. La clase obrera en la Historia de México del Avilachismo al Alemanismo (1940-1952). Número 11. Siglo XXI. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. México. 1984.
13. BAYOB CHACON, G y E. Pérez Botija Manual de Derecho del Trabajo. Volumen II. Tercera Edición. V. Juárez. España. 1964.

14. BERRENECHEA CALDERON, Julio César. Derecho Colectivo del Trabajo. Ital. Perú. 1979.
15. BERT, Andreas. La Liga de los Comunistas. Cultura Popular. México. 1977.
16. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994.
17. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
18. BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La sindicalización en la nueva Ley Federal del Trabajo. México. Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística 1974.
19. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera Edición. Heliaca. Argentina. 1976. p.263.
20. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México 1983
21. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. "Derecho Colectivo del Trabajo". Volumen I. "Derecho Sindical". Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1989.
22. CAMIRO, Maximiliano. Algunas notas sobre el contrato colectivo de trabajo de carácter obligatorio. Gama. México. 1940.
23. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Bosh. España. 1991.
24. CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Bosch. España 1986.
25. CASTILLO, Melquiades. Negociaciones colectivas. Piura Perú. 1968
26. CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Offset. México. 1984.
27. CASTRO, Juventino V. Garantías y amparo. Octava Edición. Porrúa. México. 1994.
28. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994. p. 239.

29. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de aplicación e interpretación de la ley de la nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación nacional de la República Mexicana. México. 1971. p. 284.
30. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica. Jus. México. 1976.
31. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Sistema de Derecho Laboral comparado. Trillas. México. 1991.
32. CHASSENS DE LOPEZ, Francie R. Lombardo Toledano y el movimiento Obrero mexicano 1917-1940. Extemporáneos. México. 1977.
33. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. México. 1997. p. 73.
34. DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Segunda Edición. México. 1988. p.3.
35. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Porrúa. México 1998.
36. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. México. 1998.
37. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. 1995.
38. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Porrúa. México. 1995.
39. DE TENORIOS, Francisco. Derecho Del Trabajo. Volumen IV, Octava Edición. De Palma. Argentina. 1974.
40. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen IV. Segunda Edición. De Palma. Argentina. 1974.
41. DESPOTIN, Luis A. Derecho Privado y Público del Trabajo. Dirección Nacional de Publicidad. Argentina. 1961.
42. DEVEALT, Mario L. Curso de Derecho Sindical y de Prevención Social. Víctor P. De Zavala. Argentina. 1952.
43. DIAZ CARDENAS, León Orígenes del movimiento obrero. Cuadernos mexicanos. México. 1981.

44. DÍAZ CÁRDENAS, León. Cananea, primeros brotes del sindicalismo en México. Centros de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano CEHSO. México. 1980.
45. DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. "Parte General, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez". Tercera Edición. Porrúa. México. 1992. p. 524.
46. FRANCISCO ZAPATA. Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.
47. FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y burocráticas en México. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades. Serie de Derecho. Azcapotzalco. México. 1999.
48. GAETE BERRIOS, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Jurídica de Chile Valparaíso. Chile. 1953.
49. GARCIA MANUEL, Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ariel. España. 1967.
50. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Trigésimo Octava Edición. Porrúa. México. 1986.
51. GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado elemental de Derecho Social. Tercera Edición. E.P.E.S.A. España. 1948.
52. GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge M. Ensayo a la programación al segundo curso de derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. Grijalbo. México. 1977.
53. GOMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Vigésima Edición. Esfinge. México. 1994. p. 43.
54. GUADARRAMA, Rocío. Los sindicatos y la política en México, la CROM, 1918-1928. Era. México. 1981.
55. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 1994.
56. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los Sindicatos y su personalidad jurídica. Porrúa. México. 1990.

57. HUECK DIC NIPPERDEY, Alfredo. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de Derecho del Trabajo. España. 1963.
58. IGLESIAS, Severo. Sindicato y Socialismo en México. Grijalbo México. 1970.
59. JIMÉNEZ DE ARECHAGA, Justino, La libertad sindical. Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay. 1980.
60. KASKEL, Walter. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. De Palma. Argentina. 1961.
61. KURCZYN Patricia. María Carmen Macías Vázquez. Libertad sindical: cláusula de exclusión. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2002.
62. LEAL Juan Felipe, Organización y Sindicalismo, Siglo XXI. México. 1985.
63. LEAL, Juan Felipe. Del mutualismo al sindicalismo en México 1843-1910. El caballito. México. 1991.
64. LEDESMA CARRILLO LUIS, Ineficacia de las normas jurídicas que otorga la libertad sindical, exégesis del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo. Aragón. México. 1987.
65. MEJIA PRIETO, Jorge. Fidel Velásquez, 47 años de poder. Diana. México. 1991.
66. MONTELLA R. GAYDE. El fuero del trabajo y el Sistema del Estado sindical comparativo. Castellanos. España. 1939.
67. MONTELLA MONTIEL, Federico. Organización del Trabajo. Jus. México. 1950.
68. MONTES RODRÍGUEZ, Ezequiel. La huelga de Río Blanco. Del Sindicato de Trabajadores en General de la Competencia Industrial de Orizaba. México. 1905.
69. MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995. p.143.
70. ORTEGA MOLINA, Gregorio. Sindicalismo Contemporáneo en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1975.

71. ORTIZ RUBIO, Pascual. ¿Cómo nació la Ley Federal del trabajo de 1931? Volumen V. Serie de Divulgación Cultural. Academia Nacional de Historia y Geografía. México. p. 95-96.
72. OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría Política. Quinta Edición. Glosan. México. 1989. p. 174.
73. PEREZ BOTIJA Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos, España. 1960
74. PORRAS y LOPEZ, Armando. Derecho mexicano del trabajo. Textos Universitarios S.A. México. 1976.
75. PUIG, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la huelga en México. Porrúa. México. 1989.
76. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991.
77. REYNOLD GUTIERREZ VILLANUEVA. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Porrúa. México. 1990.
78. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999. p.122.
79. ROMERO LAGUNAS, José y ANTONIO VAZQUEZ, José. Derecho del trabajo. Tomo II. UNAM. México. 1969.
80. RUIZ, Ramón Eduardo. La revolución mexicana y el movimiento obrero 1911-1923. Era. México. 1978.
81. RULSENS ISCARO. Historia Del Movimiento Sindical. Tomo I, El Movimiento Sindical Mundial. Segunda Edición. Ciencias del Hombre. Argentina. 1974.
82. RUPRECHT, Alfred J. Conflictos Colectivos del Trabajo. LTDA. Brasil. 1979.
83. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México. 1980.
84. RUSSOMANO MOZART, Victor. Derecho Sindical. Konfino. Brasil. 1975.

85. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1987.
86. TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Privado del Trabajo. Sexta Época. Velux. México. 1978.
87. TISSEMBAUM, Mariano. Las controversias del Trabajo. Víctor p. De Zavalia. Argentina. 1952.
88. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa. México. 1922.
89. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1985.
90. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Sindical Mexicano. Porrúa. México. 1978. p.148.
91. TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo artículo 123. Segunda Edición. Porrúa. México. 1967.p.58.
92. URBINA, Alberto. Derecho Sindical Mexicano. Porrúa. México. 1978.
93. VAN POTOBSKY, Geraldow. La Organización Internacional del Trabajo. Astrea. Argentina. 1990.
94. ZUNO. José G. Lecciones de Derecho del Trabajo. Universitaria de Guadalajara. México. 1958.

### **LEGISLACIÓN.**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sista. México. 2001.
2. Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2001.
3. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Cuadragésima. Porrúa. México. 2001.
4. Código Civil para el Distrito Federal. Sexagésima Novena. Porrúa. México. 2001.



5. Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, comentada por Baltasar Cavazos Flores. Décima edición. Trillas. México. 1981.
6. Nueva ley federal del Trabajo tematizada y sistematizada, comentada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Vigésima Sexta Edición. Trillas. México. 1996.
7. Nueva legislación de amparo reformada, comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge T. Barrera. Porrúa. Septuagésima Séptima Edición. México. 2001.

#### *BIBLIOGRAFÍA HEMEROGRÁFICA.*

1. CRUZ, Héctor. Ernesto Montero. "Nadie da instrucciones al máximo tribunal de justicia- Góngora Pimentel". UNO MAS UNO, México 19 de abril del 2001.
2. CAVAZOS, Baltasar. "Consideraciones sobre la cláusula de exclusión". El Mundo del Abogado, una revista actual Grupo Siete División. Año 4, Numero 27. México Julio 2001.
3. FUENTES, Victor. "Termina Corte con el Sindicalismo Único". REFORMA, México 18 de abril del 2001.
4. HORI ROBAINA, Guillermo. Laboral. "Reformas a la legislación laboral mexicana". LABORAL, Gasca Sicco. No. 106. Año IX. México 2001.
5. LOPEZ, Juan Antonio. "Dice Góngora, la Corte, ultimo recurso contra excesos del poder". OVACIONES, México 18 de abril del 2001.
6. RAMOS MARTINEZ, Eugenio. "La personalidad jurídica de los sindicatos y el Estado". Revista de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca. México. Año 1, Abril-Junio. 1980.
7. RODRIGUEZ OLIVO, Ricardo. "Golpe al sindicalismo sindical, la eliminación por la SCJN de la cláusula de exclusión R. Gámez". EXCELSIOR, México 19 de abril del 2001.
8. VALENZUELA REYES, María Delgadina. "La libertad sindical en México". LABORAL, Gasca Sicco. No. 106. Año IX. México 2001.

**DICCIONARIOS**

1. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, garantías, amparo. Porrúa. México. 1998.
2. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico, ABELEDO-PERROT. ARGENTINA. 1986.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico mexicano. Porrúa. Décima Quinta Edición. México. 2001.
4. LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. 2001.

