

00721
611

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN CONTRA DE
LA LIBERTAD DE TRABAJO.

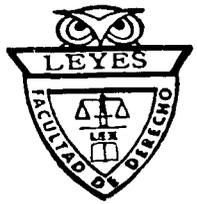
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A
CARMEN ISABEL MORENO HERRERA

ASESOR DE TESIS: LIC. SABANERO HERNANDEZ MOISES



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

ENERO 2003

A



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN CONTRA DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
CARMEN ISABEL MORENO HERRERA

Asesor de tesis: Lic. Sabanero Hernández Moises

México, Ciudad Universitaria

Enero 2003

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo académico.

NOMBRE: Moreno Herrera Carmen
Isabel
FECHA: 7/ abril / 2003
FIRMA: [Firma]

B



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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **CARMEN ISABEL MORENO HERRERA**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN EN CONTRA DE LA LIBERTAD DE TRABAJO**", bajo la dirección del Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 1 de enero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.



A lo anterior
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Unificada, el 14 de febrero del 2003.

SEMINARIO DE DERECHO

DEL TRABAJO Y DE LA

LIC. **GUILLERMO HORI ROBAINA**

SEGURIDAD SOCIAL
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo receptional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario,
c.c.p.-Alumno (a).

C

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mis padres Isabel Herrera y Ramón Moreno:

Doy gracias a Dios, por tenerlos conmigo, y haberme dado el don de la vida, enseñarme el camino recto que debo seguir en todo momento, todos aquellos momentos difíciles que hemos pasado, me han servido para crecer como persona y valorar todo el esfuerzo que han realizado, para poderme dar una carrera universitaria, este trabajo esta dedicado a ustedes que son mi razón de vivir.

En memoria de Juan Carlos Duval Herrera:

Nunca te olvidaremos, eres y seguiras siendo mi ejemplo, tu fortaleza se queda conmigo, por que se que tienes fe en mi, y no te defraudare, se que algún día Dios nos reunirá de nuevo, junto a nuestros seres queridos.

Gracias a mi alma mater, Universidad Nacional Autónoma de México, por darme la posibilidad de estudiar una carrera universitaria, así como a todos y cada uno de mis profesores de la Facultad de Derecho, de los cuales tuve la mejor educación en todos los aspectos.

D

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I Evolución y Desarrollo del Derecho del Trabajo	
1.1 Antecedentes en el mundo.....	4
1.1.1 Origen del Derecho del Trabajo.....	5
1.1.2 El Derecho del Trabajo en el siglo XX.....	8
1.1.3 La Organización Internacional del Trabajo.....	10
1.1.4 Evolución del Derecho Colectivo en Europa.....	11
1.1.5 La Globalización en Materia Laboral.....	18
1.2 Antecedentes en nuestro país.....	23
1.2.1 México y el Derecho del Trabajo.....	25
1.2.2 La Constitución de 1917.....	29
1.2.3 Antecedentes en inmediatos a la LFT.....	31
1.2.4 Apuntes sobre la cláusula de exclusión.....	34
CAPITULO II MARCO LEGAL	
2.1 El Derecho del Trabajo.....	38
2.2 El Derecho individual del trabajo.....	41
2.2.1 El Derecho Colectivo del trabajo.....	44
2.3 Principios rectores del Derecho del trabajo.....	46
2.3.1 Libertad de trabajo.....	47
2.3.2 Principio de igualdad.....	50
2.4 La relación de trabajo y sus elementos.....	52
2.5 Formas de terminación de la relación laboral.....	59

2.6 Instituciones Fundamentales del Derecho Colectivo.....71
2.7 El sindicato y la libertad sindical.....81
2.8 La cláusula de exclusión por separación y por ingreso.....84

CAPITULO III MARCO JURÍDICO

**3.1 Fundamento Constitucional de los derechos colectivos de los
trabajadores.....91**
3.2 La Ley Federal del Trabajo.....102
3.3 Referencias en la Ley Burocrática.....112
3.4 Normas Internaciones de libertad sindical.....120
3.5 Reglamentos Varios.....138

CAPITULO IV ANÁLISIS JURÍDICO

4.1 Análisis jurídico de la cláusula de exclusión.....148
**4.2 Problemática derivada de la aplicación de la cláusula de
exclusión.....156**
**4.3 Conflicto de la cláusula de exclusión con la libertad de
sindicación.....162**
**4.4 De la protección de los derechos colectivos trabajadores y la
libertad de sindicación.....167**

Conclusiones.....175

Bibliografía.....179

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

El Derecho del trabajo, nace a partir de la necesidad evidente de los trabajadores, para defender, condiciones de trabajo, justas y equitativas de tal manera que, se ganara el reconocimiento de estas prerrogativas a nivel constitucional. La lucha no fue fácil, así lo ha expresado la historia de nuestro País.

Por lo que respecta al ámbito de Derecho Colectivo, los obreros toman conciencia de la lucha de clases, se organizan para constituir asociaciones, que en su conjunto combatan, contra el capital, que los mantenía oprimidos, y sin gozar de derechos, tan primordiales, como la huelga, el sindicato, la seguridad social, que sin duda alguna se han convertido en las grandes Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

En la presenta investigación el tema fundamental, es analizar a la cláusula de exclusión, que atenta contra la libertad de trabajo. Para este fin es necesario hacer referencia a las organizaciones sindicales. El sindicato en México, tiene sus raíces en la lucha de la clase trabajadora, que busca que sus derechos fundamentales se respeten, es así que la garantía de reunión y asociación consagrada en nuestra Carta Magna en su artículo nueve, sienta las bases primarias de estos derechos, de igual forma el artículo 123 Del Trabajo y la Previsión Social ,apartado "A" en la fracción XVI, y en el apartado "B" fracción X, Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo el sustento jurídico lo encontramos en el Título Séptimo, De las relaciones Colectivas de trabajo.

El movimiento del sindicalismo nace de la necesidad de obtener mejores condiciones de trabajo, la libertad sindical es originariamente un derecho de cada trabajador. Los sindicatos una vez constituidos adquieren una existencia y una realidad propia, que da origen a nuevos derechos, el fortalecimiento del sindicato se ha logrado en gran medida, a la llamada cláusula de exclusión que data del año 1931 encontramos el fundamento legal en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El objeto de la referida cláusula es doble, por una parte de defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o pertenecientes a sindicatos de paja, y evitar la lucha intersindical, lo que a su vez coadyuda a la unificación de los trabajadores, finalmente son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que por ser el mayoritario es el titular del contrato colectivo.

Derivado de lo anterior, podemos observar que en principio la cláusula de exclusión, fue creada para lograr primordialmente la unificación sindical, sin embargo esta se ha desviado de ese objetivo, el mal uso e interpretación de esta por parte de los líderes sindicales, los cuales la utilizan para someter a los trabajadores como medio de control coartando su libertad de trabajo, que se traduce en un abuso, el trabajador debe tener la plena libertad de pactar sus condiciones de empleo con la empresa contratante si el sindicato le hace una buena oferta debe poder tomarla, pero si el sindicato no lo convence, entonces debería poder tomar la decisión que más le convenga sin tener represalias.

Por consiguiente se pone en tela de juicio el funcionamiento eficaz de la cláusula de exclusión, por que no cumple con los objetivos básicos que le dieron origen, se necesita una reforma a la LFT, que aporte elementos que puedan reconciliar la libertad de trabajo, y a su vez lograr la unificación sindical.

El 18 de marzo del 2001 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un caso específico, declaró inconstitucional la cláusula de exclusión artículo 395 LFT último párrafo, por ser violatorio del artículo cinco y nueve de la Constitución, la cláusula de exclusión implica en la práctica que en el momento en que el trabajador deja de pertenecer al sindicato el patrón tiene la obligación de despedirlo del trabajo.

La presente investigación, se da a la tarea de analizar esta problemática, con el desglose de los siguientes apartados. En capítulo I, en cual se abordan el origen y

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

antecedentes, del Derecho del Trabajo en el Mundo, por lo que realizamos un recorrido a lo largo de la historia, en cuanto a la evolución y desarrollo que ha tenido el Derecho Colectivo del Trabajo, principalmente en Europa, hasta llegar al siglo XX, en donde emerge la Organización Internacional del Trabajo, que resguarda los derechos de los trabajadores a nivel mundial. En este orden de ideas, hacemos referencia a el impacto en las relaciones laborales del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica. Para culminar este capítulo, exponemos los antecedentes del Derecho del Trabajo en México, con la Constitución de 1917, así como los antecedentes inmediatos a la Ley Federal del Trabajo, y apuntes sobre el nacimiento de la cláusula de exclusión.

Por lo que respecta al capítulo II, tenemos el marco conceptual, en el que examinaremos, el significado de Derecho del Trabajo, Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo, continuando con los Principios Rectores del Derecho del Trabajo, como son Libertad de Trabajo, Principio de Igualdad, así proseguiremos con, la relación de trabajo y sus elementos, formas de terminación de las relación de trabajo, así como las Instituciones Fundamentales del Derecho Colectivo, hacemos referencia, a el sindicato y la libertad sindical, y por último cerramos este apartado con los conceptos, de cláusula de admisión y de expulsión.

El capítulo III, se denomina, Marco Jurídico, este tiene por objeto analizar el fundamento jurídico de los derechos colectivos de los trabajadores a nivel constitucional, así como en la Ley Federal de Trabajo, y en la Ley Burocrática, exponemos también los Convenios Internacionales de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, así mismo reflexionamos sobre el comité de Libertad Sindical, y las actuaciones que realiza.

Continuando con, este capítulo, encontramos el punto de Reglamentos Varios, analizando la libertad sindical en América Latina, la situación de los sindicatos en el MERCOSUR y para finalizar, hacemos referencia a algunas disposiciones sindicales en España y Venezuela.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el capítulo IV, realizamos en análisis jurídico de la cláusula de exclusión, comparando a La Ley Federal del Trabajo, Ley Burocrática, y Convenio 87, de la OIT, continuamos con la problemática de la aplicación de la cláusula de exclusión, en la actualidad, examinamos también, el conflicto derivado de esta cláusula, con la libertad de sindicación, y para culminar; la protección de los derechos colectivos de los trabajadores y la libertad de sindicación.

La cláusula de exclusión ha sido por muchos años, mal empleada en perjuicio de los propios trabajadores, es por ello que se debe poner especial interés en reorganizar a los sindicatos, para que cumplan cabalmente con los fines, que tienen a su cargo y velar por la protección de los derechos colectivos de los trabajadores, el derecho individual de cada trabajador a querer ingresar a un sindicato, debe ser ejercida de manera libre, y no tiene que tener como consecuencia el coartar la libertad de trabajo, la presente investigación de una manera modesta aporta algunos elementos que podrán dar claridad en la conciliación de la libertad de trabajo y la relación colectiva.

CAPÍTULO I EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES EN EL MUNDO

La lucha que se tuvo que librar para llegar al reconocimiento del Derecho del Trabajo fue ardua, aparecen los primeros antecedentes precedentemente a la Revolución Industrial, en la cual, sistema económico consistía en la agricultura, se trataba de gremios, sin embargo no encontramos un principio sólido en el área laboral.

Los primeros logros para el Derecho Laboral se originan cuando los trabajadores toman conciencia de la explotación de la que eran objeto, las condiciones de prestación de los servicios eran inhumanas, jornadas de trabajo extenuantes y el salario muy bajo; entonces deciden poner fin a esta situación y luchan por que sus derechos como trabajadores sean reconocidos. Esto no fue fácil ya que la burguesía de aquel tiempo imponía leyes que prohibían a los trabajadores, agruparse para defender en común su causa. Una vez iniciada la Revolución Industrial, en esos grandes conglomerados de trabajadores reunidos en un mismo lugar, el reclamo se hizo más fuerte, se tomó conciencia de la lucha de clases, al lograr eliminar, aquéllas leyes que coartaban la libertad de asociación y coalición, sin embargo faltaba legitimidad a éstas, esta situación culmina pronto, ya que finalmente se les reconoció como personas jurídicas, lo cual obliga a los empresarios a respetar las condiciones, que se imponían para ofrecer el trabajo, mediante un Contrato Colectivo, el cual se negociaría entre patrón y el sindicato, éstas se reconocían, en legislaciones de Países como Inglaterra, Francia, es precisamente en éste país en donde se dedicó un capítulo propio para el Derecho del Trabajo, así también en Alemania con la Constitución de Weimar; se destaca el punto más importante, con la polémica que surge, en cuanto a la libertad sindical de aquel tiempo, es de este modo como el Derecho del Trabajo de los años veintes creó en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital. La historia nos ha enseñado que objetivo primordial del sindicato es luchar siempre por obtener mejores condiciones de

prestación de los servicios, los logros que se han obtenido a través de los siglos constituyen el origen del derecho del Derecho del Trabajo, y esto sólo se ha conquistado con la convicción de los trabajadores de luchar por una causa común y verdadera que constituyen principios básicos y universales que le dieron vida al Derecho del Trabajo en el mundo.

1.1.1 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el sistema económico anterior a la Revolución Industrial en el siglo XVIII, la mayoría de los habitantes de Inglaterra trabajaban la tierra, las condiciones de vida y de labor, variaban de acuerdo con el clima y el subsuelo, la industria textil era fruto principal de la economía campesina, los obreros en su mayoría trabajaban a destajo, se trataba de un sistema gremial, por lo cual no se encuentran normas que tutelaran las relaciones laborales ni colectivas de los trabajadores.

El movimiento obrero propiamente nace, con el fenómeno técnico de la Revolución Industrial, lo cual provoca el resultado social llamado el proletario. Así se marca el inicio de ésta Revolución, ubicado en el año de 1760, la cual trajo consigo cambios sociales e intelectuales. Para los trabajadores una de las consecuencias más importantes, fue la reunión de numerosos empleados en un solo lugar, y ello implicaba una diferencia fundamental, respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial; en segundo término, la prolongación exagerada de la jornada de trabajo derivada de la necesidad de mano de obra; era contraria a la salud y la integridad física, por lo cual se tomaron algunas medidas, como La Ley sobre la salud y Moral de los Aprendices, que limitaba las horas de trabajo y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los obreros, así como la Ley aplicable a los niños Libres e Indigentes. Sin embargo ninguna de ellas tuvo aplicación. La situación económica de los obreros era precaria, la falta de moneda fraccionada; provocó la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, con lo cual el patrón satisfacía sus obligaciones salariales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El tránsito del taller a la fábrica implica las grandes aglomeraciones de hombres, lo cual despertó el sentimiento de rebeldía en contra de la injusticia, para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios. En esta época se dictan normas que acaban con el sistema corporativo, tales como el Edicto de Turgot, La Ley Le Chapelier de 14-17 de junio de 1791, que prohibió todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

En los primeros cincuenta años del siglo XIX, ubicamos lo que el maestro Mario de la Cueva llama, la edad heroica del movimiento obrero del Derecho del Trabajo, si bien es cierto se pugna por una libertad sindical, a su vez también por un Derecho del Laboral; ya que la finalidad inmediata de éste, es la libertad sindical, de huelga, de negociación y contratación colectivas. Sin embargo existían prohibiciones respecto de éstos conceptos, como el Código Penal Francés de 1810, el cual establece con Napoleón, el delito de coalición. Uno de los países más importantes en fue Inglaterra en donde se conquistaron más libertades colectivas, lo cual trajo como consecuencia, que en 1824 Francis Place lograra que el parlamento aprobara una Ley que derogaba las prohibiciones de las Leyes de 1799 y 1800. La situación del Estado era de espectador, respecto de los fenómenos económicos; situación impuesta por la propia burguesía; una vez conquistadas las libertades colectivas, los obreros, exigirían del Estado, que continuara cumpliendo ése papel y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha por conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de huelga; mejores condiciones de trabajo.

Es también en el XIX, que se establecieron, las bases de la seguridad social con las Revoluciones de Francia y Alemania, en 1848; así el tránsito a la etapa de la tolerancia fue provocado por dos fenómenos, en primer término, la aparición del marxismo, con la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y como segundo punto, las Revoluciones europeas de mediados de siglo, como resultado, en 1848 se publica en Manifiesto Comunista, la fuerza de convicción de éste, junto con la influencia del socialismo, y la Euforia Republicana, facilitaron al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

movimiento obrero, plantear aquellos principios básicos del Derecho del Trabajo, se crea, entonces la Comisión de Luxemburgo, para preparar una legislación del trabajo. La edad heroica concluyó, reconociendo las libertades de coalición y asociación sindical; para Francia en 1864, se derogaron las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas, en Alemania se levantaron prohibiciones hacia 1841 y 1859, pero no fue sino hasta 1872 cuando una Ley del Imperio generalizó las libertades, en este éste segundo período los trabajadores ya conseguían asociarse libremente, sin embargo carecían de reconocimiento legal como personas jurídicas ya que en se trataba de asociaciones de hecho, no de derecho, así que los empresarios de ninguna forma se podían ver obligados a negociar o contratar colectivamente; otro problema con el que se enfrentaban los trabajadores es, que si bien es cierto la huelga había dejado de constituir un delito, si era un ilícito civil, "cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumpliendo de las obligaciones del arrendador." ¹

El Reconocimiento de las Instituciones y de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria, se origina en el siglo XIX, Prusia y el Imperio de 1870 presenciaron un desarrollo considerable de la legislación laboral la idea socialista cobraba fuerza, lo cual condujo a la "Organización de la Internacional Comunista", en el Congreso celebrado en Eisenach en 1860, en cual se aprobó un programa, que reivindicaba los beneficios que correspondían a los obreros en el proceso de producción. El Canciller Hierro inicia la política social que conduciría al Intervencionismo de Estado; consintió básicamente, en pugnar por el bienestar de los trabajadores, lo cual trajo como consecuencia la promulgación, de la primera Ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX llamada Die Gewerbeordnung, y para 1875 se aprueba el programa de Gotha que constituiría el segundo esfuerzo de defensa de los derechos de los trabajadores. "En contrapartida Bismarck lanza la Ley antisocialita la cual prohibía la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político. Sin embargo

¹ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I. Porrúa México 1999 p. 18

al escuchar el reclamo obrero en mensaje del emperador Guillermo I de 1881, anunció la institución de los seguros sociales."²

Para amortiguar su derrota el Canciller de Hierro les ofreció las cajas de seguros sociales, antecedente evidente, de la institución social más importante del siglo XX.

La preocupación social se vincularía con el pensamiento de los utopistas, los marxistas, inventores del materialismo histórico, los anarquistas, los social demócratas, y la Iglesia católica que inicia su lento camino social con la encíclica "Rerum Novarum de León XIII en mayo de 1891".

Francia penetró en el terreno de la legislación social, en el año de 1884 con una Ley del parlamento que reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la Ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional. "Particularmente importante en los años finales de éste siglo fue la acción del Ministerio Waldeck-Rousseau en las que se crearon varias normas legislativas, entre las que se destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; pero por encima de éstas medidas, el gabinete aprobó decididamente la política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los Contratos Colectivos."³

1.1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XX

Posteriormente a la primera guerra mundial, ocurrieron dos grandes avances para la evolución del Derecho del Trabajo europeo, en primer lugar; la creación de la "Organización Internacional del Trabajo", en el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919, y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, ésta es la primera de Europa, que dedico un capítulo a los derechos del trabajo, cuyo contenido incluía las libertades sindicales, de negociación, contratación

² Ibidem, p. 19

³ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

colectiva, de huelga, además de los consejos de empresa y económicos adoptados en varias naciones, también se admitía, al Derecho Individual del trabajo, que recogió todas las instituciones básicas. En cuanto a la seguridad social como punto de partida la protección a la maternidad, la educación y preparación del niño, cuidando la vida, la ayuda del hombre a su familia; en cuanto los riesgos de la actividad que provocaran la imposibilidad seguir laborando.

Sin embargo y pese a todos estos logros surgió la polémica en cuanto a la libertad sindical de aquellos tiempos; " En su artículo 159, la constitución de Weimar expone: que los trabajadores tendrán derecho a formar parte de un sindicato. Kaskel pensaba que éste apartado garantizaba los aspectos positivo y negativo de la sindicación, es decir, que el individuo al tener derecho para engrosar a un sindicato, podría o no ingresar a éste según lo quisiese. En contraposición a esta idea, Nipperdey y las centrales obreras central demócratas de Alemania consideraban que el mencionado artículo solamente consagraba el derecho de ingresar a un sindicato pero no el derecho de no ingresar a él y en consecuencia, todos los trabajadores deberían sindicalizarse. El problema en Alemania se resolvió a favor de las ideas de Kaskel".⁴

La Constitución de Weimar, y el Derecho del Trabajo de los años veintes crea en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, es a partir de éste momento que las condiciones de trabajo se fijaron en forma imperativa por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios; lo cual implicaba, que las condiciones bajo las que se prestaría el servicio ya no se discutirían entre el trabajador y el empresario sino que éste último, ingresaría a la empresa, sujeto a las disposiciones de los Contratos Colectivos. Así mismo en Europa se dieron a la tarea de legislar arduamente en materia laboral, concretándose en Francia con el "Código de Trabajo", en consecuencia las Leyes otorgaban al trabajo, por lo que la totalidad de las Leyes normas y Contratos Colectivos se presentaron, como un derecho nuevo, llegando a

⁴ VAZQUEZ, José Antonio, Derecho del Trabajo II, Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Derecho, México 1969, p. 40

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la conclusión universal de que el Derecho del Trabajo, es distinto del Derecho Civil, así paralelamente nació el derecho preventivo de los riesgos de trabajo y se difundieron los seguros sociales.

La lucha por el reconocimiento, de las prerrogativas de los trabajadores, no ha sido fácil, es la historia la que nos señala, que el movimiento sindical se inició en el último cuarto del siglo XVII, aún en contra de las Leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas, así fue que la batalla del movimiento obrero, a pesar de esta circunstancia, nunca deja de perseguir sus objetivos primordiales, logrando la supresión, de aquéllas Leyes que prohibían el derecho de coalición y asociación logrando además el reconocimiento de los sindicatos como personas jurídicas y en consecuencia el establecimiento de esta figura en la legislación ordinaria.

1.1.3 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

"El origen moderno del Derecho del Trabajo se encuentra comprendido en la parte trece del Tratado de Versalles de 1919, que vino a poner la base para expedir legislaciones que protegieran a los trabajadores, a salvaguardar su vida, su salud sus intereses, y por otro lado, a evitar una competencia desleal entre capitalistas, ya que si no existiesen normas mínimas que regulasen la prestación de los servicios, las Leyes económicas de la oferta y la demanda influirían en el mundo de los salarios y habría una desigualdad de los empresarios en el trato con sus trabajadores y aquél patrón que pudiera obtener mejores condiciones de operabilidad estaría en mejores condiciones frente a sus competidores en el mercado."⁵

En éste mismo orden de ideas se crea. La Organización Internacional del Trabajo en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial. Su fundación respondía en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna; su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. También se basó

⁵ Ibidem, p. 20.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. La tercera motivación fue de tipo económico. cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Posteriormente al reconocimiento de los derechos colectivos, en las legislaciones de países como: Francia, Alemania, Inglaterra e Italia, suceden avances significativos, en materia laboral originándose la idea de un nuevo Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1.1.4 EVOLUCIÓN DEL DERECHO COLECTIVO EN EUROPA

En éste apartado realizamos un breve análisis, que toma como referencia los avances más importantes en el Derecho Laboral, por ende a los países que hacemos referencia son: Alemania, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Inglaterra, Italia. Para éste objetivo partiremos del año de 1920, culminando en el año de 1980.

a) Italia y el derecho colectivo

En primer instancia nos referimos a Italia es éste país, en donde el Derecho Colectivo es regulado por la Ley de 1926, la cual instaura el sindicato único, se implanta un sistema de contratación colectiva, se prohíben la huelga y el paro patronal, se crea una magistratura del trabajo. El sistema corporativo Italiano es regulado por la "Carta del Trabajo" aprobada de 1927, la corporación se conceptuaba como una institución, a la que asistían tanto obreros como empresarios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

buscando siempre, satisfacer el interés general de la producción nacional, por ende las corporaciones redactaban los Contratos Colectivos de trabajo. "Teóricamente la organización sindical y profesional era libre, pero esta libertad se producía solo en cuanto no era obligatoria la adhesión personal a las organizaciones reconocidas. Por el contrario no estaban facultados los trabajadores, ni los empresarios, para adherirse a cualquier organización sindical ya que solo existían las establecidas por el Estado."⁶

En 1942 se expide el nuevo Código Civil que sustituía al Código del Trabajo y para 1943 en plena guerra mundial, por real decreto Ley, queda abolido el sistema corporativo, uno de los avances más importantes para el Derecho del Trabajo Italiano fue la entrada en vigor de su Constitución en 1948, "que en su artículo cuarto reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo, en cuanto a la materia colectiva; se señala en su artículo 39; que la organización sindical es libre conjuntamente a los sindicatos no se les puede imponer otra obligación distinta de su inscripción en las oficinas locales o centrales, de acuerdo con la norma establecida en la Ley. Es condición para el registro de los estatutos del sindicato que consagren, un ordenamiento interno a base democrática. Los sindicatos registrados tienen personalidad jurídica. Pueden en función de la representación proporcional a sus asociados celebrar Contratos Colectivos de trabajo, que serán obligatorios para todos los pertenecientes, a los cuales el contrato se refiera. Por su parte el artículo 40 señala. El derecho a huelga se ejerce en los términos de las Leyes que la regulan."⁷ Hacia el año de 1962 el establecimiento de un gobierno de coalición propicia un desarrollo considerable de las organizaciones sindicales, en la década de los 70, el sindicalismo italiano logró importantes progresos, que se fincan en la alianza de las tres grandes centrales sindicales: Confederación Italiana del Trabajo Confederación italiana de sindicatos de trabajadores y la Unión italiana del Trabajo.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, undécima edición, Porrúa México, 1998, p. 214.

⁷ *Ibidem*, p. 240.



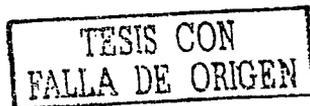
"En la última década la función del Estado ha sido preponderante en el mundo de las relaciones industriales italianas. Se ha desempeñado en tres direcciones: una mediante su intervención conciliatoria en los conflictos; otra, mediante actos legislativos negociados. La última a partir de 1983, (*Acuerdo Scotti*), participando por sí mismo en amplios acuerdos tripartitos."⁸

b) Alemania y la autodeterminación colectiva

En Alemania, hacia el año de 1934 el nacional-socialismo transforma el sistema laboral, en consecuencia se elimina el Derecho Colectivo del Trabajo, se suprimieron los sindicatos y las organizaciones patronales, de igual manera se eliminan los convenios colectivos; los cuales son sustituidos por reglamentos de trabajo, los reglamentos estatales vinieron a sustituir al derecho autónomo. El "*Frente Alemán del Trabajo*" de naturaleza corporativa sigue el modelo Italiano." En el nazismo se edifica el derecho del contrato del trabajo, por ende se aumentan los beneficios por vacaciones, pensiones gratificaciones indemnizaciones por riesgos de empresa y se configuran el deber de asistencia del empleador y el deber de fidelidad del trabajador, a partir de 1949 resurge el Derecho Colectivo del Trabajo, se aceptaron los sindicatos y los contratos de tarifa, así como los consejos de empresa, el 23 de mayo de 1949 se dicta la, "*Ley Fundamental de la República de Alemania*", uno de los principios fundamentales en cuanto al Derecho Colectivo es el siguiente: "*la autodeterminación colectiva*". Esto quiere decir que el derecho se basa esencialmente en la colaboración colectiva de las asociaciones profesionales de los trabajadores (sindicatos) y de los patrones y dentro de la empresa, en la cooperación entre los consejos de empresa y el patrono la creación de las normas es, por regla general, ajena al Estado y se realiza mediante contratos de tarifa de las asociaciones profesionales y los acuerdos de la empresa entre los consejos de empresa y el empleador. También se integran con los convenios que resuelven conflictos de intereses."⁹

⁸ *Ibidem*, p. 258.

⁹ *Ibidem*, p. 242.



c) Francia y la autonomía sindical

Para Francia después de la primera Guerra Mundial, el Derecho del Trabajo tuvo los siguientes avances: la llamada "Carta de Amiens", pugnada por la enmacipación de los trabajadores, para las organizaciones sindicales plasmaba; que la acción económica debe ejercerse directamente contra los patrones, se alcanza propiamente una autonomía sindical, respecto de los partidos políticos y del Estado, en consecuencia se logra un pluralismo sindical. Sin embargo se dan retrocesos; en el año de 1940, después de la Segunda Guerra mundial, con el establecimiento de un corporativismo antisindical, una de las disposiciones más importantes es la que data de 1941, relativa a la organización sindical de los profesionales y conocida como "Carta del Trabajo", en la que se reunían grupos únicos de incorporación obligatoria, a los empleados y trabajadores estaban subordinados a un comité social, el cual estaba vigilado directamente por el Estado; como respuesta a esta represión surge el "Consejo Nacional de Resistencia en 1943 constituido por la Confédération Générale du Travail y Confédération Française de travailleurs chrétiens", y cinco miembros que representaban a los partidos comunista socialista, radical-socialista, alianza democrática y federación republicana, éste consejo propone el Plan Social, que lucha por un sindicalismo independiente, con plenos poderes en cuanto a su organización. El logro alcanzado de 1947 a 1968 fue el pluralismo sindical," Éste se debe según señala Lefranc, en primer término, a la importancia del sindicalismo comunista, a la jerarquía alcanzada por las Confederaciones con relación a las federaciones y de éstas a costa de los sindicatos que llevo a un cierto número de trabajadores, a oponerse a ser absorbidos por un movimiento general."¹⁰ Así mismo la consideración de que la huelga conserva el primer lugar como instrumento de la lucha sindical, además la tendencia, de establecer un lugar de la apropiación sindical de los medios de producción, y la renuncia de los sindicatos a todo aquello que no concierna, en forma directa o indirecta, a las reivindicaciones económicas de la clase obrera, y por último, la disminución de la fuerza de atracción de los sindicatos hacia

¹⁰ Ibidem. p. 232.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los grupos de trabajadores agrícolas y el incremento de la importancia de las organizaciones campesinas.

Francia logra una mayor participación de los sindicatos entre 1968 a 1981, en las elecciones presidenciales de éste último año resulta ganador *Francois Mitterand* el cual propone una política social que beneficia al Derecho del Trabajo, esta consistía en regresar, a los contratos de trabajo de duración indeterminada; extensión de la intervención de los sindicatos en las empresas, reducción de la jornada de trabajo, para establecer una semana de treinta cinco horas, el establecimiento de un quinto equipo de oficios difíciles, generalización de la quinta semana de vacaciones pagadas y democratización de la organización encargada del empleo.

d) Inglaterra y el derecho a huelga

En éste País vamos a tomar algunos de los datos que consideramos más relevantes, con el objeto de ser breves en el tema que nos ocupa, ya que en renglones anteriores hemos hecho ya referencia a aspectos sobresalientes en materia de Derecho Laboral.

En Inglaterra, durante la guerra los sindicatos, adoptaron una actitud nacionalista, éstos se vieron en la necesidad de ser más flexibles en cuanto a la suspensión de las reglas de trabajo y prácticas de trabajo, en 1915 se firma un "Acuerdo del Tesoro " con los sindicatos que incluía la suspensión temporal del derecho de huelga en las industrias de guerra, surgen también los delegados sindicales, que llegan a controlar las fábricas de materiales de guerra en una actitud izquierdista y contraria a la tregua laboral; pero esta función declina en 1918 al termino de la guerra, es de destacar el punto relevante que nos deja la etapa de la posguerra en Inglaterra, que consistió; en la demanda de que las empresas fuesen controladas por los trabajadores. En la "Ley de Sindicatos y disputas laborales" de 1927, encontramos que declaraba contrarias a la Ley las huelgas generales, limitaba

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el derecho de huelga solidaria y prohibía al sindicato, que incluyeran principalmente a trabajadores de los servicios públicos, tanto en el Congreso de Sindicatos, como en el Partido Laboralista. "Durante la guerra se preparó un nuevo programa laboralista denominado Let us face the future, que contemplado fundamentalmente los problemas internacionales, también se preocupaba por los problemas internos: alimentos, trabajo, y hogares. Es la etapa preparatoria de la seguridad social que tanta importancia tendría en la segunda posguerra."¹¹

e) Estados Unidos de Norteamérica

Por la importancia que reviste el país vecino del norte, dadas las relaciones comerciales económicas y políticas que nos unen con ellos, en éste apartado haremos referencia a, la historia y evolución del derecho colectivo, es de esta forma que retomamos nuevamente el siglo XIX, con el objeto de realizar un análisis, de lo acontecido en el derecho colectivo norteamericano.

Respecto a Estados Unidos de Norteamérica las primeras expresiones del sindicalismo, aparecen en la década de 1790, en una etapa pre-industrial, se trataba de una organización de oficios varios, negociaban los salarios las horas de trabajo y exigían la afiliación obligatoria (*close shop* o *cláusula de exclusión de ingreso*), se sigue el modelo Ingles del *trade-unions*, la guerra civil provoca una expansión del movimiento obrero, los sindicatos organizados en esta época fueron principalmente sindicatos de oficios.

Una de las primeras organizaciones, fue el del sindicato de trabajadores de un oficio o industria particular; posteriormente surgieron, las federaciones, formadas por todos los sindicatos de una ciudad; después emergieron los sindicatos nacionales que agrupaban a todos los sindicatos locales de un mismo oficio y finalmente las federaciones *de sindicatos como la American Federation of Labor*, formadas por sindicatos nacionales.

¹¹ Ibidem, p. 225.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Federación Norteamericana del trabajo nace en 1886, esta se integraba con uniones nacionales e internacionales (que incluían sindicatos locales canadienses) y éstas con sindicatos locales que poseían plena autonomía. Se trataba de sindicatos gremiales, con una constitución propia, y sus propios procedimientos para negociar y tratar con los patrones. Durante la primera Guerra Mundial se estableció que los obreros no podrían, ser presionados para ingresar a las organizaciones sindicales, ni éstas podrían inducir a los empleadores a negociar con ellas, por ende se estableció que los patrones, no estarían obligados a tratar con representantes sindicales que no fueren empleados de la compañía. Para el año de 1905 se funda la Organización llamada los "Obreros del Mundo", como un gran sindicato único, pero a causa de la represión de que era objeto, perdió fuerza.

En la etapa de la posguerra al firmarse el armisticio, los sindicatos quedaron liberados de las restricciones del período de la Guerra. "La Federación Norteamericana del Trabajo, pidió el reconocimiento de la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente. La parte patronal se opuso a la negociación con quienes no fuesen sus empleados, sosteniendo que el uso arbitrario de la negociación colectiva, atentaba contra los pueblos libres. Los representantes del público formularon a su vez, una tercera proposición irreconciliable."¹² En consecuencia los empleadores lanzaron un "Plan Americano", que se cimentaba en la cláusula open-shop, esta ofensiva tuvo éxito logrando la desarticulación de varias uniones, así como la disminución de salarios. Al entrar los Estados Unidos en la Guerra, el presidente Roosevelt, ofreció que seguirían en vigor las normas favorables a los trabajadores, o sea, "la Ley Nacional de Relaciones Laborales", "la Ley de Normas de Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos."¹³ El movimiento sindical norteamericano, se encontraba en una situación difícil con la "Ley Taft-Hartley", la cual quería igualar las responsabilidades legales de patronos sindicatos se limitaba el derecho de los trabajadores a participar económicamente, sin embargo la situación mejora notablemente con fusión de las dos grandes centrales en

¹² Ibidem, p. 264.

¹³ Ibidem, p. 268.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

diciembre de 1995, *la Federación Norteamericana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales*, así es como la evolución de las relaciones sindico-patronales, se establece en cuatro puntos fundamentales, el primero de ellos se refiere a la profesionalización, de los directores de ambos organismos, el segundo al empleo de un hombre de la organización, se refiere a una centralización de funciones y de autoridad que se produce tanto, en las empresas como en los sindicatos, como tercer punto la uniformidad de las políticas de relaciones industriales, por parte de las grandes empresas y por último la necesidad de recurrir a expertos, cuando se estudian problemas que requieren asesoría técnica como pensiones de retiro subsidios a los desocupados etc.

"El sindicato es una de las instituciones económicas más antiguas de los Estados Unidos, cuyos objetivos no han variado mucho desde el año 1800. Las asociaciones sindicales han tenido un crecimiento y expansión constantes en los Estados Unidos, debiéndose a la penetración continua en las industrias ocupaciones y áreas geográficas. Los sindicatos en los Estados Unidos no surgieron entre la clase trabajadora, más explotada, si no que al contrario, como en la mayoría de los demás países industrializados, los trabajadores relativamente mejor pagados fueron los primeros en organizarse. Tampoco se puede decir que el maquinismo impulsó el crecimiento sindical, sino que éste fue consecuencia del mejoramiento de los servicios de transporte, lo cual trajo consigo una competencia más calificada e intensificada en la venta de los bienes."¹⁴

1.1.5 LA GLOBALIZACIÓN EN MATERIA LABORAL

Es de esta forma como el Derecho del Trabajo evoluciona, en el siglo XX con avances considerables, en lo que respecta al ámbito colectivo; " A lo largo de éste siglo particularmente hasta la crisis de los años sesenta, la evolución de la seguridad social y del Derecho del Trabajo es positiva. La crisis de los años setenta, recrudescida ahora en los noventa, marcará el desarrollo de una campaña feroz en

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, segunda edición, Trillas México 1994, p. 234.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contra del Estado de Bienestar, culpable de todos los males económicos para Milton Friedman: objeto de agresiones sin fin de los gobiernos conservadores inglés (Thatcher) y norteamericano (Regan y Bush) y seguida muy cerca por las soluciones entre monetaristas y neoliberales con las que el mundo intenta poner en orden las economías aunque ponga en total desorden a lo que fue la justicia social."¹⁵

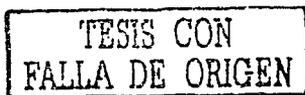
En cuanto a la seguridad social " sufre los embates de una concepción que le atribuye las grandes culpas del gasto excesivo del Estado y de sus déficit y las corrientes privatizadoras se empiezan a sentir con administradoras de fondos de pensiones, modelo chileno seguido en Perú y en México (el invento del Sistema de Ahorro para el Retiro que tiene cercano parentesco con aquéllas fórmulas). A ello se agrega el fenómeno del adelgazamiento del Estado que se desprende de sus empresas y con ello aligera la carga del gasto, generando una economía de particulares que imponen o pretenden imponer nuevas reglas de juego."¹⁶

Para los sindicatos, la situación no se proyecta fácil, entra en una seria decadencia, provocada por el desempleo y en mayor medida por que debido a la crisis, la huelga arma fundamental del movimiento obrero, es utilizada en mala forma por las empresas que tienen exceso de producción como instrumento de presión por ende los Convenios Colectivos dejan de ser el conducto para la mejoría por el contrario, se da una clara intervención del Estado.

De frente a un nuevo milenio surgen nuevas formulas de integración económica, que por supuesto se ven también reflejados en el ámbito laboral, esto allenta la esperanza de generación de empleos y mejoría salarial, tenemos como ejemplo a la *Unión Europea*, y el *Tratado de Libre Comercio de Norteamérica* (México Canadá y los Estados Unidos) , respecto del primero se busca promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros, en las relaciones laborales mediante estudios, dictámenes y organización de consultas. Entre las materias que comprende "en el ámbito social en el artículo 118, el Derecho del Trabajo y las

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit .pp.26 y 27.

¹⁶ Idem.



condiciones de trabajo, son las siguientes: formación profesional; accidentes de trabajo; accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales, higiene del trabajo sindicación y negociación colectiva, además es determinante por lo que se refiere a la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo."¹⁷

En cuanto al Acuerdo de cooperación Laboral de América del Norte, firmado entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica en 1993, como un convenio paralelo al TLC, expone que los tres países, deben crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, dentro de los principios laborales encontramos, los siguientes: en el aspecto colectivo se reconoce expresamente la libertad de asociación y protección del derecho de organizarse; el derecho a la negociación colectiva; el derecho de huelga, sin embargo resulta importante analizar de manera breve, de que manera funciona el sindicato Estadounidense y lo que respecta a la admisión y expulsión de miembros de los sindicatos. " Los modelos de relaciones profesionales en América del Norte presentan: coincidentemente, en mayor o menor medida, principios a partir de los cuales se estructuran, tales como el igualitarismo individualismo, autonomía y democracia de las organizaciones obreras, participación del Estado en las relaciones de producción, elementos a partir de los cuales tales modelos pueden ser definidos y presentan una expansión en el Derecho Colectivo del Trabajo."¹⁸

El Derecho del Trabajo en Estados Unidos se fundamenta en los mecanismos de autorregulación, y de manera significativa se pone especial énfasis por lo que respecta a la negociación colectiva. "Éste sistema juega un papel central como fuente del derecho laboral en ese país. En éste caso, se parte de una concepción donde la autonomía de la voluntad de las partes sociales fija las reglas que habrán de normar sus relaciones; esta situación hace temas como la regulación de las relaciones individuales de trabajo sea prácticamente inexistente. Éste sistema llevaría a algunas conclusiones poco satisfactorias dando lugar, en la segunda mitad

¹⁷ Ibidem, p. 28.

¹⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derecho del Trabajo e Integración Económica*, Universidad Autónoma Metropolitana, División de Ciencias Sociales y Humanidades, México, s. a. p. 77

del siglo XIX, a Leyes específicas en materia laboral en temas como horas de trabajo, protección de mujeres y menores, accidentes de trabajo, etc. de esta manera la Ley tiene un papel auxiliar y una función específica, que sería la de determinar la organización de la negociación colectiva."¹⁹

Por lo que respecta a la libertad de trabajo en la admisión y expulsión de miembros de los sindicatos en Estados Unidos, existe una reglamentación directa sobre la admisión y la expulsión de los agremiados, es el caso de *Pensylvania Wisconsin, Colorado y Massachussets*. " En la actualidad más de las tres cuartas partes de las negociaciones colectivas disponen el establecimiento de un sindicato al cual se espera que los trabajadores se incorporen para poder seguir prestando sus servicios en la fuente de trabajo. Todos los trabajadores están obligados en la práctica a pertenecer a un sindicato debido a las condiciones de ocupación obtenidas por los sindicatos en las negociaciones colectivas."²⁰

En cuanto a los trabajadores excluidos de las uniones sindicales, pueden permanecer en su trabajo, sin embargo sus condiciones de trabajo serán reguladas y negociadas por el sindicato, en el cual no tienen voz ni voto." Los sindicatos tienden a proteger los derechos de sus agremiados en cuanto a tales, para que éstos puedan criticar y oponerse con libertad a los dirigentes sindicales, de manera que si en un momento dado la mayoría está de acuerdo, los destituyan del cargo sin temor a represalias personales. La Ley del Estado de Pennsylvania establece que un empresario puede ser sometido a juicio por cometer una práctica laboral injusta, si firma un contrato de seguridad sindical con cualquier sindicato que excluya a trabajadores por su raza, religión, color o afiliación política. Además, un sindicato que contrae por primera vez, debe aceptar como miembros a todos aquellos que trabajan para el empresario en el momento mismo de celebrar el acuerdo. " ²¹

¹⁹ Ibidem, p. 78.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit p.136.

²¹ Idem

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

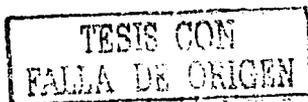
En cuanto a la Ley del Estado de Massachussets, establece que en caso de que a un empleado se le niegue el ingreso a un sindicato, puede apelar a la Comisión Laboral del Estado. "En el mismo Estado se consigna que un patrón no puede despedir a un miembro expulsado del sindicato mientras esté en apelación su caso, ya sea a través de los sistemas internos del sindicato o ante la *Comisión de Relaciones Laborales del Estado*; esta última puede evitar el despido si encuentra que en la expulsión el sindicato violó sus propios reglamentos, si se le negó al trabajador un juicio justo, si la pena impuestas fue desproporcional a la ofensa cometida, o si la pena es inconsecuente con la política del Estado. De hecho se han interpuesto muy pocas apelaciones, pero la presencia de norma jurídica en el Estado de Massachussets influye sobre los sindicatos, dando seguridad y estabilidad en el empleo a los trabajadores sindicalizados."²²

La reglamentación judicial de las actividades sindicales en Estados Unidos, se divide en dos apartado, en primer lugar las normas estatutarias establecidas por el Congreso y las decisiones previstas en los juzgados. "Ambos tipos de reglamentación s administran principalmente a través de los tribunales. Aun cuando los estatutos autorizan que una agencia administrativa como la Junta de Relaciones Laborales se investigue y castiguen ciertos tipos de infracciones a la Ley, el acusado puede apelar la decisión de la agencia ante los tribunales regulares y finalmente ante la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos de Norteamérica."²³

Con lo anterior, podemos concluir que se abren nuevas puertas, para el Derecho del Trabajo, de esta forma es adecuado contar con figuras jurídicas afines en los tres países, que como se ha analizado tienen a proteger los intereses laborales. Por ende éste breve análisis de la situación laboral en éste País reviste singular importancia por nuestras relaciones económicas con nuestro vecino del norte además de poderío como una potencia mundial, que influye de manera directa en la sociedad y el desarrollo económico de México.

²² Ibidem, pp.235 y 236.

²¹ Idem.



A manera de conclusión de éste capítulo, encontramos aspectos primordiales en los cuales vemos de manera clara, uno de los logros más significativos, como el reconocimiento de los sindicatos por la Legislación Laboral de Países, como Inglaterra, Francia, Estados Unidos de Norteamérica, Italia, entre otros. Esta retrospectiva acerca del nacimiento del Derecho del Trabajo en el Mundo, es indispensable, para adentrarnos en nuestro tema, denominado, "la cláusula de exclusión, en contra de la libertad de trabajo", así vemos algunos antecedentes remotos, sobre todo en Estados Unidos de Norteamérica. En México, no se tiene una certeza de la creación de la cláusula de exclusión, si bien es cierto que fue con el afán de consolidación de la fuerza sindical, en *la Convención Textil de 1925*, cuando la CROM consigue que se incluya una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados, es en éste momento cuando, se despierta el subconsciente de los dirigentes sindicales, se percatan de que esta será un arma para luchar en contra de los patrones, exigiendo que únicamente los trabajadores que sean parte del sindicato podrán laborar en la empresa, por ende se establece desde ése momento, un acuerdo entre empresa y sindicato, con el nombre de cláusula de exclusión por admisión y cláusula de exclusión por separación.

1.2 ANTECEDENTES EN NUESTRO PAÍS

En la época de la Colonia y años anteriores no se tenía un concepto de Derecho del Trabajo como tal, sin embargo existían ordenamientos jurídicos como *Las Ordenanzas*, así se fue preparando el camino, para establecer las bases de una legislación que regulara en forma propia las relaciones laborales. Es a principios de éste siglo, que la clase obrera estaba bajo una sumisión total a los mandatos de los patrones que abusaban de esta situación, al consagrarse *el artículo 5* de la *Constitución de 1857*, la libertad para dedicarse a cualquier trabajo estableció las bases para que las relaciones laborales, se homologaran a un contrato privado a la *Luz del Código Civil*, por consecuencia el más frágil en la relación laboral, el trabajador, siempre aceptara las condiciones que el patrón imponía para poder contratar, es entonteces que la clase trabajadora hace frente a su necesidad de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

defender sus derechos y oponerse al patrón, uniendo fuerzas con los demás trabajadores para encausar su lucha.

El Porfiriato trajo consigo desarrollo económico a México, pero para los trabajadores en contraposición fueron tiempos de jornadas extenuantes de trabajo, y explotación. Es de esta forma en que el período en el que se imponía la voluntad de los patrones para resolver los problemas de trabajo, vio su fin en el año de 1917 cuando por primera vez en el orbe los legisladores se dan a la tarea de elevar a rango constitucional las prerrogativas básicas de los obreros, al ser incluidos en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El programa del Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Flores Magón, logro despertar la conciencia de la clase trabajadora y la necesidad urgente de llevar adelante una batalla en defensa de sus propios intereses comunes. El capítulo IV del citado programa, que lleva como título "Del Capital y el Trabajo" sirvió de ejemplo para que los constituyentes revolucionarios liberales, alcanzaran la creación del artículo 123 constitucional.

Durante los últimos años del siglo XIX, existió una gran diversidad de movimientos de la clase trabajadora que se fueron gestando para lograr mejores y mayores condiciones de vida y de irabajo, tales como las Huelgas de Cananea y Río Blanco, originados en Sonora y Puebla, son ejemplos claros del descontento y de la de la clase trabajadora, y la explotación inhumana de la que eran objeto. Así el reconocimiento de una jornada digna de trabajo y mejorías en cuanto al salario prestaciones de seguridad social, derecho a la sindicación y lo más importante una Ley Federal del Trabajo, que regulara de manera definitiva las relaciones individuales y colectivas, fueron los logros obtenidos de aquéllas batallas que se libraron para obtener éstos triunfos.

1.2.1 MÉXICO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Las primeras expresiones del Derecho del Trabajo en México revisten singular importancia particularmente *en la época de la Colonia*, por ende se crean ordenamientos jurídicos, cuyo principal objetivo era el de proteger a los indígenas, el contenido de éstas disposiciones, aseguraba la percepción efectiva del salario jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de tiendas de raya. Sin embargo seguía existiendo una gran desigualdad, entre el indio y el conquistador, así es que Las Leyes de Indias eran los ordenamientos, más relevantes de los Reyes Católicos pero no se cumplían.

Las disposiciones más importantes, que contenían las Leyes de Indias, en relación con el Derecho Laboral eran las siguientes: "a) Salario: Los Virreyes, origen acomodado y justo. Prohibido es especie. Abandonar los sábados. b) Jornada: obras militares, 8 horas (4 y 4), horas sin sol. c) Descanso dominical forzoso. d) Trabajo de mujeres y niños restringidos. (Menores de 18 años en mitas y obrajes, Cédula de Carlos II de 1862) por razones de moralidad, maternidad, embarazo".²⁴

"La mentalidad europea, política, económica, religiosa y social como presunciones para deducir la realidad americana. En ese sentido es ilustrativa la afirmación de García Gallo: El convencimiento de que los indios sólo podían vivir como cristianos si sabían vivir como hombres civilizados, fue lo que movió fundamentalmente esta política colonizadora....Cuando por primera vez se enfrentaron salvajes y europeos, la incomprensión fue recíproca; ni los indios podían saltar miles de años.... ni los españoles podían adaptarse a una forma de vida superior".²⁵

En las Ordenanzas, parte integrante del régimen fue la reglamentación de los oficios, de los cuales surgió la pequeña burguesía industrial, así fue que la

²⁴ MANGLANO MOLERO, Carlos, *Derecho Laboral, Introducción Fuentes, Contrato de Trabajo*, Editorial, REUS, Madrid, 1980, p. 57, 58,

²⁵ *Ibidem*, p. 58.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción en beneficio de los comerciantes de España. Con anterioridad a la "*Revolución de Independencia en 1810*", la pequeña y mediana burguesía feudal, buscaba el establecimiento de la servidumbre, el primer logro obtenido por los insurgentes fue la abolición de la esclavitud decretada por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid. éstos gremios desaparecieron por declaración de "*Ley de 8 de junio de 1813*", la cual autorizó a todos los hombres de las ciudades de los reinos, para establecer las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia de ingresar a un gremio. "La época pos independiente, siguió regulándose por *los ordenamientos jurídicos de*. No se conocía el Derecho del Trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas *la Colonia, como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación* condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política social y económica de la guerra de independencia."²⁶

Para el año de 1823, las condiciones de los trabajadores no habían mejorado la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, la *Constitución de 1824* no puso interés en el problema social que se estaba viviendo. En 1856 Ignacio Comonfort expide el "*Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana*", sin embargo reflejo una legislación con menores derechos que los que contenía las *Leyes de Indias, la Constitución de 1857* tubo importantes avances en materia laboral, respecto de los artículos 4 y 5 que consagraban las libertades de profesión, industria y trabajo.

Durante el Imperio de Maximiliano también hubo una legislación importante en materia de Derecho del Trabajo, lo anterior sucedió, durante la ocupación de Colima por las fuerzas imperiales, se llevó a cabo la reestructuración territorial y administrativa del país, mediante el *Estatuto Provisional del Imperio Mexicano (10 de abril, 1865)*. Según éste, se creaban ocho grandes comisarías imperiales integradas por departamentos. "Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino

²⁶ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. séptima edición. Porrúa, México, 1997, p. 56.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo a los menores. Expidió también una Ley a la que se le ha llamado *Ley del Trabajo del Imperio*, del primero de noviembre de 1865 que consigna la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios. Como es sabido ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias".²⁷

En 1870 se crea el "Código de Civil", que en esencia estableció que la prestación servicios no era comparable al contrato de arrendamiento, pese a esto la situación de los trabajadores seguían en las mismas condiciones.

Durante el siglo XIX los gobiernos liberales dictaron Leyes que favorecieron el despojo de tierras de las comunidades indígenas. Más tarde Porfirio Díaz promulgó nuevas Leyes para colonizar terrenos desocupados, cometiéndose injusticias, la situación de los trabajadores era inhumana. " Como presagió del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: la *Huelga de Cananea de 1906*, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas. En el año de 1906 se publica el manifiesto y *Programa del Partido Liberal, que presidía Ricardo Flores Magón*, que estudiaba la situación de los obreros y campesinos, proponiendo reformas de fondo. "Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917"²⁸; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas

²⁷ Ibidem, p. 58 .

²⁸ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; jornada máxima de 8 horas, fijación de salarios mínimos entre otros.

La huelga de Río Blanco surge a principios del siglo XX (1907) con motivo de la negativa de los trabajadores de seguir prestando sus servicios en las condiciones que señalaban los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos, establecidos en los Estados de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, en el Centro Industrial Mexicano "Interminables intentos se hicieron para llegar a un acuerdo, que al no fructificar, dio lugar a que los obreros se sometieran al arbitraje del Presidente de la República, el General Porfirio Díaz, quien emitió un laudo totalmente favorable a los intereses de los patrones, en el que ordenó a los trabajadores regresar a prestar sus servicios el día 7 de enero de 1907, lo que provocó el rechazo por parte de los obreros siendo reprimidos, es de esta forma como Esta negativa fue producto de la intervención del "Gran Círculo de Obreros de Río Blanco", influenciados por la corriente floresmagonista".²⁹

Las Leyes de los Estados de la República Mexicana, antes del año de 1917, se vieron plasmadas de importantes logros para la materia laboral, es así que en el Estado de México el gobernador *Vicente Villada*, dictó una Ley en 1904, que disponía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en casos de accidentes de trabajo, en Nuevo León en 1906 se dictaría otra Ley que definiría riesgo de trabajo y el accidente de trabajo, para Aguascalientes, se decreto la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas así como la prohibición de reducción de salarios. En Yucatán, Salvador Alvarado expide la Ley Agraria, de hacienda del catastro, del municipio libre y del trabajo, en la cual se contienen algunos de los principios básicos que más tarde se contendrían en el artículo 123 constitucional, tales como: el trabajo no es una mercancía, el conjunto de normas de la Ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones, éstos principios debían

²⁹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones del Derecho del Trabajo*, Talleres Gráficos Andrés Dona, México, 1967, p. 116.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

establecerse en los Contratos Colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. En consecuencia la "Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, Contratos Colectivos y huelgas. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos."³⁰ En el Estado de Coahuila en 1916 se expidió una Ley con relación a los accidentes de trabajo, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, así es como para 1910 Francisco I Madero expide el "Plan de San Luis", que desconoce al régimen porfirista, de ahí es que surge el ejército constitucionalista, es de éste movimiento que surge la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

1.2.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

El nacimiento de la Constitución de 1917, resultó de las reformas realizadas a la Constitución de 1857, para éste fin, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, una vez instalado en Querétaro, se hicieron notar dos posturas, la progresista y la conservadora, Carranza hizo especial énfasis en conservar el espíritu liberal, de la Constitución de 1857 sobre todo en lo que concernía al problema social, ya que se daría plena facultad al Poder Legislativo para expedir Leyes sobre el trabajo, en donde todas las instituciones del progreso social estarían a favor de las clase obrera y de todos los trabajadores," Sin embargo, el mencionado proyecto de reforma no aportaba con excepción del artículo 5; que establecía: El contrato de trabajo sólo obligará a prestar los servicios convenido por un período que no exceda de un año y no podrá

³⁰ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo* L. Op cit. pp 60, 61.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

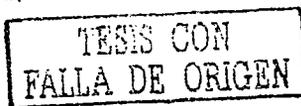
extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles." ³¹

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5, del proyecto. Se hacían notar algunas modificaciones sobre todo lo que respecta al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, se había agregado un párrafo más en el proyecto que establecía: La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres.

En sucesivas discusiones, y debates a favor y en contra de haces más extensos los derechos de los trabajadores. El General Alvarado que había puesto en vigor la Ley de Trabajo, pidió que se crearan bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo los siguientes puntos: jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanario, higienización, de talleres fábricas minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones. Es así como se dictó un capítulo completo en la constitución que abordará todos éstos puntos, además de hacer más clara la situación de los trabajadores, es entonces cuando *nace el artículo 123*, por consiguiente se retira el proyecto del artículo 5 y se preparo un nuevo proyecto de éste mismo. Lo acontecido en México era realmente innovador ya que era el primer País que incorporaba garantías sociales en la Constitución.

El análisis del artículo 123 no se puede desligar de la lucha Revolucionaria, que le dio vida, así en un principio tenemos, la intención de Carranza en un proyecto de

³¹ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. Op. cit p. 344



Constitución, de omitir las reformas a favor de los trabajadores, a cambio de una modificación a la fracción XX del artículo 72, que permitía al poder legislativo dictar Leyes en relación con el trabajo, con dos posturas en primer lugar, la jacobina y la segunda, la radical, encabezada por Mújica y Jara, con formidable aportación de Victoria, Froylan C Majarrez, vino a cambiar las cosas. El primero sentó las bases de lo que sería posteriormente el artículo 123, en cuanto al segundo mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5 todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial. Cravioto aseguro que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sería la primera en reconocer los derechos obreros. El proyecto enviado a la Comisión encargada de presentarlo a la Asamblea, no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

1.2.3 ANTECEDENTES INMEDIATOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

EL motivo principal que dio origen a la creación de una Ley Federal del trabajo se encuentra en el ante proyecto del *artículo 123* que en el preámbulo estableció el derecho de las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión. La Ley del Trabajo de Veracruz se expidió el 14 de enero de 1918, las cuales tenía como característica, el que no era aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, en el contenido de esta Ley encontramos la definición del contrato de trabajo, que constituye sin duda alguna el antecedente del que se plasma el artículo 17 de la Ley de 1931, el texto era el siguiente: " contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón un servicio personal bajo la dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria"³². En esta Ley resaltan aspectos importantes, como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, señalándose que el tanto por ciento, nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido. Ahora bien en su artículo 142 dedica un capítulo especial al sindicato y da la definición de éste, como sigue: "Sindicato es la agrupación de

³²Ibidem, p.364.



trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes."

La Ley del Estado de Veracruz, regulaba la huelga, que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo, en su caso. En materia de derecho a la huelga, se establecía el arbitraje obligatorio, respecto de la situación de los trabajadores extranjeros se establecía que debía ser, contratado cuando menos un ochenta por ciento de trabajadores mexicanos. De igual manera se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una junta de Conciliación y Arbitraje. Para el Estado de Yucatán también se expidió una Ley del Trabajo siendo gobernador Felipe Carrillo Puerto, en realidad esta imita a la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales.

Todos éstos acontecimientos, fueron preparando el terreno, para la creación de una Ley Federal del Trabajo. Así es como el Presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de senadores celebrada el 26 de julio de 1929 propuso la reforma de la fracción X del artículo 73, para que sólo el Congreso de la Unión contara con la facultad de expedir Leyes en materia de trabajo, por ende el primer proyecto que se presentó fue el *Código Federal Del Trabajo, en 1929* pero éste no prosperó debido a la oposición de las agrupaciones obreras fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, si no también en la antipatía hacia Portes Gil, por consiguiente se presentó otro proyecto que fue formulado siendo secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Arón Sáenz, el cual tuvo un mejor aceptación.

Nuestra Ley federal del Trabajo fue promulgada pro el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, en su artículo 145 se declararon derogados todas las Leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo. Algunas de las más importantes

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reformas que ha sufrido esta Ley son relativas a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; ahora bien para Ley del año 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal, y para 1940 se suprimió la prohibición de los sindicatos de participar en asuntos políticos, un año más tarde se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho a huelga. Así es como en 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo años, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades de las empresas, además de incluir innovaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo. Por iniciativa del ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, La Ley Federal del Trabajo tuvo trascendentales reformas en los títulos, catorce, quince y dieciséis, es a partir de éste momento que el procedimiento laboral es un derecho social de clase. Las reformas tuvieron por objeto enmendar carencias de la anterior Ley, "Así pues, imbuidas de ése espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como media de resolución de los conflictos; la concertación del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores."³³

La trascendencia fundamental de esta Ley Federal del Trabajo, es en la incorporación de tres instituciones Jurídicas importante; en primer lugar el Sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, sin embargo caben mencionar que esto no ha respondido a todas las necesidades de la clase trabajadores, es por ello que el ejecutivo se ha dado a la tarea de crear otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales, como son: los reglamentos interiores de trabajadores la secretaria del Trabajo y Previsión Social de la Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, éstos son solo algunos de los más importantes.

³³ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 74

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2.4 APUNTES SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

La referencia más cercana e inmediata de una figura análoga a la cláusula de exclusión, según el maestro José Antonio Vázquez, "data de las corporaciones de la Edad Media, en las cuales el oficial o el compañero expulsado de la misma, se le negaba el acceso a los demás centros de trabajo"³⁴. En Inglaterra se reconoció la licitud de la cláusula de exclusión a través de una Ley del Parlamento en 1906., De igual manera en Estados Unidos de Norteamérica en 1935 sé válido las cláusulas de exclusión pactadas en los Contratos Colectivos de Trabajo con la Ley de Wagner.

En nuestro Derecho Laboral, no encontramos datos exactos, de la instauración de la cláusula de exclusión, el maestro Mario de la Cueva apunta que según informes recabados de un miembro de la CROM, José Ortiz Petricioli, la primera cláusula de exclusión que se firmo, fue en 1906 con la CIA, Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., sin embargo jamás se consiguió la copia de éste contrato.

*En la Convención Textil de 1925 a 1927, la CROM consigue que se incluya una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados, por ende con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se reconoció la legitimidad de las cláusulas de exclusión. La función primordial de éstas era la consolidación y fuerza sindical, pero éstos objetivos se desviaron, "se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en un la empresa o en una rama de la industria finalmente al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional que es lo mismo que el sometimiento total del Estado, las cláusulas de exclusión se transformó la base más firme del totalitarismo estatal.*³⁵

³⁴ VÁZQUEZ, José Antonio, Op cit. P. 40

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, octava edición, Porrúa, México, 1996 p. 306

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Emilio Portes Gil, remitió al Congreso un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero con la oposición que existió por parte de la Cámara de Diputados no llego a discutirse, la CROM reclamo su tendencia a la sindicación única y su apoyo a las cláusulas de ingreso y de separación. Los autores del Proyecto de la Secretaría de Industria escucharon a los trabajadores e incluyeron un nuevo artículo cuyo texto es el siguiente: La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como traba bajador sino a quienes estén sindicalizados, es lítica en los Contratos Colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente acepada por las partes con l anterior, la eficacia de las cláusulas de exclusión dependería de la voluntad del empresario, lo cual era opuesto al derecho mexicano del trabajo, ya que se eliminaba el derecho a huelga y no se daba la oportunidad de acudir a las autoridades del trabajo, como consecuencia la Cámara de diputados y el Senado después de escuchar a los trabajadores y aceptar sus reclamos, eliminaron la frase: *siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes.*

La cláusula de exclusión por separación, debería ir acompañada de la cláusula de admisión, " pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa podía separase libremente en cualquier momento del, sindicato que los hubiese propuesto, apoyados en ésas razones, solicitaron se adicionara la Ley con un artículo 236: Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión."³⁶

En cuanto a la aplicación de la cláusula de separación, la Comisión dictaminadora del Congreso, comprendió que era una injusticia correr a un trabajador que había laborado diez o veinte años en la empresa, solo por una decisión unilateral del sindicato, así que se reviso cuales eran los requisitos indispensables que debía justificar el sindicato para poder expulsar a un miembro encontrando en la fracción VII del artículo 246, lo siguiente: el señalamiento de los

³⁶ Ibidem, p. 311.



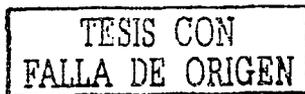
motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias, por consiguiente la Comisión Dictaminadora redacta la fracción como sigue y fue aprobada por el Congreso: los estatutos de los sindicatos deberán expresar. Fracción. VII los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

En jurisprudencia de la Cuarta Sala obligatoria, interpreto como sigue: " para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los Contratos Colectivos, se conceptuara legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal surte que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, son indispensables que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, éste previstos en sus respectivos estatutos y que la propia exclusión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Finalmente en la Ley Federal de Trabajo de 1970," la Comisión redactora del proyecto de Ley, forma un esquema en el que separo las relaciones individuales y colectivas llegando a la conclusión que de la misma manera en que la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones, Se dio entonces cuenta de que la cláusula de exclusión ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los Contratos Colectivos, en tanto la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales, después de un breve análisis decidió que puesto que eran normaciones de los Contratos Colectivos, debían colocarse en el capítulo respectivo "37

Es así como para México nace una nueva figura jurídica, en protección de los trabajadores, desde entonces una empresa que contrate trabajadores, éstos deben estar sindicalizados, esto significa por una parte la consolidación de los sindicatos, para logra una mayoría que apoye las decisiones que tome. Sin embargo

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. P.312



actualmente nos encontramos en un dilema, ya que el motivo original de las cláusulas de admisión y de expulsión se ha desviado, no podemos negar que si bien es cierto llegaron a tener efectividad, esta se ha utilizado en beneficio de los líderes sindicales contraponiéndose a la libertad de trabajo, de la que todo ser humano tiene derecho a nuestro modo de ver, no parece justo que un trabajador que lleva laborando un tiempo considerable, en un empresa, decide ya no pertenecer al sindicato por razones que no convienen a sus intereses laborales, en consecuencia éste es despedido, por ése motivo, cabe mencionar que la responsabilidad no recae en la empresa o empresario, ya que éste sólo acata lo que el sindicato le decreta, lo anterior como resultado de la negociación del Contrato Colectivo, en donde se incluye la cláusula de admisión y de expulsión, y una vez firmado, la empresa respeta, la decisión del sindicato de expulsar a un trabajador, que deja de pertenecer al mismo lo anterior lo han justificado, queriendo lograr la mayoría de trabajadores para no perder fuerza, sin embargo esto perjudica a la clase trabajadora, que tardará en conseguir un nuevo empleo en cual no tenga injerencia el sindicato, es por ello que consideramos una notoria violación a la garantía de libertad de trabajo, de manera que se debe encontrar una solución para conciliar, éstos dos criterios.

En acontecimientos recientes, y para ser exactos el 18 de marzo del 2001 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucional la cláusula de exclusión, que estaba en el meollo de un juicio lanzado por 31 trabajadores del ingenio El Potrero, éstos habían sido despedidos en 1998, cuando abandonaron a su sindicato (STIARM) para formar uno nuevo. Sindicalistas y analistas han comenzado a evaluar el impacto de la SCJN sobre la futura configuración política y social del país. Algunos consideran que es la sentencia de muerte de la estructura sindical tradicional. Sin embargo la decisión de la SCJN todavía no es parte de la legislación laboral, pues se requieren cinco casos similares.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL

2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO

Es indudable que al hacer referencia al Derecho Laboral, debemos tener en cuenta todas las consideraciones que éste implica así mismo, hemos de tratar de analizar todas y cada una de las definiciones, que en su conjunto nos darán una claro enfoque. En el Derecho del Trabajo existe una división metodológica, aún siendo un todo en su conjunto, es dividido en Derecho Individual, Derecho Colectivo Derecho Procesal y Derecho de la Seguridad Social.

El Derecho del Trabajo nace en términos generales como la imposición de una concentración explotada y como el medio de protección dirigido a esta clase trabajadora, misma que se encontraba ante la desventaja de la inexistencia de una legislación destinada a regular las relaciones que surgen entre los patrones y los trabajadores, las que se regían por el acuerdo de voluntades entre las partes que al celebrar un contrato de prestación de servicios éste era considerado y sancionado dentro del campo del Derecho Civil, dándose en éste tipo de relaciones la imposición de la condiciones de trabajo por parte del patrón hacia el trabajador, desvirtuándose por completo el contrato de trabajo y convirtiéndose prácticamente en un contrato de adhesión, el cual debido a la necesidad del trabajador, aceptaba con tal de obtener un empleo para satisfacer las necesidades de su familia.

Ante esta situación surge el Derecho del Trabajo, como medio de protección a la clase trabajadora, para asegurar la dignidad en la prestación del servicio y el acceso a una vida decorosa.

Es necesario en este orden de ideas, citar algunas definiciones de diversos estudiosos de éste disciplina del derecho.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Al tratar de establecer una definición de Derecho del Trabajo nos encontramos ante una gran diversidad, puesto que atienden a diversos aspectos de la relación de trabajo, elementos y sujetos que esta rama del derecho debe comprender y de esta forma no dejar fuera de su protección diversas formas de trabajo, refiriéndonos claro está, a la prestación del trabajo que lleva a cabo una persona física de forma personal y subordinada a otra, ya sea física o jurídica. Por esta razón encontramos diversos criterios para definirlo, incluso algunos autores sostienen que es una tarea muy difícil el proporcionar una definición que cubra todos los aspectos que representa una relación de trabajo, ya que éstas son tan dinámicas y se encuentran en continua evolución y atienden a la situación que se presenta en cada país, además de las circunstancias políticas, económicas y sociales que determinan la evolución y dinamismo en las relaciones de trabajo.

La primera definición que presentamos, es la de maestro Mario de la Cueva quien para definir esta rama del Derecho se basa en la justicia social definiéndolo como;

"El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."³⁸

En esta definición que atiende primordialmente a la finalidad del Derecho del Trabajo, interpretaremos la intención de terminar con la explotación del hombre por el hombre y de esa forma realizar una repartición de la riqueza, más justa entre los factores que la producen, ya que el trabajo se le veía como un objeto de comercio con el cual se podía traficar y especular o bien, como un contrato de naturaleza civil, los participantes se obligan en la forma convenida, manifestándose la autonomía de la voluntad de las partes, mientras que el Derecho del Trabajo lo que trata de establecer son los derechos y condiciones mínimas en que se llevara a cabo la prestación del servicio para lograr ese equilibrio en las relaciones de trabajo, con el

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 85



objeto de que el trabajador pueda acceder de forma digna y decorosa a los satisfactores primordiales para vivir.

José Dávalos Morales, para definirlo también toma en cuenta la finalidad que se persigue con una disciplina como esta, y que principalmente va dirigida a una clase desprotegida y explotada a lo largo de la historia y de la que su principal lucha es tratar de mejorar el nivel de vida a través de la justicia social.

"El conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."³⁹

Uno de los razonamientos que nos parece más completo es la que nos proporciona el maestro Néstor de Buen, quien en su definición toma en diversos aspectos que surgen de una relación de trabajo.

"El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de los servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁴⁰

En esta definición al autor abarca más aspectos de la relación de trabajo, ya que la legislación laboral está encaminada a proteger las relaciones de trabajo que se llevan a cabo de forma personal y subordinada y de igual forma regula las relaciones que se derivan de éstas como es el Derecho Colectivo del Trabajo, las relaciones que surgen entre los mismos trabajadores, así como las relaciones de los sindicatos con los patrones, mencionando además uno de los elementos fundamentales como es la remuneración que se va a obtener de la prestación de sus servicios el trabajador, atendiendo también como los otros autores el equilibrio que debe existir entre los factores que producen la riqueza para lograr la justicia social.

³⁹ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 44

⁴⁰ DE BUEN, Néstor, Op. cit. p. 131.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De las definiciones citadas desprenderemos elementos comunes en cada una de ellas, que plasman la lucha constante en la que se encuentra la clase trabajadora por la obtención de mejores condiciones de trabajo, así como por el respecto a sus derechos que se encuentran consagrados a través del Derecho del Trabajo que siempre tendrá como base buscare el equilibrio entre los factores de la producción, lo que representa que al existir un justo reparto de la riqueza producida, podremos ascender a la justicia social y que una vez que ésta exista, el derecho de todo individuo de dedicarse a la profesión u oficio lícito que le parezca de forma libre, digna y con decoro, tendrá la seguridad de que su relación de trabajo estará protegida por el Derecho del Trabajo, disciplina que se encuentra en constante evolución a la par de las circunstancias políticas, económicas y sociales del país.

2.2 EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El Derecho Individual, estudia las relaciones individuales de los sujetos pero de una forma aislada, esto comprende los derechos y obligaciones que le corresponden en su centro de trabajo, tomando en cuenta al patrón.

Al tratar de establecer una definición de lo que debemos entender por Derecho Individual del trabajo, encontramos un dilema, ya que la mayoría de los autores no se refieren a un concepto en concreto, se parte de la idea de una relación de trabajo para dar pie las relaciones individuales de trabajo, es por ello que tomaremos éstas ideas básicas, para llegar a establecer una conclusión válida, con ayuda de los conceptos que a continuación expondremos.

"La relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiera fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".⁴¹

Evidentemente el maestro Cavazos, nos señala que la relación de trabajo nace en el momento que efectivamente se prestan los servicios, éste autor no expone claramente de lo que debe entenderse por un Derecho Individual, sin embargo ya tenemos un elemento que identifica a éste, el cual es: *la prestación de un servicio personal subordinado*.

Nuestra Legislación Federal del Trabajo, en su artículo 20, segundo párrafo nos define lo que debemos entender, por Contrato Colectivo del trabajo de la siguiente manera:

" Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En la definición anterior los elementos que resaltan, son: aquella persona que presta un trabajo personal subordinado, y el pago de un salario, con lo anterior podemos, darnos cuenta que para identificar una relación individual de trabajo debemos contar con éstos dos elementos, que son característicos e imprescindibles.

En opinión de Juan Soto Cerbón que ha hecho la observación de que "desde el punto de vista individual, las partes o sujetos en la relación jurídica laboral son el trabajador y la empresa, sin que pueda pensarse en esta última sino como una

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial, Trillas, México, p.106

persona jurídica, sujeto de derechos y obligaciones, es decir la persona que voluntariamente aporta su trabajo: su voluntad esforzada de realizar un servicio en beneficio de un tercero y ése tercero que recibe el beneficio del trabajo, y de ésa voluntad traducida en esfuerzo, que capta el que hacer de ésa persona, lo que hace intervenir en una organización y detenta autoridad de mando sobre el mismo concepto que confirman el término de subordinación y lo que en nuestra doctrina laboral se ha aceptado como tal".⁴²

Conforme a la observación hecha por Soto Cerbón podemos concluir que la relación individual solamente se da entre dos personas directamente, que en éste caso son el trabajador, quien presta sus servicios y el patrón quien los recibe; así en una empresa que tenga diez trabajadores, con cada uno de ellos va a existir una relación individual de trabajo con esta, al igual que sí existe algún problema, o conflicto va a ser únicamente entre el trabajador y el patrón, no pueden intervenir mas personas.

Néstor de Buen, da su definición de Derecho Individual del Trabajo, de la siguiente manera:

*"Como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También sería aceptable a pesar de ser en cierto modo soflística, la siguiente definición: El derecho de las relaciones individuales del trabajo".*⁴³

En la anterior definición, volvemos a ver los mismos elementos, que son la prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario, por lo que como conclusión, tenemos que toda aquella relación subordinada, que implica la prestación de un trabajo a cambio de un salario, será llamada relación de trabajo aun y cuando no exista un contrato de trabajo o bien se le quiera denominar de otra manera.

⁴² SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría General del Trabajo*, Editorial, Trillas, México, 1992, p.104.

⁴³ DE BUEN, Néstor, Op cit, Pág. 28.

En conclusión, debemos entender por Derecho Individual de trabajo, el conjunto de normas jurídicas derivadas de una relación de trabajo, que genera la prestación de un servicio personal subordinado, a cambio de una remuneración de servicios, así como las condiciones que se estipularan en un contrato individual de trabajo.

2.2.1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho Colectivo estudia el fenómeno que ocurre cuando trabajadores y patrones se asocian, así como los convenios celebrados y las controversias o conflictos que entre ellos existan.

El estudio de éste del Derecho Colectivo implica el hacer una retrospectiva de los apartados que engloba, así tenemos que implica, el regular las relaciones colectivas, entre sindicatos y empresas, de las cuales derivan el derecho a huelga, el Contrato Colectivo, y Contrato Ley. , En éste capítulo de marco conceptual tratará de abarcar éstos conceptos, en la siguiente exposición, plasmamos los conceptos los autores más importantes en derecho colectivo, que nos dan su opinión acerca de lo que debemos concebir con relación a esta materia.

Uno de los tratadistas más trascendentales en materia de derecho de trabajo y que hemos estado citando a lo largo de nuestro trabajo de tesis es el maestro Mario de la Cueva; quien define al Derecho Colectivo del Trabajo como: "aquéllas relaciones que se dan entre una colectividad y una o varias empresas y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas".⁴⁴

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 161.

Conforme a esta definición observamos que en las relaciones colectivas van a intervenir patronos y sindicatos siendo su objetivo el de analizar las condiciones laborales de los trabajadores.

Continuando, con la idea del maestro Mario de la Cueva, nos señala cuales son los fines específicos del derecho colectivo, que lo distinguen de los demás, así tenemos: " el Derecho Colectivo del Trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del Derecho Individual de trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro".⁴⁵

"El Derecho Colectivo del Trabajo se desdobra en varios principios e instituciones: la libertad de coalición fluye hacia la asociación profesional y la huelga. Aquélla es la unión permanente de los trabajadores, en tanto la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patronos a aceptar a una regulación equitativa de las relaciones de trabajo, y el Contrato Colectivo que plasma dicha regulación".⁴⁶

Si bien es cierto uno de los fines del Derecho Colectivo del Trabajo, es el regular las relaciones que se dan entre un conglomerado de personas que tienen una bandera en común, es decir se unen para la defensa los intereses que los llevan a consolidar ésa unión que es denominada sindicato, el derecho colectivo se encarga de estipular las normaciones a las que se tendrán que apegar, éstos entes jurídicos para actuar dentro del marco de la Legislación laboral.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, séptima edición, México, 1993, p. 215.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 216.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enrique Tapia Aranda define al Derecho Colectivo como "La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones sus relaciones, sus posiciones frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo".⁴⁷ Entendiendo por conflictos colectivos los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general, dentro de nuestro derecho encontramos las bases generales, cuando se presentan éstos conflictos, para que sean resueltos conforme a derecho.

La Ley Federal del Trabajo no nos proporciona alguna definición de los que es la relación colectiva de trabajo, únicamente le basta con definir los que el sindicato, la huelga, la asociación profesional, es decir los elementos que conforman el Derecho Colectivo del Trabajo. Conforme a lo analizado podemos observar que la diferencia que existe entre una relación individual y una colectiva son las partes que intervienen en ella, así tenemos que la relación colectiva se va dar entre una empresa y un sindicato para mejorar y nivelar las fuerzas obreras y patronales, con la finalidad de regular los derechos y obligaciones de las partes.

2.3 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En los principios rectores del Derecho del Trabajo, encontramos, los cimientos del Derecho del Trabajo, en la cual tomaremos los puntos más relevantes relacionados con nuestro tema de estudio.

En primer instancia tenemos el punto del trabajo como derecho y deber sociales que constituyen elementos básicos que tenemos que concebir para llegar a una conclusión válida de nuestro tema de estudio, es así que éste segundo capítulo aborda los conceptos, como sindicato y posteriormente se hace una diferenciación entre asociación, sociedad, sindicato, proporcionado las diferencias básicas que

⁴⁷ TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Editorial, Trillas, México 1961, p. 67

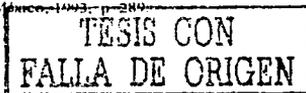
hacen que éstos conceptos sean distinguidos, por ende el contrato de trabajo también es expuesto, para finalizar con la cláusula de exclusión en nuestra Legislación laboral, para realizar un examen de cómo esta conceptualizada, y lo que opinan diversos autores al respecto, una vez que se tenga éste concepto claro entraremos al estudio de los dos aspectos de la cláusula de exclusión, tanto la admisión como el de expulsión, para dejar claros éstas concepciones básicas en Nuestra tesis.

2.3.1 LIBERTAD DE TRABAJO

El tema de nuestra tesis requiere, necesariamente un examen de lo que entendemos por libertad de trabajo, ahora bien a continuación, daremos algunos de los conceptos, de autores especialistas en el tema de lo que se considera libertad de trabajo, cabe hacer mención, de que; entendemos por libertad de trabajo, el que un obrero pueda dedicarse a la labor que más le acomode siendo lícito, el enfoque que queremos reflejar en éste trabajo, es la contradicción que existe, entre éste principio rector del Derecho del Trabajo y la cláusula de exclusión por separación.

El Diccionario de la Lengua define la Libertad como " la facultad que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar; por lo que es responsable de sus actos. Facultad que se disfruta en las naciones bien gobernadas, de hacer y decir cuanto no se oponga a las Leyes ni a las buenas costumbres."⁴⁸ Por lo que concierne a la libertad humana, esta palabra comprende el dominio interno de la conciencia, el Principio de libertad humana requiere libertad de gustos y de inclinaciones, la libertad de organizar nuestra vida. Ningún hombre puede ser obligado a actuar o abstenerse de hacerlo, su independencia es absoluta; sobre si mismo el individuo es soberano. La única razón legítima para usar la fuerza contra algún miembro de una comunidad civilizada es la de impedirle perjudicar a otros.

⁴⁸ Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Porrúa, México, 1993, p. 280.



En el principio general de derecho relativo a la libertad fundamental se debe distinguir entre la libertad natural y la jurídica, la primera es la posibilidad de hacer todo lo que se estima deseable y factible y la segunda se refiere a la posibilidad de hacer todo lo que se desee dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo por tanto una libertad encuadrada en el ordenamiento social y jurídico que rige en la comunidad donde se desenvuelve.

La libertad como principio general del Derecho, se establece en casi todas las constituciones de los Países democráticos del mundo, pero esta libertad se encuentra con tendencias a limitarla o a restringir su alcance, en interés de la colectividad y a veces del Estado, éstas limitaciones se encuentran con frecuencia en las normas de derecho.

Nuestra Constitución establece en su capítulo primero de su título primero ciertas libertades que están reconocidas como garantías individuales establecidas constitucionalmente y que garantizan, entre otras libertades, la libertad de creencias de educación, así como la libertad para dedicarse a la profesión, industria o comercio y trabajo que deseen. Así mismo se consigna constitucionalmente la libertad política, cívica y religiosa y de ideas en general.

En Nuestra Constitución en el artículo 5 se encuentra consagrada la libertad de trabajo. El principio fue reconocido la Carta Magna de 1857 y a su vez paso a la de Querétaro, que es su artículo cuarto expresaba que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode.....nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, la persona es libre para escoger y dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Derecho del Trabajo esta concebido en el párrafo quinto de la Constitución que dice: el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa; en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro esta que se encuentra obligado a entregar sé energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables, es así que la libertad de trabajo debe estudiarse desde dos puntos de vista, en primer lugar al escoger profesión u oficio, y el segundo al ejercer ésa profesión u oficio que se ha escogido.

El significado de éste principio de libertad para ejercer la profesión u oficio escogido, es que nadie puede impedir el trabajo de los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores.

Es de esta manera que como conclusión consideramos: que un trabajador puede dedicarse a la labor que más le acomode siendo lícito, pero la contraposición con la cláusula de exclusión radica en que, al ser expulsado un miembro del sindicato mayoritario del Contrato Colectivo de trabajo éste se queda sin empleo coartando esta libertad de trabajo, es obvio que se le impide que se dedique una labor que es lícita, sólo por el motivo de ya no pertenecer a un sindicato, todo esto es apoyado por una cláusula de exclusión, que trata de justificar su actuar, en conservar una mayoría de trabajadores, para lograr una unificación sindical, además que se cree, que si la llamada cláusula desapareciera, provocaría la desmembración de los sindicatos; perderían su fuerza ya que los trabajadores podrían laborar libremente sin tener que rendir cuentas a un sindicato, los líderes sindicales piensan que si esto pasara, ya no tendría un por que de ser el sindicato, y las conquistas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

laborales se perderían, en realidad consideramos que no es así, por una parte los trabajadores tendrían que ejercer su plena libertad de trabajo, sin que los sindicatos perdieran fuerza.

2.3.2 PRINCIPIO DE IGUALDAD

En nuestro Derecho del Trabajo, hablar de una igualdad, por una parte significa un trato igual, para todos los trabajadores, sin importar su condición social, religión sexo, y demás circunstancias que puedan distinguirlos, por otro lado, resulta necesario mencionar, que nuestra Ley Federal del Trabajo, es considerada una Ley desigual para los desiguales, esto es como consecuencia, directa de una protección a los trabajadores, que no se encuentran en igualdad de circunstancias, que el patrón o la empresa, es por ello que es una Ley protectora de la clase trabajadora.

Ahora bien es éste apartado tomaremos, el análisis del principio de igualdad de trabajo, desde el punto de vista, de que un trabajador tiene la misma oportunidad de trabajar y la misma igualdad a pesar de que no éste sindicalizado, para esto tenemos que ocurrir a los conceptos básicos para posteriormente llegar a una conclusión válida que nos permita sostener lo dicho, a continuación se exponen algunas ideas básicas de la igualdad de trabajo.

Las dos ideas de la libertad y de la igualdad marchan vinculadas entre sí en el Derecho del Trabajo: la igualdad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella la idea es que los hombres sean considerados iguales y tratados en igual forma respecto de aquéllas cualidades, que constituyen la esencia del hombre.

Los derechos se pueden considerar que consisten en que las Leyes deben ser generales, no pueden establecer excepciones a favor o en contra de personas o grupos determinados, ni para restarles o negarles derechos ni para concederles

privilegios o prerrogativas. Esta es la igualdad que pretendemos entre naciones y extranjeros en cuanto a su trato y condiciones de trabajo.

Siendo la libertad de trabajo una garantía constitucional, consideramos que no debe existir diferencia entre naciones y extranjeros, en cuanto a éste derecho social. Debemos otorgar igualdad de trato y de condiciones laborales a los extranjeros puesto que nuestra norma fundamental lo ordena.

La igualdad como garantía individual podemos concebirla en el sentido de que se deben considerar como iguales ante la Ley, únicamente a los que se encuentran en la misma situación jurídica.

Éste principio de igualdad en el Derecho del Trabajo señala que ante la Ley todos somos iguales y somos protegidos por ella sin distinguir la raza: blancos negros, mestizos, sexo hombre o mujer igualdad que es reconocida constitucionalmente; edad siempre y cuando nos encontremos dentro de los límites señalados.

Todos los trabajadores son iguales ante la Ley y tiene la misma protección y garantías. Esta teoría está en concordancia con la teoría de las igualdades ante la Ley de todos los ciudadanos. Es sabido que por éstas declaraciones quedan abolidas las desigualdades y diferencias que por naturaleza de las cosas existen entre los trabajadores. Es por ello que se trata de proteger sin discriminaciones a todo quienes laboran, sin crear arbitrarias diferencias.

Ha quedado claro, que se goza de igualdad, por decreto constitucional, como se menciona en los primeros párrafos de éste apartado, nuestra Ley Federal del Trabajo es un Ley protectora de la clase trabajadora, por lo que respecta a la igualdad de trabajo, en cuanto a la cláusula de exclusión se viola claramente éste principio, ya que un trabajador que no está sindicalizado no goza de la misma oportunidad e igualdad de trabajo que uno que si lo está, por lo que hay que poner

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

especial énfasis en éste punto, consideramos por ende, que debe reivindicarse la verdadera esencia de esta cláusula a fin de que no se contraponga con el principio de libertad de trabajo, sin distinción de a cual asociación se pertenezca.

2.4 LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En principio, debemos situarnos dentro del derecho laboral comprendiendo que para que surja la intervención de éste debe existir un trabajador y un patrón, entre ellos se debe de dar una relación de trabajo, es decir, deben de existir dos partes, por un lado la que se presta el servicio y por el otro el que lo recibe. Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como aquella: " formada por dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, existe una prestación de trabajo, la característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación así como un salario".⁴⁹

De la definición anterior desprenderemos una serie de elementos que forman a la relación de trabajo entre ellos: a) deben de existir dos personas, el trabajador y el patrón, b) existe una prestación de trabajo, c) debe existir la subordinación, d) debe existir un salario.

Roberto Muñoz nos menciona que; " los elementos de la relación de trabajo son únicamente los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí. La naturaleza de la relación de trabajo es vinculo personal que liga directamente a la persona de los trabajadores con la de los patrones".⁵⁰

Éste autor nos enuncia derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los patrones, empero, no nos alude cada uno de ellos, Aun así apoyándonos en la definición anterior, podemos considerar que los derechos del trabajador, son los de recibir un salario así como sus obligaciones son el de trabajar, estar subordinado a un patrón como lo veremos más adelante y a su vez el derecho del patrón es la de

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 199

⁵⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983, p. 14

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

recibir los servicios de un trabajador así como su obligación es la de dar un salario por ése servicio prestado. Conforme al análisis precedentemente expuesto podemos afirmar que los dos autores coinciden en su definición respecto a lo que es la relación de trabajo.

Jesús Castorena J, nos indica que la relación de trabajo " es la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo".⁵¹

Del concepto anterior, podemos observar que la relación de trabajo se constituye por más elementos de los mencionados, uno de ellos nos dice que se designa al trabajador un estatuto objetivo, refinándose en si a la Ley Federal del Trabajo que es el ordenamiento que rige a todas las relaciones laborales, es decir con esto queremos aclarar que no todas las relaciones de trabajo están bajo el estatuto del que se habla, sino únicamente aquéllas relaciones en donde existe la subordinación.

Otro elemento importante de la relación de trabajo que mencionamos es el de "la prestación de un trabajo personal". Esto se refiere a los casos en que por cualquier circunstancia el trabajador no pueda presentarse a laborar, no podrá mandar a nadie en su lugar" nadie más que el trabajador puede laborar es por eso que se considera como prestación de un trabajo personal.

Basándonos en las diferentes definiciones que hemos estudiado podemos afirmar que para que exista relación de trabajo, se necesitan dos personas, una de ellas que éste dispuesta a trabajar, estar a disposición de otra y recibir un pago por ése trabajo, y la otra debe estar dispuesta a recibir un servicio y pagar por ése servicio.

⁵¹ CASTORENA J, Jesús, Manual de Derecho Obrero Sustantivo, quinta edición, Fuentes Impresores, México, 1971, p. 252.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 dispone que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Continúa normando, " contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado. Mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

A manera de conclusión podemos sostener que tanto la relación como el contrato de trabajo no son los mismos, pero hasta la misma Ley indica que ambos producen los mismos efectos. El contrato de trabajo lo podemos definir como "El acuerdo expreso o tácito, por virtud de la cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra bajo su dependencia a cambio de una retribución".⁵² Es de esta manera, que consideramos que existe relación de trabajo sin existir contrato individual de trabajo, pero no puede existir contrato individual de trabajo sin que haya relación de trabajo.

Ahora bien de los elementos de la relación de trabajo vamos a analizar los siguientes conceptos, patrón y patrón sustituto, así como al trabajador, que dada la calidad que revisten, los examinaremos en forma individual.

a) Patrón

" La palabra patrón deriva del latín *Pater Unus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc. , la raíz etimológica parte de un noble supuesto de

⁵² RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, *Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado*, Editorial, Trillas, México, 1991 p. 225.

protección de circunstancia que con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios".⁵³

" De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley laboral el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Krostoschin nos indica que el patrón es la persona "física o jurídica" que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

Para Manuel Alonso García, el patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".⁵⁴

De las primeras características que identifican, al concepto de patrón, podemos observar, que se refiere tanto a una persona física, como a una moral, siempre y cuando, requiera de la prestación de servicios, de uno o varios trabajadores, lo anterior lo podemos examinar, comúnmente en las instancias laborales, ya que se puede demandar, al patrón persona física o bien al patrón persona moral.

En las anteriores definiciones, nos percatamos que los trabajadores, reciben a cambio de prestar sus servicios una remuneración, así el patrón se queda con los productos, que son resultado de ése trabajo.

Para el maestro Dávalos, la terminología del término patrón es la siguiente: " A la persona que recibe los servicios del trabajador entre otras, las de empleador,

⁵³ BRICEÑO R, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Haria, México, 1985, Pág. 154

⁵⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit. p. 80.

patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales".⁵⁵

Para éste autor el concepto de patrón, que se encuentra el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, ha concretado que la inexistencia del contrato de trabajo, no afecta la efectividad y la validez de la relación laboral.

b) Patrón Sustituto

"La sustitución de patrón es la trasmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo".⁵⁶

La esencia de éste concepto, es que se transmiten derechos y obligaciones del patrón anterior a uno nuevo el cual las adquiere, y continua ejerciendo éste deber, en los mismos términos y condiciones en las cuales se venían desarrollando las relaciones de trabajo.

"Se trata de una trasmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro".⁵⁷

"La Ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones

⁵⁵ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 97.

⁵⁶ Ibidem, p.101.

⁵⁷ Idem.



contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución".⁵⁸

Analizando el anterior párrafo diremos, que el nuevo patrón, se convierte automáticamente en responsable de las obligaciones ya contraídas por el anterior empero cabe mencionar el plazo, de seis meses, ya que hasta ésa fecha lo anterior tendrá efecto, es decir que si yo como trabajador tengo alguna acción legal que ejercer en contra del patrón sustituido, puedo hacerla valer frente al nuevo patrón siempre y cuando me encuentre en el término de seis meses a partir de la sustitución del patrón.

"El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores (artículo 41). Si dado el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses."⁵⁹

c) Trabajador

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, el trabajador es el sujeto primario de las relaciones de trabajo.

"La acepción jurídico laboral de éste vocablo no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto su significado es más restringido, puesto que en general comprende sólo al trabajador dependiente o subordinado, es decir a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. En el mismo sentido se ha dicho que trabajador es toda persona que presta contractualmente sé actividad

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Ibidem. p. 102

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación".⁶⁰

Por ende, "El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".⁶¹

"El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física".⁶²

En expresiones del maestro Borrel Navarro, quien señala que podemos decir que el trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado".⁶³

Partiendo de lo anterior hace referencia a Baltasar Cavazos, y se desprenden dos elementos que son: a) que el trabajador siempre tiene que se una persona física; las personas morales por lo tanto nunca pueden ser trabajadores. , b) la prestación de un trabajo personal subordinado.

Trabajador. "Es la persona física, nunca moral que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley".⁶⁴

⁶⁰ GARRONE, José Alberto, *Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot*, Tomo III, Editorial, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1975, p. 532.

⁶¹ *Ley Federal del Trabajo*, comentada, por TRUEBA URBINA, Alberto, Septuagésima quinta edición actualizada, Editorial, Porrúa, México, 1995, p. 27.

⁶² *Ibidem*, Pág. 152

⁶³ BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo*, segunda edición aumentada y puesta al día, Porrúa, México, 1994, p.60.

A manera de conclusión y después de haber analizado las anteriores impresiones, consideramos que el concepto que reúne más las características de la definición de un trabajador es el contemplado en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2.5 FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La terminación de las relaciones de trabajo, es aquella causa, que pone fin a la obligación del trabajador de seguir prestando un servicio subordinado, y al patrón de seguir pagando un salario, es así que nuestra Ley Federal del Trabajo expresa en su artículo 53, las causas de terminación de las relaciones de trabajo de la siguiente forma:

I.- El mutuo consentimiento de las partes; en esta causa de terminación de las relaciones de trabajo implica, que el propio trabajador renuncia a su trabajo y el patrón esta plenamente conforme con esa decisión.

II.- La muerte del trabajador; nos encontramos frente a una causa natural de terminación de las relaciones laborales, ya que la persona que presta el servicio personal subordinado, ha dejado de existir, por consecuencia ése trabajo que se estaba realizando era de forma personal, como consecuencia se da por terminada la relación laboral.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; " Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas".⁶⁵

⁶⁴ Ibidem p.63.

⁶⁵ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 173.

IV.- la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; tenemos por entendido que la relación de trabajo debe ser personal, es decir que con la persona que se contrata, debe cumplir con éste deber y si se encuentra imposibilitado física o mentalmente, se dará por terminada la relación de trabajo.

V.-Los casos a que se refiere el artículo 434., el cual nos señala la forma de terminación de las relaciones colectivas de trabajo., "Al discutirse la Iniciativa de la Ley ante la Cámara de Diputados se adicionó éste precepto con esta fracción relativa a la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o cierre total de la negociación. En algunos casos, la muerte del patrón puede ser causa de terminación de la relación laboral".⁶⁶

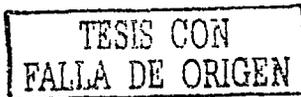
Ahora bien una vez que ya hemos analizado las causales de terminación de las relaciones de trabajo, trataremos algunas definiciones de autores significativos en esta materia, así es como para el maestro "Mario de la Cueva al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice: "La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato a la Ley de 1931, se lee que ésas denominaciones no son del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convierten en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología".⁶⁷

Para el maestro Néstor de Buen, considera que: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".⁶⁸

⁶⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit. p. 122.

⁶⁷ Ibidem. p. 171

⁶⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit. p. 119.



En esta definición, podemos observar que sé esta planteando la posibilidad de que en cualquier momento la relación de trabajo, tenga existencia nuevamente, no así con la terminación, derivada de una hecho ajeno, a los trabajadores o a los patrones, que hace imposible la continuación de las relaciones de trabajo.

En opinión del maestro Néstor de Buen, "El elemento fundamental para determinar la duración de las relaciones de trabajo, consiste, precisamente en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen. Éste puede ser, ciertamente, un concepto relativo. En la industria de la construcción, V gr... sería aceptable que una empresa que sucesivamente realizase varias obras, se negase a utilizar en la subsecuente los trabajadores que le prestaron servicios en la anterior."⁶⁹

a) la cláusula de exclusión por separación, en el contrato colectivo

Consideramos que una forma de terminación de las relaciones laborales, es la llamada cláusula de exclusión por separación dentro de los contratos colectivos, así es en opinión del maestro Trueba Urbina nos señala un apuntamiento histórico acerca de éste tema: "En la Ley Federal del Trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la Ley, pues generalmente en los Contratos Colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores y en el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato, pero como en el orden doctrinario de discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, la nueva Ley, en el artículo 395, sujeta su consagración a la convención entre el sindicato y el patrón, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas a favor de los trabajadores sindicalizados. Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social de inclusión en el documento respectivo de

⁶⁹ DE BUEN, Néstor. Op .cit .p. 60

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros".⁷⁰

Si bien es cierto que la cláusula de exclusión por separación constituye, una forma de terminación de las relaciones laborales, ya que al actualizarse la hipótesis que se plantea, el trabajador queda automáticamente, expulsado de su trabajo, por lo que desde ése momento las relaciones laborales entre él y la empresa quedan terminadas.

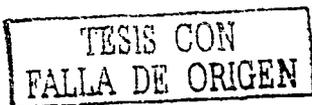
Por ende, en los Contratos Colectivos, encontramos, a la cláusula de exclusión por separación como una forma de terminación de las relaciones laborales, "La cláusula de exclusión se encuentra consignada también en el artículo 395 de la Ley Laboral, que a la letra dice: Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el Contrato Colectivo respectivo exista la cláusula de exclusión. En otras palabras, el efecto de esta cláusula consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la titularidad del Contrato Colectivo que contiene, dicha cláusula que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiera renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él".⁷¹

Así como consecuencia de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación las relaciones laborales se dan por terminadas," de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato, deberá constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deben estar justificados puesto que no es posible que en forma por demás arbitraria se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de ésa separación, pierda el obrero su empleo".⁷²

⁷⁰ TRUEBA URBINA Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1977, p. 387.

⁷¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit. p. 241.

⁷² *Ibidem*. p. 243.



b) rescisión

Dada la importancia que el tema reviste vamos a intentar, hacer una reflexión de varios conceptos en relación de a éste tema sin embargo no podemos dejar de examinar, la estabilidad en el empleo, que en palabras del maestro, Dávalos refiere: "El desempleo y el subempleo, hirientes características de una crisis económica como las que vivimos, que desborda cualquier frontera y aleja las posibilidades del imperio de la justicia social, imprimen mayor relieve al principio de la estabilidad en el empleo. Para cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo".⁷³

En opinión del maestro Néstor de Buen, señala: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".⁷⁴

Lo anterior es para dar pauta, y entrar de lleno con las formas de terminación de las relaciones laborales, una de ellas es la llamada rescisión la cual a continuación analizaremos.

Para el maestro Cavazos la rescisión significa: "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos por incumplimiento de cualquiera de las partes.

⁷³ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 137

⁷⁴ Ibidem, p. 138.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se rescinde únicamente el contrato que se incumple de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo, el trabajador que solicite la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización constitucional de 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicios, y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo".⁷⁵

La esencia básica de rescisión del contrato de trabajo radica, en que por algún motivo, las cláusulas que se han estipulado en el contrato de trabajo se han dejado de cumplir tanto por, el trabajador como por el patrón, señala éste autor que esta forma es anormal de terminación de un contrato, ya que lo normal sería que el contrato se terminara por que se ha cumplido el plazo, o por alguna de las causas que el mismo contrato señalara.

Para el maestro Mario de la Cueva, la rescisión significa; "la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".⁷⁶

El derecho a rescindir el contrato deriva de la facultad que tiene tanto el patrón como de igual manera el trabajador, "La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlos, pero puede también conservarlo".⁷⁷ Así es como en ponencia de José Dávalos refiere :

"Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe

⁷⁵ Ibidem. p.113.

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 241.

⁷⁷ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo como es el Contrato Colectivo".⁷⁸

Es evidente que la rescisión de las relaciones laborales, principalmente es de carácter individual, ya que como se expresa anteriormente no hay, normas en materia colectiva que den pauta a una rescisión de las relaciones colectivas. Ahora bien son de resaltar, las características importantes que acompañan a la rescisión, las cuales en opinión del maestro Dávalos son las siguientes:

Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ése derecho, puede ejercerlo o no.

Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

Dentro de las causales de rescisión, encontramos, las que son sin responsabilidad tanto para el trabajador como, para el patrón; cualquiera de éstas causas son justificadas, ya que incurren en faltas graves, que da motivo a que la relación de trabajo, se termine. Como conclusión podemos decir que la rescisión constituye la forma más pura de terminación de relación laboral, sin embargo cuando el patrón va invocar alguna de éstas causales debe hacerlo conforme a la Ley, y con los requisitos que la misma señala.

c) suspensión de la relación laboral

⁷⁸ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 140.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe hacer una importante aclaración, es este sentido, la suspensión de la relación laboral, no es una forma de terminación, puesto que esta interrupción puede terminar en cualquier momento, reanudándose de nuevo, las relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 42, no proporciona una definición de lo que debe entenderse por suspensión de las relaciones de trabajo, así únicamente enumera las causas de esta, es por ello que vamos a recurrir al criterio de distinguidos autores de materia laboral, que nos dan su opinión con relación a éste tema.

Nuestra Ley Laboral nos da las hipótesis que deben presentarse para que la suspensión tenga efectividad, así tenemos: 1) la enfermedad contagiosa del trabajador, 2) la incapacidad temporal ocasionada por un accidente, 3) la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, 4) arresto del trabajador, 5) el cumplimiento de los servicios del desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la constitución y las del artículo 31, 6) la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, 7) la falta de los documentos que exija las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

"Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo".¹⁹

Lo anterior, refleja claramente, el carácter temporal, de la suspensión de las relaciones laborales, por consiguiente, tenemos que considerar que en cualquier momento éstas relaciones pueden volver a estar vigentes, pues en esencia no se considera una terminación definitiva de ellas, como es el caso de la rescisión.

¹⁹ DÁVALOS, José. *Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, de Russomano, Mozart Victor UNAM, segunda edición, México 1981 p.125.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para el maestro Mario de la Cueva, define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera:

"la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".⁸⁰

En esta definición rescatamos los siguientes elementos: en primer lugar se trata de cuidar o conservar como lo plasma, el maestro Mario de la Cueva, las relaciones laborales, y otra de las características más importantes es que no existe responsabilidad, ni para el patrón ni para el trabajador, por supuesto lo anterior debe tener como consecuencia alguna circunstancia distinta a los riesgos de trabajo.

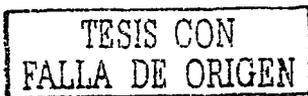
"Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. sí el derecho a la antigüedad en algunos casos".⁸¹

La anterior definición es del Maestro Néstor de Buen, quien nos señala, que lo que se afecta son los derechos y las obligaciones, de las partes sin embargo, existe la posibilidad, de poder exigir algunos derechos tales como la antigüedad, debido a que la relación de trabajo subsiste.

Ahora bien, "Cuando se trate de una suspensión por enfermedad contagiosa del trabajador o por la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad contagiosa del trabajador o por la incapacidad ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la suspensión durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o la

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 234

⁸¹ DE BUEN, Néstor, Op. cit. p. 73.



incapacidad, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder en término fijado en la Ley del seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo".⁸²

En cuanto a la terminación de la suspensión, tenemos "El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termina la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajo o por falta de documentos."⁸³

"La suspensión indefinida de un trabajador se considera como despido toda vez que éste se ve imposibilitado para prestar el servicio sin que exista causa legal para ello."⁸⁴

d) despido

La naturaleza jurídica del despido, para el maestro Néstor de buen nos indica:

"El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".⁸⁵

La característica, fundamental en el despido, es que debe ser confirmada, la validez de éste, por los tribunales laborales, por consiguiente, entre la fecha del despido y la validez que le dan los tribunales laborales, estaremos en presencia de una suspensión de las relaciones laborales.

⁸² DÁVALOS, José, Op. cit. p. 132.

⁸³ Ibidem, p. 133.

⁸⁴ Idem.

⁸⁵ Ibidem, p. 86.



Según Mario de la Cueva él, "El despido ha sido definido por la doctrina como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia queda separado del trabajo".⁶⁶

"Para el maestro Dávalos Morales, el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo, si en determinado caso no se acredite ninguno de tales supuestos, no puede existir despido".⁶⁷

"No basta que el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo por que se le recogió la maquinaria con motivo de los adeudos que tenía, pues para que, en éste caso el cierre de la empresa sea con apego a derecho es necesario, que se ajuste al procedimiento que establece la Ley, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que ese cierre importa despido injustificado que hace procedente el pago de la indemnización constitucional reclamada".⁶⁸

Para el maestro, Francisco Ramírez Fonseca, en su libro intitulado, "El despido", hace una cita de, Alberto José Carro, acerca de lo que significa el despido; "llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en una causa justa, por voluntad unilateral del empresario".⁶⁹

En la anterior definición, observamos que en términos generales, se refiere al despido como la ruptura de un contrato, con lo cual no concordamos ya que, que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 considera, "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 251.

⁶⁷ DÁVALOS, José, Op. cit. p. 144.

⁶⁸ Ibidem, p. 145.

⁶⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *El Despido comentarios y jurisprudencia*, novena edición, Editorial, Pac, México 1987. p. 50

trabajo personal subordinado a una empresa, mediante el pago de un salario". Por consiguiente, no necesariamente, el despido sea la ruptura de un contrato escrito de trabajo, de esta forma, aún cuando no exista el contrato de trabajo, existe una relación laboral, que puede dar lugar a un despido.

Se entiende por despido justificado; "cuando es justificado cuando existe una justa causa o motivo suficiente".⁹⁰

Ahora bien, para poder saber cuando estamos frente aun despido justificado o injustificado, acudimos a la Ley, que es la que nos proporciona las hipótesis al respecto. "Podríamos decir que nuestra legislación acoge un sistema mixto pues por una parte señala causas justa en las primeras catorce fracciones del artículo 47, y en otros artículos de la Ley, y por la otra, en la fracción XV del mencionado artículo 47, a través de la analogía, abre la puerta a la interpretación que de causa justa hagan las autoridades de la materia y las de amparo".⁹¹

"Si el despido es justificado, puede o no admitirlo el trabajador; si lo admite queda roto el vínculo: si lo admite como justificado por razones que no merecen explicación, y si lo admite como injustificado, por que aunque demande el pago de la indemnización, demanda dicho pago por considerar injusto el despido, pero está conforme con la ruptura".⁹²

Las acciones que puede tomar un trabajador cuando es despido, son variadas, como podemos observar puede, aceptar ese despido, sin demandar, o bien puede reclamar un despido injustificado, con la reinstalación a su trabajo, o bien la indemnización constitucional de 3 meses de salario.

"Si el despido es injustificado , la ruptura se presenta si el trabajador lo admite con o sin indemnización constitucional o si el patrón opta por el pago de la

⁹⁰ Ibidem, p. 53.

⁹¹ Ibidem, p. 54.

⁹² Ibidem, p. 46.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

indemnización en los casos de excepción del artículo 49. Si el trabajador demanda la reinstalación y no esta en dichos casos, la ruptura quedará igualmente sujeta al laudo que se dicte y cause ejecutoria".⁹³

2.6 INSTITUCIONES FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO

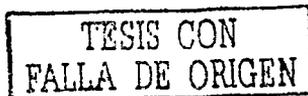
a) Sindicato

La palabra sindicato, es un sinónimo inmediato de, la lucha a la que sean enfrentados los trabajadores por que sea reconocida esta institución. Tuvieron que pasar, varios siglos para llegar a tener esta connotación, pero finalmente se logró incluir a esta figura tanto en nuestra Carta Magna como en, la Ley Federal del Trabajo .

Nuestra Constitución en su artículo nueve plasma, el derecho de asociarse o reunirse, para garantía individual, siempre y cuando se trate de un fin lícito , lo cual otorga las bases fundamentales, para que los trabajadores se agrupen en una asociación, para la defensa común de sus intereses.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, en Título Séptimo denominado de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Capítulo primero, artículo 354 dice: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones". Con lo anterior de igual manera que en la Carta Magna, se pone especial énfasis al hecho de permitir a los trabajadores la libertad de coalición, así como también a los patrones. Ahora bien en el artículo 356 de la citada Ley, se imprime el concepto de sindicato de la siguiente forma: "Sindicato es la asociación profesional de trabajadores o patrones , constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses .

⁹³ Idem



En el concepto que nos da la Ley Federal del Trabajo, encontramos características únicas que dan identidad al sindicato. En primer término se habla de una asociación profesional, es decir que debe cumplir sus funciones permanentemente y no temporalmente, lo anterior se refiere a que una asociación profesional, se constituye por un período indeterminado, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que la Ley establezca. Las calidades de las personas que forman un sindicato se refieren a dos, que son: trabajadores o bien patronos, la Ley es limitativa en cuanto a éste aspecto. El fin que debe cumplir un sindicato, nos dice el artículo de referencia es muy claro, el estudio, mejoramiento de sus respectivos intereses, por ende para los trabajadores, será siempre buscar mejores condiciones de prestaciones de trabajo, seguridad social, salarios justos, jornadas de trabajo adecuadas, y verificar que éstas mismas sean cumplidas por los empresarios .

En opinión de destacados juristas en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, nos dan su concepto de sindicato, el cual resulta primordial analizar, para nuestro tema de estudio.

Para el maestro Guido Machiavello Contreras, Originario del País de Chile, en su libro Derecho Colectivo del Trabajo nos dice que el sindicato es "una organización colectiva laboral en principios de solidaridad y justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender a los intereses colectivo que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tiene el propósito de promover el desarrollo individual familiar, y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo." ⁹⁴

En el anterior concepto, se habla de una organización colectiva, con dos particularidades solidaridad, es decir ayuda mutua entre los miembros que la integran y justicia, para los mismos, se resalta que el sindicato nace junto con un sistema de producción industrial, es decir justo en la medida en que trata de evitar la explotación

⁹⁴ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo Teoría y Análisis de sus Normas, Editorial, Jurídica de Chile, 1989 , Pág. 65

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del trabajador en las empresas, así mismo incluye al Estado, para que coopere con la realización de la finalidad inmediata del sindicato, que consiste en conseguir mayores y mejores prestaciones, y condiciones de prestación de los servicios.

Mengoni, conceptúa que: " El sindicato es un sujeto colectivo diverso de sus socios, por que asume un fin distinto del que tiene cada una de ellos en cuanto persigue un fin colectivo , que tiene la cualidad de ser común, no como una simple suma de fines individuales de cada miembro, sino como un fin distinto y superior y unificador del grupo, como centro autónomo de referencia o de imputación de los efectos jurídicos producidos por la actividad misma".⁹⁵

Es evidente que trata de expresar el autor, que pese a las individualidades que forman el grupo, pesa una colectividad general, que no vela por fines particulares sino por el contrario, busca siempre el bienestar general de los integrantes de éste sindicato, por lo tanto tiene la capacidad propia para operar en el ámbito del Derecho.

Ghezzi y Romagnoli, plantean: "El sindicato es precisamente el más difundido instrumento organizativo destinado a consolidar y desarrollar la solidaridad de los intereses económico-profesionales comunes al grupo o sectores o clases de individuos, cada uno de los cuales es incapaz de tutelarse eficazmente con sus fuerzas individuales."⁹⁶

Finalmente podemos concluir, que el sindicato es formado por los trabajadores, pero por extensión se le da oportunidad de agruparse también a los empresarios. Ahora bien esta organización, no debe ser de carácter temporal , sino por el contrario, en forma temporal, así también debe contar con personalidad jurídica y patrimonio propio que le permitan asumir sus responsabilidades y deberes a cumplir, así también "El objeto de la asociación involucra materias económico

⁹⁵ MENGONI, Luigui, *Regime Giuridico delle Organizzazioni Professionali in Italia*, Editorial, CECA, Luxemburgo 1996, PP. 420-423

⁹⁶ GHEZZI, Giorgio y ROMAGNOLI, Umberto., *Diritto Sindacale*, Bologna, Zanichelli, 1987, Págs. 75

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

profesionales y para el cumplimiento del objeto se contraen obligaciones recíprocas por los asociados, que se traducen en comportamientos internos y externos uniformes. Esto adquiere especial relieve frente al empresario y terceros".⁹⁷

b) Coalición

"Nuestra Ley del trabajo por su parte en el artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y el artículo 335 nos indica que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".⁹⁸

Por ende la fracción XVI del artículo 123 constitucional, plasma la posibilidad que tienen los obreros y los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses.

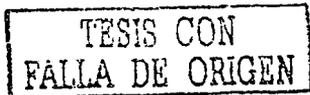
La diferencia entre un sindicato y una coalición radica: "El sindicato es permanente requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y arbitraje o ante la secretaría del Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos. La coalición de trabajadores no puede ser titular de un Contrato Colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un Contrato Colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos".⁹⁹

Una de las diferencias fundamentales, entre los conceptos de coalición y sindicato, es que la primera es de carácter temporal así lo refiere nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 354, "La Ley reconoce la libertad de coalición de

⁹⁷ MACCHIAVELLO CONTRERAS. Op. cit. P. 66.

⁹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 228.

⁹⁹ Ibidem, p. 229.



trabajadores y patrones, por ende el artículo 355 confirma: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

"La coalición según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de éstas instituciones y , normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato".¹⁰⁰

"Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde éste punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho de base sin el cual no son aplicables ni la huelga ni la asociación sindical".¹⁰¹

c) Contrato Colectivo

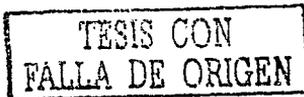
En la disciplina del Derecho colectivo encontramos diversos aspectos importantes, de lo que debemos concebir, por Contrato Colectivo, "Así nos dice que la doctrina alemana, representada por Kaskel y Niipperdey, lo denominan *tarifvertrag*, o contrato de tarifa. Las corrientes francesas lo conocen con el nombre de *Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail*, y en América, según Unzain, se usan como equivalentes los términos de Contrato Colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa".¹⁰²

A éste respecto el maestro Cavazos, señala una notoria característica en el Contrato Colectivo al Contrato Colectivo; "No es contrato, por que todos los

¹⁰⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 239.

¹⁰¹ Ibidem, p.241.

¹⁰² Ibidem, p.238.



contratos, incluso el de matrimonio requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual en el Contrato Colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador.

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un Contrato Colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero. ¿Podrá alegar éste que no le gusta o que no esta conforme con alguna cláusula del contrato? Evidentemente que no pues, o lo acepta como está y se lo presentan, o se queda son trabajo. Se trata "casi" de un contrato de adhesión".¹⁰³

"Es decir el único titular del Contrato Colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores, y en consecuencia ni 199 ni 1999 trabajadores libres (no sindicalizados) ni aun coaligados pueden celebrarlo. Por tanto colectivo es un convenio sindical".¹⁰⁴

La posición del maestro Cavazos, es muy respetable en cuanto, al Contrato Colectivo, sin embargo nosotros consideramos, que si es un acuerdo de voluntades ya que el contrato es negociado previamente de ser aceptado por las partes, tanto como por los representantes del sindicato, como por la empresa, es un contrato pues conlleva obligaciones y derechos recíprocos para ambas partes, lo más importante no hay que olvidar que estamos hablando de una colectividad, que esta de acuerdo con ése contrato.

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386, refiere el concepto de Contrato Colectivo: *Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

¹⁰³ Ibidem, pp.238, 239.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 239.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos el clausulado de éstos contratos: El primero de ellos es la envoltura que como su nombre lo indica comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión, y terminación. Éste es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del contrato".¹⁰⁵

"En el segundo grupo denominado normativo, constituye el desideratum del contrato, ya que de ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones etcétera".¹⁰⁶ En el tercer grupo se encuentran los elementos obligatorios que sirven para dar cumplimiento al contrato, por último encontramos el Reglamento Interior de Trabajo, aunque no siempre se encuentra en el contexto del mismo.

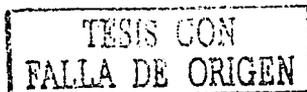
Es importante señalar el elemento fundamental que contienen los Contratos Colectivos y que es tema de estudio de nuestra tesis, por supuesto nos referimos a las cláusulas de exclusión, respecto de esta posición el maestro Cavazos refiere: "En relación con la cláusula de ingreso, cabe decir que es la que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien trabajadores miembros de una agrupación determinada".¹⁰⁷

En la gran mayoría de Contratos Colectivos, que se celebran se encuentra inmersas éstas cláusulas, algunos dicen que la finalidad inmediata de esta es no perder la fuerza sindical y conservar la mayoría de trabajadores para seguir siendo los titulares de los Contratos Colectivos, además como una forma de protección y elitismo, hacia los demás trabajadores que no se encuentren sindicalizados, por lo cual se les negará de antemano la posibilidad, de poder prestar servicios, para ésa empresa que tiene firmado un Contrato Colectivo con un sindicato, así también, según miembros de sindicatos, se condiciona al empresario, a contratar únicamente

¹⁰⁵ Ibidem, p. 240.

¹⁰⁶ Idem.

¹⁰⁷ Ibidem, p. 241



trabajadores sindicalizados, por lo que consideran una forma de proteger a sus miembros activos.

En la concepción del maestro Mario de la Cueva, "el reglamento de fábrica fue un instrumento de opresión y explotación, pero abrió los ojos al movimiento obrero que exigiría la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios, con dos cambios fundamentales: su formación y su vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y del patrono, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática; y su finalidad sería la aplicación de la idea de la justicia social a las relaciones de trabajo".¹⁰⁸

"El Contrato Colectivo, un acuerdo de voluntades no es un negocio jurídico unitario, ni tampoco un contrato unitario con efectos o funciones diferenciadas, sino la reunión de dos elementos que se actualizan en un solo acto, de los cuales, por regla general, ninguno debe faltar, no obstante que conceptualmente son distintos".¹⁰⁹

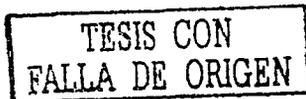
Como ya habíamos expuesto anterior mente el Contrato Colectivo, siempre se fundará en un acuerdo de voluntades, "El elemento normativo regula el contenido de las futuras relaciones individuales de trabajo, o con otras palabras, es todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales de trabajo, así a ejemplos, las normas que fijan los salarios o determinan la duración de las jornadas de trabajo y los períodos de vacaciones, o los principios o formas de los despidos".¹¹⁰

En opinión del maestro Trueba Urbina: "Por lo que se refiere al Contrato Colectivo se le impulso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera

¹⁰⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op cit. p.378.

¹⁰⁹ Ibidem, p. 397.

¹¹⁰ Idem.



trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la Ley".¹¹¹

"El Contrato Colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera impuesto por la fuerza de la asociación profesional d los trabajadores u de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el Contrato Colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado.(Art. 396.) Es instituto de derecho social autónomo".¹¹²

Finalmente concebimos que el objetivo fundamental del Contrato Colectivo, con lo expresado por el maestro Trueba Urbina, es lograr siempre mejores condiciones de prestación de los servicios, para beneficio de los trabajadores, y es una conquista más de nuestro Derecho Colectivo del Trabajo.

d) huelga

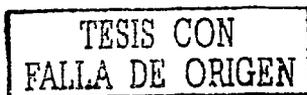
En éste apartado vamos a tratar de conceptuar, a la huelga, en opinión de algunos de los autores más importantes en esta materia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 define a la Huelga como: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores .

"Como la asociación profesional, también la huelga es un fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en la laucha permanente para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado, pues como dice Sorel, la huelga es la expresión más

¹¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op cit p 383.

¹¹² Ibidem, p. 384



bella de la violencia. El empleo de la acción directa del boicotaje, del sabotaje, etc., originó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de cauces jurídicos".¹¹³

Continúa el maestro Trueba en una cita que hace de Máximo Leroy, "al referirse a los medios de lucha de la clase obrera, define la acción directa con admirable precisión:

"Si bien la huelga, ha constituido un recurso gremial utilizado por los trabajadores desde hace tiempo, es evidente que es éstos últimos años se ha intensificado su manifestación en cuanto a su frecuencia y extensión, no sólo dentro del mismo gremio, sino ante otros, ya por afinidad o por solidaridad, hecho expansivo que por sus derivaciones y consecuencias, gravita sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales".¹¹⁴

Consideramos a la huelga como, el instrumento perfecto, para defender la prerrogativa de los trabajadores, ya sea por que son menoscabados o bien no son respetados tal y como se ha celebrado en el Contrato Colectivo.

En la definición del maestro Mario de la Cueva, "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".¹¹⁵

De la anterior definición desprendemos los elementos más importantes que caracterizan a la huelga, en primer lugar se trata de una suspensión de las relaciones laborales, por lo que no existe la obligación de prestar el servicio por parte de los trabajadores, en segundo término tenemos que toda huelga debe tener un objetivo

¹¹³ *Ibidem*, p. 362.

¹¹⁴ LEROY, Máximo, *Derecho Consuetudinario Obrero*, Tomo, II, p. 99 y 100

¹¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.* p. 588

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

licito, que busca la justicia social en igualdad de condiciones, y para el tercer elemento tenemos que busca que se cumpla lo que se ha pactado en el Contrato Colectivo.

En opinión del maestro Cavazos, "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".¹¹⁶

Como observamos esta definición coincide con las anteriores, en los elementos como es la suspensión, y sobre todo que para que esta sea legal debe de cumplir con los requisitos de fondo y de forma que exige la Ley Laboral.

2.7 EL SINDICATO Y LA LIBERTAD SINDICAL

El reconocimiento de las asociaciones profesionales, como ya hemos analizado nace de una intensa lucha, a pesar de ello la Ley regula de manera restringida, la organización, funcionamiento y vida del sindicato, aquí encontramos restricciones al el derecho social de asociación profesional, entre otras una de las más importantes es que los menores de edad no pueden formar del sindicato. Éste análisis requiere una retrospectiva de la injerencia que ha tenido el Estado en cuanto a los sindicatos y la libertad sindical respecto al grupo. "El Estado moderno nació de una doble lucha primero en contra de los organismos supranacionales como eran el Imperio y el Papado, que determinó la independencia a favor del Estado moderno, y por otro lado una lucha contra los organismos que se daban dentro de la propia nación contra las estructuras del señor feudal, que determinaron la soberanía del Estado moderno".¹¹⁷

Uno de los problemas que se exponen desde el punto de vista sindical , es "si el sindicato puede coexistir con el Estado dentro del ámbito que la Ley prevé, o bien si el sindicato, que en determinados momentos llega a adquirir gran relevancia

¹¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit., p. 276

¹¹⁷ VÁZQUEZ, José Antonio, Op. cit. pp. 40-41

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

política debe estar supeditado al Estado, o sea, si debe ser tan sólo un instrumento del Estado".¹¹⁸

A éste respecto se han planteado dos soluciones, para los regímenes totalitarios , el sindicato sí se encuentra supeditado al Estado, " es decir, el sindicato no tiene la facultad de determinarse libremente sino que esta sujeto a las directrices que le impone el propio Estado; lógicamente el Estado tendrá la facultad de intervenir en los actos internos del sindicato". Ahora bien para los regimenes democráticos tanto el Estado como el sindicato, conviven, uno de los ejemplos más claros es México, en donde el sindicato tiene sus propios limites establecidos en la legislación laboral, sin que de que Estado pueda intervenir en las decisiones que se tomen dentro de esta asociación y en consecuencia, esta tampoco puede tomarse atribuciones soberanas que únicamente corresponden al Estado." En la practica de nuestro medio el Estado sí interviene en las organizaciones sindicales, muchas veces determinando a los líderes, la táctica de lucha, etc., pero son problemas originados por la práctica viciosa que se ha seguido con lo que denomina como "charrismo sindical " y que data del gobierno de Ávila Camacho y robustecida en el gobierno de Miguel Alemán".¹¹⁹

Con las anteriores afirmaciones, vemos claramente que el objetivo primordial del sindicato se ha desviado en las últimas décadas, ondeando una bandera protectora de los trabajadores, que es utilizada para beneficios personales de los mismos líderes sindicales, es obvio que se necesita hacer una depuración, de éstas asociaciones, de fondo que permitan regresar a los fines originales. Es cierto también que en la práctica el Estado tiene injerencia en algunas decisiones del sindicato, esto se hace de una manera muy discreta, pero es evidente que existe, por ende llegamos a la conclusión de que, la libertad sindical, se encuentra menoscabada, en primer lugar la Ley Federal del Trabajo, es taxativa, en cuanto a la organización y funcionamiento del sindicato, y en segundo lugar, existe una clara intervención del

¹¹⁸ Idem.

¹¹⁹ Ibidem, p. 42.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estado en los sindicatos, con la finalidad de tener controlados a los trabajadores para no provocar conflictos que afecten al mismo.

No podemos dejar de lado a la libertad de trabajo, en el ámbito internacional, es por ello que en los siguientes renglones examinamos brevemente algunos de los aspectos más importantes.

Los derechos humanos, en sus dos aspectos, Derecho Individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo. Los primeros son, para decirlo así, un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo, pero en alguna medida podría decirse también que son un capítulo preliminar del Derecho del Trabajo .

A partir de la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa de 1793, el mundo habla de la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre. El principio fue reconocido en nuestra Constitución de 1857 y pasó a la Carta Magna de Querétaro. La libertad de trabajo de 1973, que acabo de romper el sistema corporativo es un acto previo a la relación de trabajo regulada por nuestro estatuto y aun puede no desembocar en él, porque el hombre está en aptitud de escoger una actividad libre. Más cerca del Derecho del Trabajo está el párrafo tercero del artículo cinco de la Constitución, el cual ya hemos analizado, precepto que procede asimismo de la Constitución de 1857 y de la Declaración francesa de 1793, en el párrafo que expresa que si bien " el hombre podía comprometer sus servicios y su tiempo, no podía venderse ni ser vendido, por que su persona no es una propiedad enajenable."

La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y por que no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre si no por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. La primera consecuencia que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desprendió la misma Constitución consiste en que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona .

La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro esta que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos , pero su persona y su libertad son intocables .La legislación de 1931 se refería a que "el trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrono en todo lo concerniente al trabajo"., es decir que sus funciones nunca podrían ir más allá, de manera que las instrucciones u órdenes que se emitan sin relación con el trabajo, no tienen que ser acatadas.

2.8 LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO Y POR SEPARACIÓN

Como punto de referencia nuestra Ley Federal del trabajo, no define a las cláusulas de exclusión ni de ingreso, simplemente, plantea la posibilidad de que existan en el Contrato Colectivo.

"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 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.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nuestra Legislación Laboral, refiere que la estipulación de las mencionadas, cláusulas, puede ser opcional, sin embargo la mayoría de los sindicatos titulares del contrato colectivo, las incluye con la finalidad de mantener a la mayoría de trabajadores. Otro punto importante es que no se afecta a los empleados que estén contratados antes de la celebración del contrato, por lo que sus intereses laborales seguirán siempre intactos; no así de los que ingresen con posterioridad a la empresa, ya que éstos, tendrán que reunir el requisito indispensable de ser miembros de sindicato, para poder laborar. En el último párrafo de éste artículo, se establece también la cláusula de expulsión, que autoriza al patrón a separar del trabajo a los miembros que sean expulsados de la asociación profesional.

"La redacción de este artículo permite sostener que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan solo lícita y posible en los contratos colectivos, salvo en el caso de excepción de los contratos colectivos relativos al personal académico de las universidades Igualmente, vale la pena señalar que alguna vez la SCJN estableció que las formas que la Ley reconoce para dejar de pertenecer a un sindicato gremial son la muerte, renuncia y exclusión, y en un sindicato de empresa el hecho de dejar de prestar servicios a la misma, además la de haberse afiliado a otro sindicato contra prohibición legal a expresa".¹²⁰

"En el derecho mexicano desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los Contratos Colectivos y de los contratos Ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte del dicho sindicato. Por lo tanto, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del Contrato Colectivo".¹²¹

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹²⁰ Ley Federal del Trabajo, "comentada y concordada", por Garduño Breña Francisco, cuarta edición, UNAM, 1999, México, P. 355.

¹²¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit, p. 307.

Ahora bien, en el diccionario jurídico, Abeledo-Perrot, encontramos el siguiente concepto en torno a la cláusula de exclusión:

"En el Derecho Colectivo del Trabajo, aquellas cláusulas que se insertan en la convención colectiva y que autoriza al sindicato que la suscribe a exigir del empleador el despido de los obreros sancionados por el mismo. La mayoría de las legislaciones laborales rechazan la validez de tales cláusulas, con excepción de la mexicana, que la acepta con criterio restrictivo. Dicha cláusula atenta contra la libertad del trabajar, pues los sindicatos no pueden imponerles a los empleadores la aceptación de determinada mano de obra".¹²²

Como podemos analizar, en el anterior concepto únicamente, se habla de la cláusula de expulsión, dejando olvidada, la de admisión, se plantea una sanción (disciplinaria) por parte del sindicato, que constituye el motivo fundamental, por el cual el trabajador es separado, finalmente se hace la crítica, de que se está atentando contra la libertad del trabajador de ingresar a cualquier empleo.

"El efecto de este tipo de estipulación es consolidar el tránsito de la selección y designación de los trabajadores, de la potestad de los patrones de la decisión del sindicato".¹²³

Para la clasificación de las cláusulas de exclusión, el maestro Mario de la Cueva opina lo siguiente: "la lucha del trabajo con el capital planteó una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero frecuentemente se ha planteado en la doctrina y en las legislaciones la existencia de dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato".¹²⁴

¹²² ABELEDO-PERROT Diccionario Jurídico, Tomo I, Buenos Aires, PP. 372, 373

¹²³ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial, Porrúa, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM México, 1998. P.562

¹²⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p.308

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Observamos que el principio básico de las cláusulas de exclusión es, el fortalecimiento y consolidación del sindicato, así lo considera el maestro Mario de la Cueva," En nuestros medios laborales y jurídicos se usa uniformemente la fórmula *cláusulas de exclusión*, pero se menciona con alguna frecuencia el término de las *cláusulas de consolidación sindical*. Diversas razones sirven de explicación a las denominaciones: los partidarios de la primera fórmula sostienen que posee un sentido de objetividad e inmediatez, por que, en efecto, la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, en tanto la separación hace sentir el derecho del sindicato en forma también inmediata y objetiva; por otra parte, la denominación expresa con la mayor claridad la función y los efectos de las cláusulas; y por último en su favor obra la circunstancia de que la Ley de 1931 utilizó el término en su art. 236. En oposición a esta argumentación, los defensores de la segunda fórmula adoptan una posición finalista: las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto, su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista; si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir, *consolidar la presencia y la fuerza sindicales*".¹²⁵

De esta forma es que las cláusulas de exclusión tienen una doble función, la primera es que se evita que el empresario, pretenda contratar a cualquier persona, que no este dentro del sindicato, y la segunda es lograr una consolidación sindical, para ser el mayoritario, y así ser el titular del contrato colectivo, para procurar mejores condiciones de prestación de los servicios. Se considera a la cláusula de exclusión y admisión como estipulaciones, que opcionalmente se pueden, insertar en los contratos colectivos, de manera que se protejan, los intereses tanto de trabajadores como de patrones .

a) cláusula de exclusión de ingreso.

"Es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén

¹²⁵ Ibidem, p. 307.

sindicalizados. Esta definición correspondió a la Ley de 1931. La de 1970, modificó el párrafo final en los términos siguientes: *a quienes sean miembros del sindicato contratante*, fórmula que debe considerarse equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo".¹²⁶

La esencia y la función de la cláusula de exclusión de ingreso, para el maestro Mario de la Cueva es la siguiente: " Las cláusulas de ingreso, por regla general, contienen una normación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cual, el patrono podrá hacer libremente la designación; la segunda es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad o, y ésta es una segunda opción, solicitar el sometimiento del trabajador a un examen de capacitación. Si se realiza la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato".¹²⁷

"Se afirma que la cláusula de admisión implica una normación constante consistente en la determinación de un plazo perentorio que se concede al sindicato, para presentar su candidato a un puesto vacante o de nueva creación; periodo que una vez concluido confiere, confiere al patrón la facultad de realizar, en forma libre, la designación correspondiente. Pero implica también una opción eventual que permite al patrón señalar un periodo de prueba, el que una vez transcurrido permite al empresario separar al trabajador sin responsabilidad o solicitar que le sea practicado un examen de capacitación. A diferencia de la libre designación patronal, terminado el periodo de prueba, el patrón deberá requerir un nuevo candidato a la organización sindical titular".¹²⁸

La ubicación de la cláusula de admisión "dentro de contenido del contrato colectivo de trabajo corresponde a las estipulaciones del elemento instrumental u

¹²⁶ *Ibidem*, p. 314.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 315.

¹²⁸ *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. Op. cit. p. 562

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligatorio, pues su consignación deriva de un derecho de la sindicación obrera, frente a una obligación correlativa de la empresa".¹²⁹

b) cláusula de exclusión por separación

"Es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte. La definición correspondió también a la Ley de 1931; la comisión redactora de la Ley nueva, congruente con la modificación que introdujo en la cláusula de ingreso, hizo la misma modificación".¹³⁰

"El funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación depende de la presencia de algunos presupuestos: a) En primer lugar, de conformidad con el párrafo segundo del art. 395 de la Ley, la cláusula debe constar en el contrato colectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita. b) La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a los que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece".¹³¹

"En sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte".¹³²

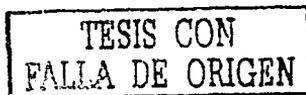
"La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras

¹²⁹ *Ibidem*, p. 563.

¹³⁰ DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.* p. 308.

¹³¹ *Ibidem*, p- 315

¹³² *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, *Op. cit.* p. 564



organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales".¹³³

Lo anterior constituye la esencia básica, y razón de ser de la cláusula de exclusión, busca ante todo, la fuerza y unión sindical, así es que en un principio cumplía con los fines para los cuales fue creada, sin embargo con el transcurso de los años se ha desviado el objetivo primario.

"Su aplicación esta condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el contrato colectivo y a que el trabajador que sea expulsado o que renuncie, se encuentre afiliado al sindicato titular".¹³⁴

Para poder aplicar ésta cláusula resulta necesario e indispensable que se cubran una serie de requisitos que nuestra Legislación Laboral prevé. "Para conciliar la libertad sindical del trabajador u la colectiva sindical de la propia organización profesional, el legislador ha establecido la obligación de regular, dentro del régimen estatutario, un procedimiento de expulsión de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- 1) Será la asamblea general y no la directiva, el tribunal que habrá de conocer de la expulsión.
- 2) La asamblea habrá de reunirse para el único efecto de conocer de la expulsión, pues no se trata, obviamente de sesiones ordinarias.
- 3) En observancia a las garantías de audiencia y de legalidad, el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- 4) en atención a las frs. III a V del a. 20, constitucional se exige la formalidad procesal de que la asamblea (tribunal, en esta caso) conozca y considera las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo desde luego las que orezca el afectado".¹³⁵

¹³³ Idem.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ Ibidem, p. 565.

CAPITULO III MARCO JURÍDICO

3.1 Fundamento Constitucional de los derechos colectivos de los trabajadores.

Para dar inicio, a este capítulo analizaremos, nuestra Carta Magna, específicamente el artículo 123 constitucional, en donde se encuentra, el fundamento jurídico del tema que nos ocupa. La historia nos ha enseñado la lucha constante y ardua que se tuvo que librar, para que los derechos irrenunciables de los trabajadores fueran elevados a rango constitucional y reconocidos, por consecuencia respetados, así es que trataremos de exponer, cuales son estas garantías constitucionales, de forma concreta y clara.

Nos compete en primer término analizar, el Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123, el cual plasma:

"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".,

Podemos deducir de éstos primeros párrafos, la igualdad jurídica de que gozan todos los habitantes de la República Mexicana, sin distinción de raza, sexo, religión, condición social, todos sin excepción tienen derecho a tener un empleo decente, así mismo es evidente la obligación que tiene a su cargo el Estado, de proporcionar trabajo a todas las persona que lo requieran.

Nuestro artículo 123 se divide en dos apartados, el "A" y el "B", el primero se refiere, a regular todas aquellas relaciones laborales, entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, su ley reglamentaria es, la Ley Federal del Trabajo., el segundo apartado, regula, en el ámbito laboral, a los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito

Federal y sus trabajadores, su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las garantías fundamentales, que se consagran respecto del apartado "A", son:

La jornada de trabajo, prohibición del trabajo a menores de 14 años, días de descanso, garantías en materia de salud, para mujeres embarazadas, salario mínimo, a trabajo igual debe corresponder salario igual, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, horas extras, habitaciones para los trabajadores, capacitación y adiestramiento para los trabajadores, riesgos de trabajo, y accidentes de trabajo, el derecho de coaligarse para defensa de sus intereses comunes, tanto los trabajadores como los patrones, el derecho a huelga, así también se establece, que la solución de conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un laudo, en cuanto a las condiciones de trabajo se estipula, que serán nulas cuando exista una jornada inhumana, o bien cuando el salario no sea remunerador, la seguridad social ocupa un lugar muy importante dentro de este artículo, la cual queda bajo la Ley del Seguro Social, debemos hacer notar que respecto del apartado "B", la estructura de garantías es igual a la que acabamos de exponer; de esta forma podemos observar como se contienen aquellas prerrogativas fundamentales, sin las cuales no es posible concebir una derecho laboral, sólido en defensa de los trabajadores.

"La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo. El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laborada jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mujeres y los niños entraron a

engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna".¹³⁶

Ahora bien, en los siguientes renglones, explicaremos el fundamento jurídico constitucional de los derechos colectivos de los trabajadores., que se encuentran específicamente ,en el artículo 123 constitucional apartado "A" , fracción XVI, la cual dice:

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

Es evidente que después de intentos, por consagrar este derecho, finalmente se reconoció, a los trabajadores la facultad para poder formar sindicatos, y defender sus intereses en común, no obstante, los empresarios gozan también de ésta prerrogativa.

"La fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Desde mediados del pasado siglo los obreros lucharon en contra de quienes le negaban la facultad de sindicalizarse, pues aisladamente nada podían hacer contra la enorme fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales y hacían valer la importancia que su tarea en común tiene en el proceso productivo. A lo largo del siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del derecho del trabajo, la desigualdad fue cada día más notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones del contrato, el obrero carecía de derechos: pero tenía una obligación: trabajar al máximo por un mínimo de salario".¹³⁷

¹³⁶ RABASA O Emilio, CABALLERO, Gloria, Mexicano ésta es tu Constitución. Editorial, Porrúa, México 1994, pp. 355, 356

¹³⁷ *Ibidem*, p. 362

"La asociación profesional (sindicato) es una de las primeras garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre dos factores de la producción: capital y el trabajo. En México las luchas de los obreros textiles y de los mineros representaron una manifestación de esa realidad, y a principios de este siglo aparecieron las primeras organizaciones obreras como instrumentos de combate".¹³⁸

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

Existe una diferencia fundamental que marca ésta fracción que debemos, resaltar, la huelga corresponde ejercerla a los trabajadores, y el paro a los patronos, nuestra Ley Federal del Trabajo, califica a la huelga en lícita e ilícita, debe cumplir con fin específico, y buscar siempre mejores condiciones de prestación de los servicios, es una arma poderosa con la cual cuentan los obreros para ejercer, presión y conseguir sus peticiones, pero siempre ajustándose a la legalidad, que debe imperar sobre cualquier otra circunstancia.

XVIII "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con las del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y arbitraje, de la fecha señalando para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercite actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso, de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno"

"Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patronos el derecho al paro. Éstos, sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; la ley los reglamenta y sólo les reconoce si se ejercitan de

¹³⁸ Idem.

acuerdo con las condiciones que ella establece. El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional son conquistas relativamente recientes, dirigidas a obtener un trato más justo y humano para la clase obrera. Merced al derecho de huelga, se ha logrado que el poder del patrón no sea arbitrario ni omnipotente".¹³⁹

Es precisamente de éstas fracciones que se desprenden, tres grandes instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, nos referimos a la Huelga, Coalición y el Sindicato.

En cuanto al apartado "B", tenemos: que "contiene una reglamentación diversa, en algunos aspectos, a la establecida por el trabajador en general, y rige para el servidor público. Así por ejemplo, en nuestro país la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de seguridad Y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y normado por una ley distinta a la del seguro Social, la orgánica del mencionado Instituto, y también para resolver conflictos entre el empleado público y el estado existe un Tribunal de arbitraje, diferente a las juntas establecidas para dirimir los surgidos entre patrones y obreros".¹⁴⁰

"Se creó un fondo nacional para la vivienda con el fin de proporcionar ésta a los empleados públicos. De modo similar se estableció para los miembros de las fuerzas armadas. Tales disposiciones corren paralelas a la que creó el INFONAVIT, encargado de facilitar habitación a los trabajadores cuyo régimen jurídico se rige por el apartado A. Se trata, en todos los casos, de atender a una necesidad humana básica: vivir en una casa cómoda e higiénica, a nivel que un número elevado de mexicanos no ha alcanzado todavía. Por lo tanto, los esfuerzos que se realicen para satisfacer ese requerimiento de bienestar se inscriben dentro del programa de seguridad social dirigidos a quienes tienen como único patrimonio su propio trabajo".¹⁴¹

¹³⁹ Ibidem, p. 363.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 364.

¹⁴¹ Idem.

"Con motivo de la derogación del párrafo quinto del artículo 8 constitucional (D.O. de la Federación de 27 de junio de 1990); que permitió la reprivatización bancaria, se modificó la fracción XIII bis del apartado "B" de este artículo 123, a fin de que las relaciones laborales de los bancos particulares y del Banco Obrero con sus trabajadores se rijan por lo dispuesto en el apartado A de este mismo artículo 123, donde quedaron incluidos los servicios de banca y crédito (fracción XXXI inciso 22). Por otro lado, los trabajadores del sistema bancario público estarán sujetos al apartado "B" (nueva fracción XIII bis). La nueva reforma del artículo 28 constitucional sobre el Banco de México ha señalado que los trabajadores de esa Institución pertenecen al sistema bancario público y por ende, caen dentro del apartado "B" fracción XIII- bis del artículo 123".¹⁴²

La fracción X, del apartado "B" del artículo 123, se refiere al fundamento de los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado, que a la letra dice:

X. "Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra".

Al igual que en el apartado "A", se consagran dos, facultades primordiales, para los trabajadores, el derecho de asociación formando sindicatos, para la defensa de sus intereses, y el derecho a huelga, el cual también se ejerce limitativamente, en consideración de los requisitos que la Ley burocrática establece.

Dentro de nuestra constitución encontramos, la parte llamada "de las Garantías Individuales", que comprende del artículo primero, al veinticuatro, se trata de prerrogativas inherentes a todo ser humano, por el simple hecho de serlo, para el

¹⁴² Idem.

tema que nos compete, resultan importantes, dos artículos contenidos, dentro de estas categorías, nos referimos al artículo, cinco y nueve, el primero consagra la libertad de trabajo, y el segundo la libertad de asociación, es por ello, que en los siguientes apartados, realizamos un análisis, dividiendo para este objetivo dos incisos con los respectivos artículos.

a) artículo 5 constitucional

Este artículo se relaciona directamente con nuestro tema de tesis ya que, refiere específicamente a la libertad que tiene cualquier persona para poder dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor le acomode siempre y cuando ésta sea lícita. Ésta libertad debe poder ejercerse, con la mayor plenitud posible.

"El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

Vivimos dentro de un marco jurídico que regula nuestra conducta, en un Estado de Derecho, por lo cual debemos respetar las normas jurídicas, que se impongan para la sana convivencia de la sociedad, por ende, la libertad de trabajo, queda restringida, cuando no se actúe dentro de un marco de legalidad, teniendo como consecuencia, el no poder ejercer la libertad de trabajo.

"El hombre sobrevive y progresa mediante su propio trabajo. Garantizar que pueda libremente escoger su medio de sustento o la actividad que le acomode siendo lícitos- es decir , no prohibidos por la ley-y evitar que sea salvo por sentencia judicial, privado del producto de su trabajo, constituyen los propósitos fundamentales del artículo. La libertad de trabajo puede ser limitada por sentencia judicial o resolución gubernativa. En este segundo caso, debe basarse la mencionada

resolución en una ley, que a su vez determine cuándo cierta labora ofende los derechos de la sociedad".¹⁴³

"Complementariamente, el artículo establece una serie de prohibiciones a fin de evitar que el hombre sea obligado a prestar determinado trabajo sin su consentimiento, o deje de percibir una justa compensación por sus servicios, pierda la libertad, vaya al destierro, renuncie a ejercer una determinada profesión, industria o comercio, o se le prive del pleno goce de sus derechos civiles o políticos, aun cuando para todos se contara con la voluntad del interesado, la que no surtiría efecto legal alguno, debido a la protección absoluta que a esos derechos otorga la ley suprema".¹⁴⁴

"Las garantías individuales establecidas por la Constitución, además de su fin propio -proteger al hombre- tienen otro: salvaguardar a la colectividad. La libertad propia está limitada por la libertad de los demás; de ahí que no pueda ser absoluta. Tal es la razón de las limitaciones a los derechos que consagra este artículo".¹⁴⁵

"Anteriormente a que fueran modificados los numerales 4 y 5 constitucionales en 1974, éstos se relacionaban estrechamente con respecto a la garantía de libertad de trabajo que reglamentaban, quedando a cargo de este último precepto jurídico, a partir de entonces regular todo aquello que tiene que ver con la susodicha libertad de trabajo, habiéndose encomendado al primero de tales artículos, reglamentar otras materias completamente diversas a las que aquí se trata".¹⁴⁶

"Garantiza específicamente la libertad de trabajo, tanto en el orden personal como en el social, al establecer que cualquiera persona puede dedicarse a la actividad que más le acomode, con la única limitación de que dicha actividad sea lícita. Además se refiere a la justa retribución que debe de tener la actividad laboral

¹⁴³ *Ibidem*, p. 51.

¹⁴⁴ *Ibidem*.

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 52.

¹⁴⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, "comentada y actualizada por" Delgado Moya Rubén, editorial, Ediciones Jurídicas Red México, 2000, Pág 12

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de que se habla, misma que a su vez deberá ser realizada con pleno consentimiento por parte del que efectúe, salvo en los casos de excepción a que alude el numeral que se comenta, en lo que tendrá que ser forzosa: trabajo "penado" y desempeño de comisiones electorales, censales, etcétera".¹⁴⁷

b) Artículo 9 constitucional

Toca el turno, para analizar una de las garantías individuales más importantes que se relaciona directamente, con el Derecho Colectivo del Trabajo, dando lugar a una de las Instituciones básicas, para éste derecho, por supuesto, estamos hablando del derecho de asociación profesional. A la letra nuestro artículo consagra:

"Artículo nueve constitucional: 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 en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, sino se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee"

Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociados, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente.

Ahora bien, entendemos por derecho de reunión, cuando varias personas se congregan, este acto no importa la producción de una entidad moral en los términos apuntados; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto

¹⁴⁷ Ibidem. p. 14

de vista aritmético, que tiene lugar en virtud de la realización de un fin concreto y determinado verificado el cual, aquélla deja de existir, la asociación tiene un grado de permanencia y la reunión es una agrupación de personas que se ponen de acuerdo para estar en un sitio momentáneamente, para realizar un fin lícito, es transitoria, la asociación es una agrupación de personas con una tendencia de permanencia, que tiende a formar o a incorporarse a un ente jurídico diferente.

En la legislación mercantil no hay plazo máximo para la duración de una sociedad mercantil, es la permanencia que nosotros le queramos dar. Se puede crear una persona jurídica diferente o bien incorporarse a una ya existente.

La libertad de asociación consagrada por el artículo 9 constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados.

La esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones:

1) Derecho de asociarse, formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2) Derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; 3) Derecho de no asociarse.

Correlativamente la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o renunciar a ella, ni tampoco podrá obligarlo a asociarse. La limitación específicamente en cuanto a la libertad sindical es: la cláusula de exclusión por ingreso .

"En realidad comprende dos libertades: la de asociación, consistente en la facultad de constituir una persona moral colectiva permanente y distinta a sus integrantes, y la de reunión propiamente dicha, protectora de quienes consagran

para llevar acabo asambleas en lugares cerrados o mítines en sitios abiertos públicos con la condición de que sus fines sean lícitos y se sujeten a las restricciones que se hallan prescritas en el propio numeral".¹⁴⁸

"Además de ha considerado que tal derecho de reunión, propició el derecho de asociación profesional al cual pueden acudir tanto los trabajadores como los patronos, constituyendo, con base en esta garantía de reunión, sindicatos y asociaciones profesionales que los agremien, lo que a nuestro juicio es absurdo toda vez que la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, previo esta situación en el texto primigenio de tal numeral, y más recientemente, a partir de 1960, el apartado "B" del referido artículo también ya lo prevé en su fracción X. Sobre el particular, nosotros estimamos que la garantía de reunión es de naturaleza transitoria, y de la de asociación, que también se contempla, es de mayor duración y crea un ente distinto de aquellos que la constituyen".¹⁴⁹

"Este artículo emplea la expresión "asociarse o reunirse", términos diferentes , pues lo primero es de carácter más o menos permanente, y lo segundo siempre es transitorio. Además, asociarse es tomar socio o establecer una sociedad con otras personas, como en la asociación profesional (sindicatos), la civil (fundaciones o clubes), la política, partidos, etcétera. Reunirse es estar presente con otras personas en un mismo sitio y hora. Tanto el derecho de asociación como el de reunión garantizados por este artículo deben de ejercitarse en forma pacífica y tener un objeto lícito, o sea, es preciso que se lleven a cabo de manera tranquila, serena, ordenada y para el logro de un fin autorizado o no prohibido por la ley. Sólo aquella parte del pueblo políticamente capacitado, es decir, los ciudadanos mexicanos, pueden ejercitar este derecho con fines políticos, porque asimismo exclusivamente ellos están facultados para intervenir en la formación y funcionamiento de los órganos de gobierno (federales, estatales o municipales)".¹⁵⁰

¹⁴⁸ Delgado Moya Rubén, Op. cit. p. 19.

¹⁴⁹ Idem.

¹⁵⁰ RABASA, O, Emilio, CABALLERO, Gloriu, Op. cit. p. 60

Cabe resaltar que nuestras garantías individuales, son derechos irrenunciables, la violación o inobservancia por parte de las autoridades, dan lugar a la interposición de un amparo, con la finalidad de hacer respetar las prerrogativas a que todo mexicano tiene derecho.

3.2 La Ley Federal del Trabajo.

Como hemos mencionado, en renglones anteriores, del artículo 123 constitucional, apartado "A", deriva su ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones laborales derivadas de un contrato privado de trabajo. Ahora bien, en este punto, vamos a tocar específicamente, los derechos colectivos de los trabajadores, expondremos de que manera están regulados, y como la ley limita la libertad de sindicación. El título Séptimo es denominado de las Relaciones Colectivas de Trabajo, comenzaremos con el artículo 354 que a la letra dice:

"Artículo 354 La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

El reconocimiento constitucional del derecho de asociación, esta consagrado en el artículo 123, así mismo nuestra Ley Laboral, también reconoce esta prerrogativa expresamente. El Estado así mismo, debe respetar, la formación y creación de sindicatos, su vida interna, decisión y renovación de las bases constitutivas, el número suficiente de órganos sindicales, los derechos y deberes de las asociaciones, la acción social y cultural del sindicato en beneficio de sus asociados, como de sus familias. La intervención del Estado para impedir que los trabajadores se coaliguen, a efecto de constituir la asociación, sería una violación al derecho personal de cada trabajador.

"Este artículo reconoce una de las formas de libertad de asociación en materia laboral, garantizada por la Constitución política del país, frac. XVI, Apartado "A" Art.,

123 y por convenios internacionales en materia laboral. La coalición es un derecho público de naturaleza social; son derechos de los trabajadores".¹⁵¹

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

Se trata de un agrupamiento momentáneo de trabajadores, constituido para escuchar la exposición, de ideas u opiniones, o para concertar la defensa de intereses. La coalición es de carácter temporal, así lo plasma este artículo, lo cual constituye una diferencia fundamental con las asociaciones profesionales, que deben ser permanentes, para cumplir con todas las obligaciones y derechos que tiene a su cargo el sindicato.

"Doctrinariamente se ha dicho que una de las diferencias entre sindicatos y coalición consiste en que la coalición es de naturaleza temporal mientras que el sindicato es de naturaleza permanente, en realidad, a nuestro juicio, ambas son de naturaleza temporal ya que si se extingue el objeto del sindicato, éste tendrá que desaparecer; sin embargo, el art. 441 considera al sindicato como la coalición permanente".¹⁵²

"La utilidad práctica de las coaliciones consiste en que otorgan el derecho a un grupo de trabajadores a concertarse para defender sus intereses, sin necesidad de mayores requisitos. Se ha dicho con razón, que la coalición no puede ser titular de un contrato colectivo, pero sí del derecho a huelga. Esta opinión esta fundada en el art. 386 y en el art. 440, respectivamente".¹⁵³

"La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de

¹⁵¹ Breña Garduño Francisco, Op. cit. p. 325

¹⁵² Idem

defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra".¹⁵⁴

"Artículo 356 Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Los sindicatos son personas jurídicas, que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio de huelga o acudiendo a las autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas, y previamente, cuando sea necesario su instauración. Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los trabajadores.

"El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de los trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad".¹⁵⁵

"La asociación, gramaticalmente hablando, es un conjunto de asociados para un mismo fin y persona jurídica por ellos formada; en cambio el acuerdo es una resolución que se toma en una junta, Además, el sindicato tiene por finalidad no sólo la defensa de intereses, sino también su estudio y mejoramiento. Consecuentemente las diferencias entre el sindicato y la asociación son las siguientes:

"El sindicato es el resultado de una resolución con fines jurídicos de duración permanente y cuyas finalidades son más amplias que la de la asociación. El sindicato tiene personalidad propia y puede por tanto emplazar a huelga, como celebrar un

¹⁵⁴ Ley Federal del Trabajo, "reformada y comentada por", Trueba Urbina, Alberto, Barrera Trueba, Jorge, 82 a. Edición, Editorial, Porrúa, México, 2001, p. 173.

¹⁵⁵ Ibidem, p. 174.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contrato colectivo, mientras que la asociación es el resultado de un acuerdo temporal para la defensa de intereses comunes y no puede celebrar un contrato colectivo. El sindicato tiene las facultades de la coalición y aún más".¹⁵⁶

Artículo 357, "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

Entendemos que, la Ley se refiere a la constitución previa del sindicato, propiamente dicho, es decir si yo como trabajador estoy en pláticas para constituir un sindicato con mis demás compañeros, es este momento específicamente no necesito autorización previa, pero posteriormente si precisare el reconocimiento de las autoridades laborales, para que esta asociación, tengan plena personalidad jurídica.

"La libertad para la constitución de un sindicato, sin necesidad de autorización previa, no excluye la obligación de llenar ciertos requisitos, de cumplir con formalidades establecidas en este capítulo para que dichos organismos puedan ejercer derechos frente a terceros".¹⁵⁷

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 o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

Estamos frente un artículo que refleja, el derecho a ejercer nuestra libertad sindical, es originariamente una prerrogativa de cada trabajador, los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias que dan origen a nuevos derechos, estamos de acuerdo que existe un derecho personal a la

¹⁵⁶ Breña Garduño Francisco, Op. cit. p. 332.

¹⁵⁷ Idem.

sindicación, mas no un deber, no existe ninguna norma, en nuestro orden jurídico, o en el orden internacional que imponga la obligación de sindicarse.

Las dimensiones de la libertad personal de sindicación, que son reconocidas por la doctrina, son tres; la primera es la libertad positiva, comprende, la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo, la segunda, es la libertad negativa; consiste, en no ingresar a un sindicato determinado, o bien no ingresar a ninguno, por último la separación o renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiere ingresado el trabajador, o la que hubiese contribuido a constituir.

"Se pretende reconocer la más completa libertad de asociación, la cual tiende a que las personas sociales no encuentren, al formarse, traba alguna. Nadie debe ser impedido a formar parte, contra su voluntad, de un sindicato, pues nos encontraríamos con que un derecho se convierte en un deber. Lo mismo que nadie puede ser forzado a ingresar en una asociación, el individuo es libre para separarse de los sindicatos. La libertad de asociarse ha dicho Páez, es parte integrante de la libertad de asociación. No es posible, en su nombre, crear obligaciones coercitivas. Ella presupone en los individuos un derecho subjetivo, pero no es un deber; ya que, si así fuera, se pervertiría su concepto....El asociacionismo compulsivo es la negación de la libertad; así como el derecho de asociación significa la conservación universal de la libertad individual".¹⁵⁸

Artículo 362. "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

En concordancia, con lo que establece nuestra Carta Magna, en su artículo 123., apartado "A" fracción III, en donde se prohíbe la utilización de menores de catorce años, lo cual refleja, que el emplear a estos niños constituirá una violación, por ende observamos que la Legislación Laboral, protege a todos aquellos

¹⁵⁸ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Editorial Bibliográfica. Argentina, Argentina, 1995, p. 873

trabajadores mayores de 14 años, para ejerzan su derecho a formar sindicatos, para la defensa de sus intereses comunes.

"Todo individuo que de acuerdo con la ley pueda trabajar, tiene derecho a sindicalizarse".¹⁵⁹

Artículo 363, "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

El trabajador de confianza, tiene una pobre estabilidad en el empleo, además de que no pueden pedir reinstalación, aún y cuando hayan sido despidos injustificadamente, entre las causales de despido, la sola pérdida de la confianza, es motivo suficiente para separarlo del trabajo, así mismo la libertad de asociación esta restringida de igual manera. "Este derecho se les encuentra reconocido, pero en forma limitada....., es decir, tienen derecho a sindicalizarse, pero en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores, los trabajadores de base. Así se determina también en el mismo capítulo relativo a este trabajo especial, en el artículo 183, primera parte, que establece: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.....". Una consecuencia de los anterior, anota Mario de la Cueva, se presenta cuando un trabajador de base es promovido a un puesto de confianza; si se encuentra sindicalizado, deberá separarse del sindicato o quedar suspendido en sus derechos sindicales, por lo menos".¹⁶⁰

"Otro derecho del que se les excluye a los trabajadores de confianza es el de ser tomados en consideración al momento de votar para los efectos de la huelga llamado "recuento"-impedimento contenido en el artículo 183 de la Ley.... . Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores

¹⁵⁹ Breña Garduño Francisco, Op cit. p. 334.

¹⁶⁰ DÁVALOS, Jose, Op cit. p. 320

de base; puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza".¹⁶¹

"Conforme a una interpretación de este artículo los trabajadores de confianza pueden formar un sindicato diferente al de los demás trabajadores pero en la práctica las autoridades obstaculizan la sindicalización de los trabajadores de confianza, lo que ha ocurrido en el caso de algunas empresas paraestatales".¹⁶²

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece los requisitos que deben cumplir los sindicatos, para poder constituirse como tales, entre estos encontramos el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo anterior con el objeto de que sean plenamente reconocidas por las Autoridades laborales, para ejercer sus derechos en forma absoluta.

"Esta ley vuelve a otorgarle facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar sindicatos federales, no obstante que cuando se trata de sindicatos locales se le encomienda tal facultad a las Junta Locales de Conciliación y Arbitraje. La disconformidad de atribuciones no se justifica por lo que insistimos que el registro de sindicatos federales debe encomendarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".¹⁶³

Artículo 366 "El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

¹⁶¹ Ibidem, p. 321.

¹⁶² Trueba Urbina, Op. cit. p. 334

¹⁶³ Ibidem p. 176.

- II. *Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;*
y
III. *Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.*

Los sindicatos deben de tener un claro propósito, que consiste en el estudio, mejoramiento de sus respectivos intereses, de lo contrario aquella asociación que se constituya para un fin distinto, al anterior se le negará el registro." La defensa de los intereses de los sindicatos , presupone la lucha entre el capital y el trabajo, y dicha defensa constituye por lo mismo, uno de los medios adecuados para conseguir el mejoramiento en las condiciones generales de trabajo..... . El concepto que encierra la palabra mejoramiento, es muy extenso y presupone la existencia de un estado del que se pasa a otro mejor..... . La defensa de los intereses comunes, implica no el hecho de pasar de un estado bueno a otro mejor, no el de ponerse en lugar o grado ventajoso respecto del que antes se tenía, sino solamente la lucha por la conservación o sostenimiento de un estado determinado..... . La explotación directa por los trabajadores de lo que antes explotaban por cuenta ajena, significa , sin duda alguna un mejoramiento y debe considerarse, por lo mismo, que ese hecho está dentro del objeto legal de los sindicatos, quienes, como, personas morales, según lo reconoce el Código Civil, pueden ejercer todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución".¹⁶⁴

En cuanto a la fracción II del artículo 366, Nuestra Legislación Laboral establece que el número mínimo con el que deben estar constituidos los sindicatos de trabajadores es de veinte y para el de los patrones con tres, faltado un solo trabajador que no complete el número requerido se les negará el registro y de igual manera , para los empresarios. Por último la fracción tres de este mismo artículo, exige la exhibición de los documentos que corroboren los datos y objetivos del sindicato que pretenda constituirse para poder finalmente otorgar el registro.

¹⁶⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, Fondo de Cultura Económica, Tomo Q, Z, México 1992, p. 3529

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Este precepto es de suma importancia: tiende a ser efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso jure, automáticamente se tiene por registrado el sindicato desde ese momento goza de personalidad jurídica".¹⁶⁵

"Lamentablemente, con tácticas dilatorias o notoriamente inconstitucionales, se ha negado sin justificación el registro a sindicatos. Un ejemplo de esto fue el Sindicato de Actores Independientes (SAI), que surgió el 3 de octubre de 1977 y vivió sin registro hasta fines de 1985, fecha en que desapareció".¹⁶⁶

"Artículo 374 "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tiene capacidad para....."

"Pese a que la personalidad de un sindicato no nace con el registro, sino desde la época de su constitución, aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro. A pesar de esta interpretación de la SCJN, prácticamente sólo se reconoce personalidad a los sindicatos cuando la autoridad estatal lo registra".¹⁶⁷

Artículo 375, "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

"Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a

¹⁶⁵ Trueba Urbina, Op. cit. p 177.

¹⁶⁶ Breña Garduño Francisco, Op. cit. p. 337.

¹⁶⁷ Ibidem, p. 341.

esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coligados , por medio de los órganos de su presentación".¹⁶⁸

"Los sindicatos son personas morales de derecho social y con personalidad jurídica. La disposición que antecede es de carácter procesal porque se refiere al ejercicio de las acciones, inclusive también se habla de la defensa de los derechos inherentes a la propia persona moral social corresponde ejercitarlos a quienes la representan..."¹⁶⁹

Artículo 376 " La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

"En general la representación del sindicato corresponde al secretario general del mismo o a la persona que designe su directiva. En cuanto a la separación de algún directivo del sindicato por el patrón, La Ley establece una disposición conveniente en el sentido de que ese directivo debe continuar en el ejercicio de sus funciones, por que las empresas generalmente despiden a los dirigentes que luchan por sus compañeros en defensa de los intereses clasista, y además este elemento debe ser conservado por el sindicato para que continúe interviniendo en la lucha social en defensa de sus compañeros".¹⁷⁰

Artículo 378 "Queda prohibido a los sindicatos.

- I. Intervenir en asuntos religiosos, y*
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.*

Como limitante a los sindicatos se les prohíbe participar en cualquier asunto religioso, dada la responsabilidad que estos tienen, para con los obreros ya que se desviarían los objetivos fundamentales, para los cuales se constituyo el sindicato. Así

¹⁶⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Op. cit. p. 3533

¹⁶⁹ Trueba Urbina, Op. cit. p. 181.

¹⁷⁰ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mismo la fracción II establece "prohíbe a los sindicatos ejercer la profesión de comerciantes , con ánimo de lucro, y que cuando lo ejercen, como ejecutan actos contra el tenor de leyes prohibitivas, estos deben ser nulos; pero tal nulidad, en caso de existir, no debe tomarse en cuenta ipso facto, sino hasta que haya una resolución judicial que la determine, por que la nulidad absoluta, por regla general, ni impide que el acto produzca, provisionalmente, sus efectos, los cuales quedan destruidos, retroactivamente, cuando se pronuncia por el juez la nulidad".¹⁷¹

"Sigue el mismo ideario de la antigua Ley, que por virtud de la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o ejercitar como sindicatos actividades políticas. Se confirma la teoría de que los sindicatos como personas morales de derecho social tienen la facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, ya que la política está íntimamente relacionada con la vida sindical".¹⁷²

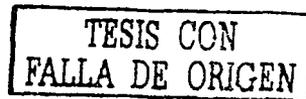
Artículo 381 Los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables"

3.3 Referencias en La Ley Burocrática

La Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado reglamentaría del apartado "B" del artículo 123 Constitucional. A continuación analizaremos el fundamento jurídico de los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado, Sin embargo nos parece importante hacer referencia al artículo primero de esta Ley, la cual nos proporciona, en forma concreta y limitativa cuales son los trabajadores que quedan sujetos a este régimen, es por ello que consideramos, el plasmar el artículo, en cuestión con el objeto exponer , cuales Instituciones se encuentran contenidas dentro del apartado "B".

¹⁷¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Op. cit. p. 3529

¹⁷² Trueba Urbina, Op. cit. p. 18



Artículo 1 "La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil, "Máximo Ávila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función, de servicios públicos"

"Éste precepto amplía la aplicación de la Ley burocrática a diversas instituciones y organismos descentralizados que tiene a su cargo funciones de servicio público. La disposición ha originado problemas constitucionales y jurídicos en relación con la determinación de la legislación que les es aplicable a este tipo de organismos descentralizados, ya que el apartado "B" del artículo 123 constitucional no se refiere a ellos, en tanto que la fracción XXXI del apartado "A" del mismo precepto alude a dichos organismos descentralizados".¹⁷³

Ahora bien una vez que a quedado claro entre que trabajadores rige el apartado B, del artículo 123, corresponde el turno al, título cuarto denominado, De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo, en donde encontramos el fundamento de los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado. Empezaremos con el artículo 67, que a la letra dice:

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".

¹⁷³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "comentada por". Trueba Urbina, Alberto, 40 ª edición, Editorial, Porrúa, México 2001. p.19.

Este precepto nos define lo que debemos entender por sindicarnos, para efectos del apartado "B", además de limitar este derecho un sindicato por dependencia, plantea también el objeto primordial que deben perseguir estas asociaciones.

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".

La limitante al derecho de sindicación, para los trabajadores al servicio del Estado es clara, solo y únicamente podrán formar un sindicato por dependencia, lo cual implica que no podrá existir una opción distinta al sindicato mayoritario, sea bueno o malo, o bien los trabajadores no estén de acuerdo con el funcionamiento del sindicato, no les quedara otra opción formar parte de él, sin opción de elegir otro que ofrezca una mejor administración, para el caso de que surja una disputa entre dos sindicatos, por una misma dependencia, el que cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores, se convertirá en el titular.

"Como integrantes del sector laboral, pero con características propias tenemos a los sindicatos burócratas, que por estar regidos por el régimen restrictivo del apartado "B" del art. 123 constitucional, en la realidad no pueden aspirar a luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, por la celebración de contratos colectivos de trabajo o por su derecho a coaligarse. Esta situación se desprende en gran medida de la naturaleza sui generis del Estado- patrón, ya que a pesar de ser patrón, no realiza actividades especulativas, sino representa los intereses del pueblo".¹⁷⁴

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.

¹⁷⁴ Breña Garduño Francisco, Op. cit. p. 328.

Nos encontramos frente a un artículo que evidentemente, coarta la libertad de sindicación de cada trabajador en particular, es una clara limitación sindical, además de que se contrapone con los derechos colectivos consagrados en nuestra constitución y ninguna Ley reglamentaria como lo es esta, puede estar por encima.

En el ámbito mundial, La organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ha tomado cartas en el asunto, recomendado al Gobierno mexicano, que se dé plena libertad a los trabajadores para que pueda existir más de un sindicato por dependencia.

Artículo 69 " Todos los trabajadores tiene 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 fueren expulsados".

El derecho a sindicalizarse, como hemos referido es una prerrogativa personal de cada trabajador, ahora bien, si en determinado momento, por cualquier causa que le parezca injusta la trabajador, desea separarse del sindicato, no lo podrá hacer dado el fundamento del anterior artículo, se limita evidentemente la libertad sindical, de cualquier trabajador, a querer o no formar parte de un sindicato.

Artículo 70 "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza que darán es suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales".

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza quedan excluidos, para formar parte de los sindicatos de los demás obreros, sin embargo no se limita el derecho a que ellos mismos formen su sindicato. Ahora bien si un trabajador que es sindicalizado, es promovido a un puesto de confianza, quedara desprotegido del sindicato, pero es claro que deja abierta la posibilidad de volver a adquirir todos sus derechos sindicales, si regresa a ser trabajador de base,

ya que este artículo expresamente, habla de una *suspensión*. no así de la posibilidad de que estos derechos desaparezcan ineludiblemente al ser un trabajador de confianza.

Artículo 71 "Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros".

El número de trabajadores que se exige para formar un sindicato, es igual al del apartado "A", sin embargo si ya existe en la dependencia de que se trate un sindicato mayoritario, ni valdría la pena intentar formar uno nuevo ya que esto no tiene cabida dentro del apartado "B".

"Debido a esta situación la organización de los trabajadores regulados por el mencionado apartado "B" se ha desarrollado más lentamente y con menos dinamismo que en el caso de los trabajadores regulados por el apartado "A". De hecho hasta los años treinta, los funcionarios y empleados públicos no gozaban prácticamente de ninguna garantía en sus puestos, ya que las autoridades podían despedirlos en cualquier momento sin ninguna responsabilidad".¹⁷⁵

Artículo 72 " Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje....."

El Registro del sindicato, es para darle pleno reconocimiento ante las autoridades laborales, y de esta forma hacer valer todos los derechos y obligaciones concernientes al sindicato, se lleva a cabo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cual es la autoridad laboral que se encargada de todos los conflictos laborales que surjan entre los trabajadores y las dependencias.

¹⁷⁵ Idem.

Artículo 73 " El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria....."

Se deja abierta la posibilidad, de que los trabajadores se organicen, para formar un nuevo sindicato, cuando el anterior ya no cumple con los fines naturales para el cual fue creado, así para desplazar al anterior.

Artículo 74 "Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá vetarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a su congreso o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día".

"El paso definitivo que marca el inicio de la organización de los burócratas se dio en febrero de 1936, con el nacimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). Sin embargo, este marco jurídico en vez de otorgar derechos laborales suficientes a los burócratas, básicamente asegura para el Gobierno las armas suficientes para mantener las demandas de los burócratas en un nivel controlable. Ésta es tal vez la razón por que las pugnas por el liderazgo laboral han sido menos marcadas dentro de la organización burocrática".¹⁷⁶

Artículo 75 " Queda prohibido toóo acto de reelección dentro de los sindicatos"

En cuanto a la dirección del sindicato que queda a cargo del secretario general, así como a la mesa directiva, y demás, personas que realicen cargos dentro del sindicato como tesoreros, administradores etc., no podrán volver a reelegirse, para ese puesto que ejercieron por el tiempo estipulado es los estatutos.

¹⁷⁶ Idem.

Artículo 76 "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión":

La cláusula de exclusión por admisión consiste en que, el trabajador que solicite trabajo en una empresa en donde se requiere ser miembro del sindicato para poder ingresar y este no forme parte de la asociación, se le negara el empleo, de igual forma la cláusula de exclusión por separación consiste, en que si la agrupación solicita, que el trabajador sea separado del trabajo, el patrón deberá hacerlo. Para los trabajadores al servicio del Estado esto no rige, y no es aceptada, por lo que hay una libertad absoluta, en cuanto a solicitar el trabajo aunque no se este sindicalizado, así como el de separarse del sindicato, sin perder por este motivo el empleo.

Lo anterior, es teoría, por que en la práctica, podemos considerar que el artículo, 68, que de manera categoría niega la posibilidad de la libre sindicación, ya que el trabajador, no puede ingresar, mas que a la única posibilidad de sindicato que existe por dependencia, es por ello que aunque expresamente, no se tenga una cláusula de exclusión expresa, podríamos decir que se encuentra tácitamente en el artículo 68.

Artículo 78 "Los sindicatos podrán adherirse a las Federación de sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

Una ves que ya se han formado, sindicatos sólidos, y que cumplen con las expectativas de los trabajadores, así como con las finalidades para los que fueron creados, como consecuencia podrán, adherirse a la Federación de sindicatos, para consolidar la fuerza sindical de la que gozan.

Artículo 79 "Queda prohibido a los sindicatos :

- I. Hacer propaganda de carácter religioso*
- II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro;*

- III. *Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;*
- IV. *Fomentar actos delictivos contra personas o propiedades y*
- V. *Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.*

Las prohibiciones impuestas a los sindicatos son razonables, se trata de, una asociación que no debe tener un fin religioso, de lo contrario podría existir la manipulación, de los obreros, y se desviaría el fin del sindicato, así mismo tampoco se deben, ejercer actos de comercio, con fines de lucro, ya que la asociación profesional de trabajadores, no tiene como objeto obtener una utilidad. Resulta condenable la situación de intimidación a los trabajadores para que se sindicalicen, es por ello que también constituye una prohibición. El sindicato siempre debe actuar y observar el marco jurídico, impuesto para el Estado, para conservar el orden público.

Artículo 83 "En los casos de violación a lo dispuesto por el artículo 79, el tribunal Federal del Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda"

Artículo 84 " La Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del estado se registrará por sus estatutos y en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Federal del Conciliación y Arbitraje".

La Ley burocrática, como observamos tiene limitantes importantes, en materia de libertad sindical, como la obligación de constituir sólo un sindicato por dependencia, y la no reelección dentro de los mismos, a este respecto la

Organización Internacional del Trabajo ha tomado cartas sobre el asunto, sin embargo en nuestro país no ven avances, adecuados para solucionar esta situación.

3.4 Normas Internacionales en materia de libertad sindical

En materia internacional del trabajo la organización más importante que emite recomendaciones, normas y convenios, es la Organización Internacional del Trabajo, (OIT). Para nuestro tema de tesis resulta fundamental examinar algunos de los convenios más significativos, que en materia de libertad sindical, se han efectuado.

Es indispensable, recalcar que los Tratados y Convenios Internacionales, deben ser respetados y observados por el Gobierno de México. Así lo indica el artículo 133 constitucional que a la letra dice:

Artículo 133.- 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 Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces del estado se arreglarán a dicha constitución, leyes tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.

Como podemos observar, los Tratados y convenios internacionales, que hayan sido celebrados por el Ejecutivo, y ratificados por el Senado de la República, deben ser respetados. Así tenemos un principio en Derecho Internacional Público, "*Pacta sunt servanda*", todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.

El anterior comentario resulta de la necesidad evidente de que los Convenios en Materia de libertad sindical y protección del derecho de sindicación; sean plenamente respetados y observados por el Gobierno Mexicano, no podemos negar desde luego, que se han tomado encuentra algunas de las recomendaciones

emitidas por la OIT, sin embargo la situación no ha mejorado en mucho, sobre todo para los trabajadores al servicio del Estado, que ven cortados en mayor medida sus derechos colectivos.

a) Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Toca en primer término hacer referencia al, C 87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. fecha de entrada en vigor: cuatro de Julio de 1950, en San Francisco, con fecha de adopción: cuatro de julio de 1948.

Destacaremos algunos de los puntos y argumentos más relevantes de este presente convenio. En principio se declara expresamente la protección de los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación, así tenemos las siguientes reflexiones:

- 1) "La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación
- 2) Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical
- 3) Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante
- 4) Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

5) Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación".¹⁷⁷

En términos generales podemos percibir, que la Organización Internacional del Trabajo vela por los derechos de todos los trabajadores en el ámbito internacional, y entre estas prerrogativas, resalta una de las más importantes, que es el derecho a libre sindicación. Veamos ahora el texto del tratado, en donde examinaremos, exclusivamente aquellos artículos relacionados con nuestro tema de estudio.

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1 "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté 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 de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".¹⁷⁸

¹⁷⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1948, "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", 1948, fecha de entrada en vigor: cuatro de Julio de 1950, en San Francisco, con fecha de adopción: cuatro de julio de 1948.

¹⁷⁸ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El derecho a pertenecer a una asociación no puede vedarse por ningún motivo, al igual que nuestra legislación nacional, se reconoce esta facultad, tanto a los obreros como a los empleadores, sin distinción alguna.

Artículo 3 . 1) "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".¹⁷⁹

Lo anterior propiamente compete a la organización y la vida interna del sindicato, en cual no puede intervenir el Estado, los miembros del sindicato tienen plena libertad para redactar sus estatutos, así como para elegir a la persona que los representaran, ante las autoridades, como ante los empresarios.

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.

Todo sindicato, debe ejercer los derechos y obligaciones inherentes a este, sin embargo se debe respetar siempre el marco legal.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Resulta importante este segundo párrafo, se aclara que, la legislación laboral nacional, no debe disminuir los presentes derechos que se otorgan en este convenio,

¹⁷⁹ Idem.

por lo que debe existir una uniformidad entre el convenio y nuestra legislación. Es claro que no se pueden establecer derechos inferiores, que perjudiquen al trabajador, si no por el contrario es necesario, defender y proteger sus derechos en el ámbito nacional e internacional.

Artículo 10 En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Se define, para efectos del presente convenio internacional, la palabra organización, con las siguientes características, la organización debe estar formada por trabajadores o empleadores, y en segundo término, el objetivo fundamental es, solo y necesariamente la defensa de los intereses comunes, podemos examinar, que de igual manera que en nuestra legislación, resulta indispensable cuando se trata de una asociación sindical, ya que es la característica primordial que lo distingue de cualquier otra organización de trabajadores.

En la parte dos de este presente convenio de la OIT, encontramos la protección al derecho de sindicación, es necesario comentar la importancia que reviste, este tema en el ámbito internacional, ya que se considera un derecho fundamental en beneficio de todos los trabajadores para esta organización.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11. "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".¹⁸⁰

¹⁸⁰ Idem.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Todos aquellos países que hayan ratificado el presente convenio, deben velar para que, en sus legislaciones se establezca, la garantía de una libertad sindical, y libre derecho de sindicación, que se garantice efectivamente.

b) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Ahora bien, dentro de los convenios que ha ratificado México en cuanto a libertad sindical, encontramos el, C 98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949. fecha de entrada en vigor, dieciocho de julio de 1951, fecha de adopción primero de julio de 1949. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Procedemos por consiguiente al análisis de los artículos del presente convenio, que a la letra dice:

Artículo 1. "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".¹⁸¹

Es claro, el repudio general de esta organización, en cuanto a la discriminación, que sufren los trabajadores al no ser aceptados en un empleo, si son sindicalizados, esto a causa de que en la mayoría de las ocasiones, los empresarios prefieren contratar personas que no este dentro de una organización a fin de no tener problemas con éstas, y evitar huelgas o inconvenientes laborales que puedan llevar a la quiebra a dichas empresas.

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;*

¹⁸¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, C 98 "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva" de 1949, fecha de entrada en vigor, dieciocho de julio de 1951, fecha de adopción primero de julio de 1949

No es aceptada, como ya hemos comentado, la circunstancia de que se condicione el empleo, a cambio de no ser trabajador sindicalizado, por ende las cláusulas de exclusión por admisión y por separación son objetables ante esta organización ya que violan el principio fundamental de libertad de trabajo, ya que condicionan el empleo, al requerir estar afiliado a un sindicato, o bien a ser separado del trabajo cuando el sindicato lo solicite.

- 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.*

Para la Organización Internacional del trabajo, es primordial velar por los derechos colectivos de los trabajadores, por consiguiente se considera una violación de dimensiones importantes, cuando la empresa de que se trate despida al trabajador por formar parte de alguna organización sindical, y en la práctica sucede cotidianamente este hecho. En cuanto a las actividades sindicales, estas no siempre se llevan acabo dentro de las horas de trabajo, ya que en ocasiones, se trata de asuntos internos del sindicato, así como de acciones sociales, culturales y recreativas, por lo que la OIT, defiende los derechos de los trabajadores a intervenir en la vida interna del sindicato, por consiguiente no podrán ser separados del empleo, por participar en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 2. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración"¹⁸².

¹⁸² Idem.

Cada sindicato que se constituye, es una persona moral independiente, por lo que las demás deben respetar a sus dirigentes, así como su organización interna, por consiguiente las demás asociaciones no pueden intervenir bajo ninguna circunstancia. La OIT considera el término injerencia, cuando se influye directamente en las organizaciones de trabajadores, para caer en el poder de los empresarios, o bien que estas, sean manejadas al arbitrio de los empleadores.

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3 Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Resulta indispensable que las naciones cuenten con organismos, que puedan atender todas aquellas cuestiones relativas, a los sindicatos y problemas colectivos, en donde se reciban las quejas y se les dé trámite y solución a las mismas, así como a aquellos conflictos, entre sindicatos y empresas, en donde exista una figura jurídica que realice la labor de mediador y arbitro.

Artículo 4 Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En nuestro País, la contratación colectiva de trabajadores se realiza, por medio

del Contrato Colectivo, de Trabajo, en donde se estipulan las condiciones generales de trabajo, por lo que se cumple con esta norma internacional del trabajo.

Artículo 6 El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Las normas de trabajo deben siempre estar a favor de los trabajadores, es por ello que en materia de derecho del trabajo en México, se dice que es una Ley desigual para los desiguales, que beneficia siempre y en forma directa a todos los obreros.

La Organización Internacional de Trabajo en el ámbito internacional, emite cotidianamente, observaciones en forma individual, sobre los convenios que en diversas materias se han celebrado. Lo que se realice propiamente dicho, es un análisis del convenio, y del ámbito de aplicación, se verifica la efectividad de este, así como los problemas y limitantes fundamentales, que se tiene respecto de cierto problema laboral. Es por ello que nos parece del todo fundamental, hacer especial referencia a las observaciones que la OIT ha hecho, para México, respecto de los convenios, en materia de libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

c) Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

La Comisión, de la OIT, se encarga de realizar la observación individual, sobre la aplicación del convenio, en primer lugar se enumeran, las violaciones que se encontraron en la legislación nacional de la siguiente forma:

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio en los aspectos que se exponen a continuación:

1.-"Monopolio sindical impuesto por la ley federal de los trabajadores del Estado y por la Constitución. La Comisión recuerda que desde hace muchos años viene formulando comentarios relativos a las siguientes disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y de la Constitución

2.-la prohibición de que coexistan dos o más sindicatos como tales en el seno de una misma dependencia del Estado (artículos 68, 71, 72 y 73);

3.-la prohibición de los afiliados de dejar de formar parte del sindicato al que se hayan afiliado (artículo 69);

4.-prohibición de reelección dentro de los sindicatos (artículo 74);

5.-prohibición de que los sindicatos de funcionarios se adhieran a organizaciones sindicales obreras o campesinas (artículo 79);

6.-la extensión de las restricciones aplicables a los sindicatos en general, en lo referente a una única Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 84), y

7.-imposición en la legislación del monopolio sindical de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (artículo 23 de la ley reglamentaria de la fracción XIII bis, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución)".¹⁸³

La OIT a criticado duramente, a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, en lo que respecta a la libertad sindical, como lo reflejan los anteriores puntos, se argumenta que existe un verdadero monopolio sindical, al no permitir la

¹⁸³ COMISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

existencia de más de un sindicato por dependencia, lo cual implica que una sola organización es la que determina, las decisiones fundamentales, en materia colectiva, los trabajadores no tienen elección de otro sindicato. encontramos también una violación a la libertad de sindicación, ya que para la legislación burocrática una vez que se ha ingresado a una asociación, es imposible separarse de ella, lo anterior es condenado por la OIT, ya que el poder formar parte de un sindicato es un derecho más no un deber. La reelección tampoco esta permitida en la Ley Burocrática, sin embargo la Legislación no debe ser la quien determine quien será el dirigente, si no por el contrario los mismo trabajadores deben hacerlo, por lo que no se debe condicionar esta prerrogativa, ya que si los mismo obreros quieren reelegir a sus dirigentes, deben poder hacerlo.

La Organización Internacional del Trabajo después de realizar esta observación pide al Gobierno Mexicano, que adopte las medidas legislativas necesarias, para poner enmienda a esta situación ya que hasta la fecha se ha hecho caso omiso a las recomendaciones y observaciones que este organismo internacional he emitido. Así lo expresa el texto de esta observación que a la letra dice:

“La Comisión reitera la firme esperanza de que el Gobierno adoptará medidas para derogar o modificar estas disposiciones legislativas a fin de ajustarlas a la tesis jurisprudencial núm. 43/1999, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 27 de mayo de 1999. En efecto, la Comisión toma nota con interés de que en virtud de esta tesis se garantiza el ejercicio del derecho de libertad de sindicación de los trabajadores al servicio del Estado mexicano, al establecerse que el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política. La Comisión vuelve a solicitar al Gobierno que en su próxima memoria tenga a bien informarla de toda medida

¹⁸⁴ Idem.

¹⁸⁵ Idem.

adoptada al respecto".

Continuando con las observaciones que se han realizado a nuestra legislación laboral nacional por parte de la OIT encontramos las siguientes :

2. "Prohibición de que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372, fracción II de la ley federal del trabajo). La Comisión observa que, según el Gobierno, actualmente no se contempla la posibilidad de reformar dicho ordenamiento jurídico. Sin embargo, la Comisión recuerda que sólo puede garantizarse efectivamente la autonomía de las organizaciones si sus miembros tienen el derecho de elegir con toda libertad a sus representantes. Por consiguiente, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea en lo relativo a las condiciones de elegibilidad de los representantes.

3. "Derecho de huelga de trabajadores bancarios de la administración pública. La Comisión se refiere nuevamente a las restricciones al derecho de huelga de los trabajadores de las instituciones bancarias pertenecientes a la administración pública (artículo 5 de la ley reglamentaria, de la fracción XIII bis del apartado B, del artículo 123 de la Constitución de 1990), y más en particular a la limitación del ejercicio del derecho de huelga en el sentido de que los trabajadores del servicio público sólo pueden recurrir a la huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B", del artículo 123 de la Constitución (artículo 94 de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). Si bien la Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los trabajadores al servicio de instituciones bancarias, sujetos al apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pueden ejercer el derecho de huelga, no puede menos de observar que se trata de un derecho restringido".¹⁸⁴

4. "Derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores también se refirió a la exigencia, para

declarar la huelga, de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia pública afectada (la fracción II, del artículo 99 de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, de momento no se proyecta derogar la normativa en que se contempla esta exigencia. La Comisión recuerda que los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado deberían gozar del derecho de huelga sin restricciones excesivas y que en este contexto sería preferible modificar la ley para exigir solamente una mayoría simple de los votos emitidos. Así pues, la Comisión pide al Gobierno tenga a bien informarla en su próxima memoria sobre toda evolución positiva a este respecto".¹⁸⁵

Ahora bien en cuanto a los avances que nuestro País ha tenido respecto de las recomendaciones emitidas analizaremos las siguientes :

La Comisión toma buena nota de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la tesis jurisprudencial núm. 43/1999 de fecha 27 de mayo titulada sindicación única, que prevé que la libertad sindical debe concederse en sus tres aspectos fundamentales:

- 1) la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato o constituir uno nuevo;
- 2) 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. Además, dicha tesis dispone que el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa viola la garantía social de libre sindicación prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X de la Constitución Federal de la República.

Como segundo punto tenemos la prohibición a los extranjeros en actividades sindicales, a lo cual la Comisión del OIT, refiere:

2.-"Prohibición de que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372, fracción II de la ley federal del trabajo). La Comisión lamenta nuevamente comprobar que aunque desde hace numerosos años formula comentarios a este respecto, el Gobierno se haya limitado a transmitir los comentarios de la CTM que estima que no existe una contradicción con el Convenio a este respecto. Sin embargo, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tomará medidas para modificar la disposición comentada, para permitir a los trabajadores extranjeros el acceso a las funciones sindicales, por lo menos tras haber transcurrido un período razonable de residencia en el país, o, cuando existan condiciones de reciprocidad, para al menos una determinada proporción de los responsables de una directiva sindical".¹⁸⁶

Como tercer punto tenemos el derecho a huelga de los trabajadores bancarios de la administración pública:

3.-Derecho de huelga de trabajadores bancarios de la administración pública. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a las restricciones al derecho de huelga de los trabajadores de las instituciones bancarias pertenecientes a la administración pública (artículo 5 de la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución); y más concretamente a la limitación del ejercicio del derecho de huelga por medio de la violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 de la Constitución (artículo 94 de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTM informa que los trabajadores al servicio de instituciones bancarias están sujetos al apartado A del artículo 123 de la Constitución ya que la banca comercial se encuentra en manos particulares y por tanto resultaría inaplicable la legislación para la administración pública a dichos trabajadores.

¹⁸⁶ Idem.

4.-Derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado. La Comisión recuerda que sus comentarios también se referían a la exigencia para declarar la huelga de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia pública afectada (artículo 99, fracción II de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado). La Comisión lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y, al tiempo que recuerda que esta exigencia es excesiva para los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y que debería ser suficiente la mayoría simple de votos emitidos para declarar la huelga, solicita al Gobierno que tome medidas para modificar la disposición comentada y que le informe en su próxima memoria sobre toda evolución positiva a este respecto.

Podemos observar como la OIT, esta preocupada por la situación de nuestro País sobre todo en lo que se refiere al apartado "B", del artículo 123, con su Ley reglamentaria, La Ley de los Trabajadores al servicio del Estado, ya que en el examen que se realiza de ésta se encuentran diversas violaciones, en cuanto a " se refiere, por lo que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido diversas, recomendaciones, a fin de que se adopten, las medidas necesarias, para que, en su caso se reforme la legislación laboral burocrática, y este en completa concordancia, con los Convenios Internacionales, que se han ratificado por México.

d) Comité de libertad sindical

El Comité de Libertad Sindical (CLS), establecido en 1951, es una instancia especializada del Consejo de Administración de la OIT. Al igual que este último, se trata de un órgano tripartito; compuesto por nueve miembros, presidido por una personalidad independiente. El Comité examina las quejas que alegan una violación de los principios de libertad sindical, que emanan de organizaciones profesionales, en su mayoría, de organizaciones de trabajadores; en menos oportunidades, de empleadores.

La queja está dirigida contra el gobierno de un Estado Miembro de la OIT; su admisión no está subordinada a la ratificación por el Estado de los convenios de la OIT sobre la libertad sindical. El procedimiento ante el Comité es contradictorio, confidencial y generalmente, escrito. Al concluir el procedimiento, el Comité presenta sus conclusiones donde se expone el caso a la luz de las normas jurídicas aplicables, y formula las recomendaciones sobre las medidas que se deberían adoptar para solucionar el conflicto.

Los informes del Comité son presentados, para su adopción, al Consejo de Administración y publicados en el Boletín Oficial de la OIT.

e) Queja presentada por el sindicato de trabajadores al servicio del Estado, en el sistema de Transporte Colectivo, contra el Gobierno Mexicano

Hora bien nos parece importante citar un ejemplo de una queja presentada ante el comité por los trabajadores al servicio del Estado en el sistema de Transporte Colectivo, en vista de que este documento es muy extenso, expondremos sólo, a las partes fundamentales y las conclusiones que se han tomado respecto de este tema.

La queja es presentada contra el Gobierno de México por los trabajadores al servicio del Estado en sistema de transporte colectivo, "caso de libertad sindical", los alegatos, son: actos en perjuicio de un sindicato a raíz de la constitución de otro en la misma empresa, es de destacar que México a ratificado el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sin embargo ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

En los siguientes renglones vamos a examinar los antecedentes y alegatos del querellante, lo cual resulta indispensable para poder conocer con exactitud el caso, los antecedentes a la letra dicen:

a) alegatos del querellante

"Sus comunicaciones de 23 de mayo y de 10 de junio de 2001, el Sindicato de Trabajadores y de empleados al Servicio del Estado en el sistema de Transporte Colectivo de la zona metropolitana, en adelante (SISTECOZOME), alega que en virtud del reconocimiento de la calidad de secretario general de otro sindicato en diciembre de 1999 (Sindicato de Personal del Transporte Colectivo de la Zona Metropolitana), el SISTECOZOME ha llevado a cabo una serie de acciones:

- a) orden ilegal de presentación a las instalaciones del SISTECOZOME, a cinco miembros de su comité ejecutivo que gozaban de licencia sindical, otorgada por la dirección general (se envían copias de las órdenes de reincorporación de la empresa, aludiéndose al menos en dos casos a la licencia sindical anterior);
- b) desposesión ilegal (el 12 de marzo de 2001) del inmueble en donde el comité ejecutivo tenía sus oficinas, desde el año 1987, para otorgárselo al Sindicato de Personal del Transporte Colectivo de la Zona Metropolitana;
- c) falta de respuesta a la solicitud (16 de mayo de 2001) de entrega de cuotas sindicales e ingresos de mutualidad que pertenecen a sus agremiados;
- d) desconocimiento de la personalidad del Sindicato de Empleados del SISTECOZOME y de su comité ejecutivo;
- e) hostigamiento a los empleados de la empresa a efecto de que no pertenezcan al Sindicato de Empleados del SISTECOZOME, obligándoles a que se incorporen al Sindicato de Personal del Transporte Colectivo de la Zona Metropolitana;

- f) desconocimiento de la personalidad de Francisco Díaz Flores como secretario general del Sindicato de Empleados del SISTECOZOME, ya que la empresa sesionó en el consejo de administración sin su presencia;

El Comité toma nota de que según el Gobierno 1) el presente caso se deriva de la coexistencia entre los dos sindicatos mencionados; 2) los cinco trabajadores supuestamente desposeídos de licencia sindical no tienen ni han tenido licencia sindical y tampoco la han solicitado (existe obligación legal de conceder licencias pero éstas deben ser solicitadas al empleador, lo cual no fue hecho por tales personas); 3) el Sindicato de Empleados del SISTECOZOME - que en ningún momento fue desposeído - opuso resistencia al uso compartido de las instalaciones por el Sindicato de Personal del Transporte Colectivo de la Zona Metropolitana, decidido por la empresa por lo que ésta decidió cerrar la oficina; 4) el 25 de julio de 2001 se entregó al Sindicato de Empleados del SISTECOZOME un cheque por las cuotas sindicales y aportaciones de mutualidad correspondientes a febrero-junio; 5) la empresa reconoce al sindicato querellante y a los secretarios de su comité directivo y de hecho participan en las comisiones mixtas; 6) en ningún momento SISTECOZOME ha girado instrucciones ni tiene participación en el proceso de afiliación de los trabajadores a uno u otro sindicato; 7) el consejo de administración de SISTECOZOME decidió invitar al secretario general del Sindicato de Personal del Transporte Colectivo de la Zona Metropolitana (y no al secretario general del sindicato querellante) ya que el primero de estos sindicatos detenta la titularidad de la convención colectiva y representa a mayor número de trabajadores; además la legislación no obliga a incluir a uno u otro sindicato en particular, y 8) en ninguna de sus demandas judiciales el sindicato querellante ha acreditado sus alegatos".¹⁸⁷

El comité finalmente emite una recomendación para el gobierno y los sindicatos en conflicto, que es la siguiente: En vista de las conclusiones que preceden, el

¹⁸⁷ COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS). Queja presentada por el sindicato de trabajadores al servicio del Estado, en el sistema de Transporte Colectivo, contra el Gobierno Mexicano

Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

a) el Comité invita a los dirigentes de la organización querellante a que soliciten directamente a la empresa los permisos sindicales a que tienen derecho, y

b) el Comité invita al Gobierno a que tome medidas para acercar a los dos sindicatos que actúan en SISTECOZOME con objeto de encontrar una solución lo más satisfactoria posible al problema de la utilización de las instalaciones puestas a su disposición por dicha institución.

Esta queja que fue presentada por el sindicato de trabajadores del transporte colectivo metro, en virtud de la posible instauración de un nuevo sindicato, siendo que ya existía una organización, y la ley burocrática no permite, dos sindicatos por dependencia. Se recurrió a una instancia Internacional, para la solución del problema, ya que el gobierno mexicano no encontró ninguna causa justificada, para tomar medidas en este aspecto, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo cuenta con el comité de libertad sindical, para atender cualquier violación que puedan sufrir las asociaciones profesionales de trabajadores, para defender estas prerrogativas, y para emitir al Gobierno del Estado miembro de que se trate, la recomendación correspondiente.

3.5 Reglamentos Varios

Para dar inicio al siguiente punto, tomaremos como referencia, consideraciones de Países Latinoamericanos, en lo referente a la libertad de sindicación y las cláusulas de exclusión y de admisión, de igual manera analizaremos algunos reglamentos sindicales que hemos encontrado, con el fin de dar un complemento a nuestro tema de estudio.

a) La libertad sindical en América Latina

Debemos analizar algunos de los preceptos más importantes, vigentes en América Latina.

En cuanto a las Cláusulas de exclusión: puede afirmarse que las legislaciones laborales centroamericanas muestran un marcado repudio de las cláusulas de exclusión sindical en todas sus modalidades. En ese sentido, destacan las restricciones, ya sea mediante una norma constitucional, o mediante una norma ordinaria. constitucionalmente se prohíbe la afiliación sindical obligatoria en Nicaragua (C.P. art.87) y Costa Rica (C.P. art.60); expresamente se inhiben las cláusulas de exclusión en El Salvador (C.P art. 47). En el Código de Trabajo de Costa Rica, una norma expresa prohíbe que se establezcan cláusulas en la negociación colectiva que obliguen, "al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados". (Costa Rica, art. 58, Código del Trabajo.); así mismo, la prohibición de "limitar la libertad de trabajo de los no afiliados" (El Salvador, art. 229 C. T). Caso contrario, en Guatemala el Decreto 64-92 eliminó la prohibición expresa contenida en el antiguo artículo 209 del Código de Trabajo, según la cual era "nula ipso jure cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato..." (Art. 15, Decreto 64-92) .

Dos situaciones sin embargo, merecen un análisis detallado. En primer lugar, en Honduras, la legislación establece que "Es lícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que deja de formar parte de un sindicato" (Art. 474 C.T.). Lo anterior se refuerza con la norma que indica: "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 en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no

formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato" (Honduras, art. 61, C.T.)

Como es evidente, se trata de la legislación centroamericana, a parte de la México, que admite no sólo una típica cláusula de exclusión (taller cerrado), sino que autoriza el eventual establecimiento de otras modalidades de exclusión a partir de la negociación colectiva.

En segundo lugar, en Panamá, la legislación establecía hasta hace algunos años, la obligación de los no sindicalizados de cotizar a la organización sindical mayoritaria en la empresa (Panamá art. 373, párrafo 2 C.T.). Esa disposición en cuanto implicaba una afiliación obligatoria, fue declarada inconstitucional mediante una sentencia de la Corte Suprema del 19 de febrero de 1993, precisamente por oponerse a la libertad de afiliación garantizada constitucionalmente.

En América Latina, se protege la libertad sindical, de manera que los trabajadores, tengan la posibilidad de elegir, entrar o no a una organización sindical, sin tener represalias, por no afiliarse y sin coartar su libertad de trabajo, que es un derecho fundamental de cada ser humano.

Resulta fundamental, revisar las relaciones sindicales en los bloques de integración económica, específicamente tocaremos al MERCOSUR y Chile.

b) La libertad sindical y la Representación de los Trabajadores en los locales de Trabajo en el MERCOSUR Y Chile

Examinaremos los puntos más relevantes en cuanto a la libertad sindical en Argentina, Brasil y Uruguay.

"La estructura sindical predominante es centralizada, por ramo de actividad, en Argentina, en Brasil y en Uruguay, y descentralizada, por empresa, en Chile y en

Paraguay. Las negociaciones colectivas, por supuesto, siguen las mismas disposiciones de las organizaciones sindicales. Salvo el caso brasilero. Las organizaciones de empleadores de los otros países no utilizan la forma sindical de organización, constituyéndose como asociaciones civiles, a pesar de la legislación chilena sobre el tema aproximarse en muchos aspectos de la legislación sindical, y la legislación paraguaya facultar a los empleadores para la asociación en forma de sindicatos (la mayor parte prefiere las reglas de asociación del Código Civil)¹⁸⁸.

"El pluralismo sindical fue adoptado en Chile, Paraguay y Uruguay, siendo que en los dos primeros el ordenamiento favorece el sindicato por empresa. En Brasil y en Argentina prepondera el unitarismo sindical. La Constitución brasilera veda la existencia de más de un sindicato por categoría y base territorial, manteniéndose fiel a los principios de la organización sindical corporativista implantada en el inicio de los años 30. El modelo argentino, construido en la década de cuarenta, gira en torno de la distinción entre sindicatos simplemente inscritos y sindicatos con personalidad gremial. Estos últimos son los que ejercen la representación individual y colectiva de los trabajadores que pertenecen a la respectiva categoría profesional dentro de su ámbito de actuación, sobretodo para la negociación colectiva. Los organismos de control de la OIT consideran diversas disposiciones de este régimen como contrarias a la Convención 87, ratificada por Argentina".¹⁸⁹

En este punto mientras tanto, los razonamientos son controvertidos. Si bajo la óptica de la OIT la legislación sindical Argentina contraría los principios fundamentales de la Convención 87, en la visión del gobierno, de representantes de los empleadores y de parcela significativa de representantes de los trabajadores, el entendimiento es diverso. En reciente evento, por ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1998, en Ginebra, en la décima tercera sesión, de 11 de junio de 1998, fue extensamente discutida la ley Argentina de n° 23551.

¹⁸⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las relaciones Laborales en el Cono Sur. Estudio Comparado*, Madrid, MTSS, 1995, Pág. 67.

¹⁸⁹ Idem. P. 51.

En esta oportunidad, los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores se pusieron de acuerdo en defensa de la compatibilidad de la legislación Argentina con la Convención 87 de la OIT, por entender que la nueva norma fue consolidada en el contexto democrático, y que no individualiza la pluralidad sindical, y los criterios de representatividad por ella impuestos no se caracterizan como una reserva de espacio para la acción sindical. No obstante, la Comisión de Peritos de la OIT piensa de forma diversa.

Todos los países conceden a los dirigentes sindicales la garantía formal de seguridad y estabilidad en el empleo. En la práctica sin embargo, es muy difícil que un dirigente retorne al empleo cuando fue despedido.

En los países a que nos referimos en esta oportunidad, no existe legislación de soporte a la acción sindical y de representación de los trabajadores en los locales de trabajo.

Esta particularidad expone por demás a los sindicatos. De esta suerte, ni siquiera los sindicatos uruguayos están libres. Al final del año de 1998, sin embargo, fue aprobada la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, reafirmando las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad y la necesidad del proceso de integración de cimentar los avances futuros y constantes en el campo social, sobretudo mediante la ratificación y cumplimiento de las principales convenciones de la OIT. La referida declaración describe los principios generales concernientes a los derechos individuales y colectivos, al fomento del empleo, a la formación profesional, la salud y seguridad en el trabajo, la inspección del trabajo y la seguridad social.

c) Disposiciones sindicales en diferentes Países

En la presente investigación, nos hemos dado a la tarea de buscar, reglamentos sindicales, en diversos países con la finalidad, de conocer como están reguladas las asociaciones sindicales, y las prerrogativas que se conceden es este aspecto.

Dentro de nuestra Investigación, encontramos muy poco a cerca de países que cuentan con reglamentos sindicales sin embargo nuestra indagación, arroja los resultados de un País Europeo, que reviste singular importancia y cuenta con una Ley Orgánica de Libertad Sindical, nos estamos refiriendo a España.

El motivo fundamental, de esta Ley es reconocer el derecho a la libertad sindical así como, la facultad de todos los trabajadores a sindicalizarse libremente. Se considera un derecho constitucional, el constituir organizaciones sindicales, para la promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, cabe señalar que se resalta el hecho de que su estructura interna y su funcionamiento deberán ser siempre democráticos. Así también se reconoce, el derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo derecho a la libre sindicación , como negativo derecho a la no sindicación . Ahora bien, expondremos a grandes rasgos en que consisten, cada uno de los títulos de esta Ley, resaltando de manera significativa, aquellas que merezcan especial interés.

En el título I.- "se denomina De la libertad Sindical, regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley. Se fija el ámbito subjetivo de la Ley, incluyendo a todos los trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas. Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo.

El artículo 2, fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores en términos que la Ley utiliza como sinónimos. En este precepto se recoge exhaustivamente la doctrina internacional más progresista sobre contenido, independencia y libertad de actuación de los sindicatos.

En el título II, bajo el epígrafe de Del régimen jurídico sindical, regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades. Se regula el procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones y el control jurisdiccional de una posible no conformidad a derecho de los Estatutos. Asimismo se regula el régimen de responsabilidades de los sindicatos, declarándose inembargables las cuotas sindicales. Así mismo, en el título IV, se denomina, De la acción sindical, viene a recoger con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal

Continuando con el título V, De la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales, regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley. Previa la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario o de Administraciones públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consiste en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquél; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo

procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales".¹⁹⁰

Encontramos también otras disposiciones, pero esta vez referente a América Latina, con la Ley de Protección de las Garantías y Libertades Sindicales, de Venezuela,

Artículo 1. *"La presente Ley tiene como objeto desarrollar los principios de libertad y democracia sindical establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los convenios Internacionales, a fin de que las organizaciones sindicales realicen su actividad dentro del marco de democracia participativa y protagónica, que garantice a los trabajadores el ejercicio pleno de sus derechos, y la consolidación de los valores de solidaridad, autonomía, libertad, así como el respeto a la legalidad".* Al igual que en las demás legislaciones, observamos los principios protectores de los derechos colectivos de los trabajadores.

Artículo 3. *La autonomía y la libertad sindical a los efectos de esta Ley comprenden:*

- a) *El derecho del trabajador a afiliarse al Sindicato u Organización sindical o Gremial de su elección, con la sola condición de observar sus Estatutos; y el derecho a renunciar a tal afiliación.*

Se analiza, la posibilidad de formar parte de un sindicato o bien de no hacerlo, con lo cual no se podrá tomar ninguna medida represiva en contra del trabajador, así mismo no se plantea la posibilidad de una cláusula de admisión o de separación.

- b) *El derecho del trabajador a elegir libremente sus representantes dentro de su respectiva organización, en forma universal, directa y secreta, sin injerencia del Estado, del Gobierno, de patronos, de los partidos políticos y de ninguna fuerza extraña al movimiento sindical.*

¹⁹⁰ Ley Orgánica de Libertad Sindical, España, 1999.p. 228

c) El Derecho a no ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo por causa del ejercicio de los derechos que le corresponden, siempre que el trabajador no incurra en las causas justificadas de despido de acuerdo al artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo

d) El derecho a participar, postular y ser electo en los cargos sindicales y delegaciones, así como a promover las candidaturas que considere conveniente en las Organizaciones de Trabajadores a las que esté afiliado, sin más limitaciones que las establecidas en esta Ley.

f) El derecho que tienen los trabajadores a exigir a los directivos sindicales, la rendición periódica de cuentas y la obligación de todas las autoridades sindicales a todos los niveles, de presentar la declaración de bienes.

Hemos tomado como ejemplo, dos países, por un lado, España y observamos la amplia protección de los derechos sindicales. Para América Latina, Venezuela en donde también, las prerrogativas colectivas de los trabajadores son respetadas y observadas, cabe resaltar que ante todo, se respeta el derecho a la libertad de trabajo, que en la mayoría de Latinoamérica no se condiciona por cláusulas de admisión o de expulsión.

Ahora bien, haciendo una recapitulación de este presente capítulo, tenemos:

Que los derechos colectivos fundamentales de todos los trabajadores, están contenidos en nuestra Carta Magna artículo 123 constitucional, así mismo son garantías individuales tanto el artículo 5 que consagra la libertad de trabajo, y el 9 libertad de asociación, encontramos también en la legislación laboral, las disposiciones acerca del funcionamiento organización y requisitos con los que debe contar un sindicato. en la ley Burocrática existen limitantes importantes a la libertad de asociación y las disposiciones internacionales (OIT) se analiza a detalle esta

situación, nuestra investigación analizó las legislaciones latinoamericanas, en donde encontramos que la mayoría de ellas no tiene incluidas las cláusulas de exclusión y de admisión, en conclusión se deben respetar los derechos colectivos de los trabajadores ya que constituyen garantías constitucionales, y una legislación reglamentaria no puede contradecir lo establecido en ésta. Por consiguiente encontramos que una limitante al derecho de libre sindicación, así como en contra de la libertad de trabajo, la constituyen las cláusulas de admisión y de expulsión, a este respecto la OIT, ya ha emitido recomendaciones, para que se tomen las medidas necesarias, con la finalidad de que el trabajador puede ejercer plenamente su libertad de trabajo, que sea admitido en cualquier empleo, aunque no este sindicalizado, Así mismo que el obrero no pueda ser despedido de su trabajo, sólo por que el sindicato así lo decide, sin valorar el esfuerzo y los años de dedicación que ha puesto, por lo cual no parece justo que se corra al trabajador, sin la mayor dedicación y consideración.

CAPITULO IV

4.1 Análisis Jurídico de la cláusula de exclusión

En este apartado, realizamos un análisis jurídico de la cláusula de exclusión, así también, de los preceptos, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y del Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el objetivo que perseguimos es demostrar las claras violaciones constitucionales, y las contradicciones evidentes de las Leyes reglamentarias, que no pueden estar por encima de nuestra Carta Magna.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en los siguientes artículos reconoce expresamente el derecho que tiene tanto trabajadores, como patrones de constituir un sindicato, de igual manera establece los fines que tal asociación debe cumplir.

"Artículo 354 La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

Artículo 356 Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Estos son los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que da completa "libertad" de constituir asociaciones sindicales.

Para el tema específico que nos ocupa, el fundamento que sustenta a las cláusulas de exclusión se encuentra en el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente al capítulo III, del Contrato Colectivo del Trabajo, a la letra dice:

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 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 separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Con esta base, en los contratos colectivos existe la exclusividad en la contratación. En la misma ley, se establecen los procedimientos de expulsión en el artículo 371 fracción VII y, en los contratos colectivos y estatutos sindicales, lo concerniente a la aplicación de dicha cláusula.

En el artículo 413 se indica que, *"En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa".*

Estos artículos en cuestión plantean la posibilidad de que se incluyan las cláusulas de exclusión por admisión y expulsión, cabe recalcar que es de manera opcional, sin embargo en la práctica, gran parte de los contratos colectivos contienen esta estipulación. Resulta evidente, que sé esta cometiendo una violación en contra de la libertad de sindicación y de trabajo a que todo individuo tiene derecho, la función de las cláusulas en un principio, servía para que el sindicato lograra una consolidación que le permitiera hacer frente al empresario, y en consecuencia ser el titular del contrato colectivo, sin embargo al lograr este cometido, se vieron atropellados los derechos de libre sindicación de los trabajadores, en consecuencia se obligo a los trabajadores a pertenecer a un sindicato, para obtener un empleo en una empresa controlada por la asociación. Por ende, mas allá de querer conseguir

una consolidación sindical, lo que se logro fue un monopolio que denigra la libertad de trabajo, un obrero debe poder decidir si quiere o no formar parte de un sindicato, además de obtener el empleo deseado, si su capacidad así lo justifica, y como consecuencia no ser rechazado por no estar sindicalizado.

A menudo ha objetado que la cláusula de admisión ubica en el índice a los trabajadores que no están sindicalizados o algo más grave, a los que no se subordinan a determinado sindicato.

La ubicación de esta cláusula dentro del contrato colectivo, atañe a disposiciones del elemento instrumental u obligatorio, su fundamento deriva de una potestad de la sindicación obrera frente de la empresa.

Resulta importante señalar que esta cláusula no forma parte de las condiciones generales de trabajo, en consecuencia nos es parte integrante del contenido de las relaciones individuales de trabajo, por que su acción es preliminar a la instauración de las mismas. Como consecuencia no existe vínculo con las relaciones individuales de los obreros de la empresa de que se trate.

La inconstitucionalidad, de la cláusula de admisión es respecto de las siguientes garantías individuales:

Como hemos analizando en el capítulo de marco jurídico, el artículo 5 constitucional consigna la libertad de trabajo. Por ende consideramos que la llamada cláusula de admisión viola esta garantía individual, toda vez que obliga al obrero para que condicione su trabajo, al dominio de un sindicato

En cuanto al artículo 9 constitucional que consagra la garantía de la libertad de asociación, podemos observar que en virtud de esta cláusula, se viola esta prerrogativa, ya que la libertad general de asociación queda supeditada al engrosamiento del sindicato titular de que se trate.

Las corrientes a favor de las cláusulas de admisión, titulares de contratos colectivos, defienden su postura de la siguiente forma:

"De la libertad sindical de los trabajadores, al obligarlos a incorporarse al sindicato titular como condición indispensable para ser admitido al trabajo, dicha observación se ha refutado con base en el principio de que la libertad sindical no es absoluta y que en todo caso cede preferencia al interés colectivo sindical, en el presente supuesto, el fortalecimiento y consolidación del sindicato".

Una de las consecuencias graves en el ámbito internacional resulta, al justificar, el empleo exclusivo de miembros de sindicatos titulares, lo cual es una violación al Principio de Libertad Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, (convenio 87), sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

Recordemos lo que el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, establece a este respecto:

Artículo 2 "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene 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."

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Por consiguiente, encontramos que la Legislación nacional, debe de observar lo que el presente convenio refiere, con la finalidad de conseguir la protección de los derechos colectivos de los trabajadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

*Artículo 11. "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".*¹⁹¹

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

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

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

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

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

Es por ello que los artículos, 395 y 413, violan expresamente este Convenio cabe resaltar que se afecta además la libertad de las organizaciones sindicales, que pudieran desear la titularidad del contrato colectivo, por tanto resulta incomprensible, que la cláusula de admisión tenga sustento constitucional, simplemente por que se antepone el interés colectivo de la organización sindical, a la facultad personal de cada obrero que intenta ingresar.

¹⁹¹ Idem.

La Organización Internacional del Trabajo también ha hecho hincapié, respecto de La Ley Burocrática, por que condiciona el derecho de sindicación, en los siguientes artículos.

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".

Ninguna Ley Reglamentaria, puede estar por encima de nuestra Constitución, y Convenios Internacionales aprobados por el Senado, así tenemos que esta Ley es violatoria, de nuestros preceptos constitucionales, y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

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.

Artículo 69 " Todos los trabajadores tiene 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 fueren expulsados".

Podríamos atrevernos, a expresar que este artículo 69, contiene de manera implícita la cláusula de exclusión por expulsión, que es aplicada a los trabajadores indeseables.

Artículo 75 " Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos"

Artículo 76 "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión":

Como podemos observar existe una clara contradicción, entre el artículo 69 y el 76, ya que analizándolo, el primero admite la expulsión de los miembros del

sindicato, y por consecuencia, no podrán ingresar nuevamente a la organización sindical.

Cuando se limita la admisión al trabajo a la incorporación del sindicato titular de contrato colectivo, se está cometiendo una violación contra la libertad, plena del trabajador, para poder afiliarse o no a un sindicato, así lo estipula nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 358 que a la letra dice:

"Art. 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."

Podemos percatarnos, de una contradicción evidente en nuestra Ley Federal del Trabajo, si bien es cierto que como ya analizamos el artículo 395, plantea la posibilidad de incluir a las cláusulas dentro de los contratos colectivos, se contraponen con el precepto, 358 que defiende categóricamente, la libertad positiva y negativa de afiliarse a un sindicato. Resulta rescatable que el último párrafo de esta disposición enérgicamente, refiere que cualquier disposición que establezca alguna multa al trabajador por separarse del sindicato, o bien se desvirtúe la libertad sindical que defiende este artículo, será como consecuencia nula. Por ello se podría objetar la estipulación de las cláusulas dentro de un contrato colectivo, con el precepto 358 en específico con el último párrafo del mismo.

Con la cláusula de admisión se afecta la posibilidad de que se incorporen nuevos miembros que no están sindicalizados, además de restringir el interés colectivo del sindicalismo independiente despidiendo a sus simpatizantes mediante la aplicación de la cláusula de exclusión sin responsabilidad para el patrón.

La cláusula de admisión, se quebranta, la libertad de trabajo reconocida en el artículo 5 constitucional, por que se le impide al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna la actividad, profesión u oficio de su preferencia.

Las posiciones a favor de esta cláusula dicen que se trata sólo de restricciones contractuales y que se ha confundido la libertad de trabajo confunde con la facultad a exigir empleo en una empresa determinada, que reconoce al sindicato la cláusula de exclusión.

Existe, una polémica en cuanto al procedimiento de expulsión de los miembros del sindicato, sobre la base de que la organización sindical cuenta dentro de sus estatutos, cuenta con un procedimiento de expulsión. Sin embargo no se debe juzgar a ningún individuo por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación, en consecuencia los sindicatos se han defendido con el argumento de que como organismo colectivo tiene derecho de expulsar a los miembros perjudiciales, utilizando para este efecto, el procedimiento de expulsión previamente establecido.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación "a establecido que la confesión ficta de un trabajador a quien se aplica la cláusula de exclusión y las declaraciones de testigos no son pruebas idóneas para demostrar que aquél era miembro del sindicato, pero si pueden servir para corroborar otros elementos probatorios rendidos".¹⁹²

Por lo que respecta a la limitación de despedir a los obreros por afiliarse a un sindicato o dejar de pertenecer al, dicha observación la han impugnado los sindicatos en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato Ley, por otra parte condiciona el interés colectivo

¹⁹² Breña Garduño Francisco, Op. cit. p. 355

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

Sin embargo de tal observación consideramos que Implica la renuncia de derechos de los trabajadores por que lo dicho tipo de estipulación es nulo.

"En este sentido parece ser que los sindicatos, si bien son personas de derecho privado, en alguna medida tienen ciertas modalidades que los hacen ser organismos de interés público, pues sus resoluciones están por encima de los derechos de ciertas garantías individuales, como son las relativas a la libertad de trabajo, en su caso como el que aquí se plantea".¹⁹³

La cláusula de exclusión es inconstitucional, en virtud de que restringe la libertad de trabajo y libertad de sindicación.

4.2 Problemática derivada de la aplicación de la cláusula de exclusión

En lo que respecta a la vida laboral actual de México, los líderes sindicales durante muchos años han tenido las armas para imponer su control a los sindicatos con la afiliación forzosa y la cláusula de exclusión que deja fuera del sindicato y del trabajo a los trabajadores indeseables.

Habitualmente, la cláusula de exclusión es eficaz para el charrismo sindical ya que en complicidad con las empresas y la conformidad de las autoridades laborales ha permitido mantener un sometimiento sobre los trabajadores. En este contexto se ha afectado a multitud de obreros y por ende, ha significado un fuerte afianzamiento de las

¹⁹³ Idem.

burocracias charras en prácticamente todos los sindicatos del país. Las organizaciones sindicales que conciertan la cláusula de exclusión no tienen que justificar ante nadie el rechazo de un obrero, simplemente lo deciden y lo cumplen, el resultado es que se deja un enorme poder a los líderes sindicales, para imponer condiciones a su conveniencia a sus asociados.

Las prácticas restrictivas de los sindicatos (cláusula de admisión y de expulsión) son negativas para el conjunto de la sociedad, ya que aquella tiene su origen en limitar los empleos disponibles además de decrecer el número de trabajadores que pueden desempeñar un empleo determinado. Los sindicatos han podido limitar la cifra de labores instaurando unos salarios altos, en general con ayuda del Estado, de tal manera que los sindicatos no pueden realizar esta función si no está obstruida o restringida la libertad de empresas para ocupar obreros no sindicados. Para combatir esta situación es necesario que cesen las practicas restrictivas de los sindicatos, y exista una competitividad en el sistema de libre mercado además de una generalidad de la libertad de asociación.

La situación en el ámbito mundial para los sindicatos no es nada fácil así lo demuestran las estadísticas, ya que en la última década del siglo XX, los sindicatos perdieron alrededor del 50 % de sus miembros según estimaciones de la OIT. El sindicalismo mexicano pudo evitar esta tendencia, en comparación con América latina ya, que se mantuvo en una posición fuerte e influyente en gran parte del siglo pasado.

Por múltiples razones, la presencia de los sindicatos en la vida económica y política del país se fue cotidianamente degradando y disminuyendo en las dos últimas décadas. De casi el 40% de la sindicación de la fuerza laboral, hoy en día sólo es posible representar la mitad. En Alemania por el contrario, el nivel de sindicalización se mantuvo relativamente estable y se ubica actualmente en el 36% de la fuerza laboral.

Es primordial, para el tema que nos ocupa, analizar como se encuentran actualmente los sindicatos mexicanos, con la finalidad de concluir, si en realidad están

cumpliendo con las expectativas, de los trabajadores, y sobre todo si administración es honrada. En una retrospectiva, de la vida sindical en México, encontramos que desde el mandato del presidente Lázaro Cárdenas, la vida política se fundaba en un sistema corporativo autoritario, que en el ámbito de los sindicatos tuvo sus antecedentes en el pacto corporativo de Álvaro Obregón con los obreros de la Casa del Obrero Mundial en tiempos de la revolución y en la alianza establecida entre la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM) de Luis N. Morones con los gobiernos de los años veinte.

Era clara y evidente, la intervención del gobierno dentro de los sindicatos, que servían a los intereses partidistas, para llevar al poder al candidato en turno, por lo que no podemos considerar que las asociaciones de trabajadores hayan cumplido cabalmente con el fin para, que les dio vida, y sobre todo que no podían gozar de una administración transparente, de una autonomía, el único objetivo por el que deben velar los sindicatos es por defender los derechos colectivos de los trabajadores, sin importar ninguna otra circunstancia, por supuesto que en este contexto la cláusula de exclusión, era utilizada para los intereses, particulares del sindicato y no para los colectivos.

En consecuencia, para el año de 1936 el Estado y el partido Político PRI, dominaron los grandes gremios de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) y del Congreso del Trabajo (CT), así como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). El Estado mexicano se valió de la Ley Federal del Trabajo (LFT), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STy PS) y de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA) para proteger a la burocracia sindical oficialista a cambio de su cooperación con las políticas gubernamentales.

Como podemos observar los grandes sindicatos en México eran, de cierto modo sometidos por el PRI, ya que estando en el poder, buscaba de las organizaciones sindicales, mantener a los trabajadores en calma, sin que estos pudieran, ejercer plenamente sus derechos colectivos, debido a que la mayoría de los líderes sindicales, estaban vendidos, con el gobierno.

En consecuencia, los dirigentes de las asociaciones de trabajadores, apoyados por el gobierno colaboraron con los patrones, y procuraron mantener a los obreros calmados. Por lo que dirigir un sindicato era un negocio que resultaba muy lucrativo ya que los funcionarios, a veces operando sindicatos fantasmas, vendían contratos de protección a los patrones.

Dada la situación que imperaba, a los trabajadores no les quedaba otro remedio que organizarse dentro de sindicatos "charros" (controlados por el gobierno) a fin de defender o promover sus derechos, sin embargo fue una tarea, imposible, y resultaba en su expulsión (cláusula de exclusión) por funcionarios sindicales o su rechazo por autoridades laborales del Estado.

Como podemos observar la cláusula de exclusión ha servido en la mayoría de los casos, para ser utilizada en mala manera, recordemos que en principio, esta cláusula tuvo un objetivo que procuraba, conseguir que las asociaciones de trabajadores lograran la mayoría de estos, para luchar conjuntamente contra el empresario, y conseguir mejores condiciones de empleo, pero este propósito, se fue desvirtuando a través de los años, de tal manera que se convirtió en un instrumento con el cual se sometía a los trabajadores a pertenecer a un sindicato, ya que si no acataba lo dicho perdía su empleo, y la posibilidad de ingresar a uno nuevo, fue sin duda alguna una situación que beneficiaba, a los líderes sindicales, en complicidad con el gobierno.

Sin embargo ante los cambios, políticos que ha sufrido nuestro País, las organizaciones sindicales, que no gozaban de ninguna libertad de administración y organización, va feneciendo poco a poco, con la pérdida del poder ejecutivo por el PRI, este último no dirige actualmente el Estado, y no puede proteger lo que en otros tiempos eran los sindicatos corporativistas o "charros". Y sin la protección del presidente y del partido gobernante, el futuro de las federaciones sindicales oficialistas, que se unieron bajo el CT y la CTM, está en duda.

En resumen podemos, expresar que el sindicalismo en México ha pasado por tres etapas importantes, para las últimas décadas del siglo xx; en primer lugar notamos un modelo de sindicalismo corporativo, que data del año de 1930, para convertirse posteriormente en un instrumento de control sobre el movimiento obrero, ahora bien la segunda postura surgió en el año 1990, como resultado de diversas luchas en tiempos anteriores, como una escisión dentro del Congreso del Trabajo y ante la pasividad del sindicalismo corporativo para enfrentar las consecuencias de las prolongadas crisis económicas; se formó el Foro sobre Sindicalismo ante la Nación, del cual nació posteriormente, en 1997, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), esta ha ido progresando en el ámbito nacional, ha procurado de igual manera el dialogo con el gobierno actual.

Finalmente la última etapa que corresponde a criterios más tajantes de grupos de trabajadores que se enfrentan al corporativismo del Congreso del Trabajo, que admitieron la Unión Nacional de Trabajadores, sólo como un movimiento reformista, y se plantearon, aunque de manera muy dispersa, una estrategia de confrontación con gobierno, patrones y sindicalismo oficial.

Ahora bien, nos parece primordial analizar algunas de las jurisprudencias que la SCJN, ha emitido con la aplicación de la cláusula de exclusión. Esto resulta primordial ya que han surgido conflictos por lo que respecta a los criterios para interpretar el correcto sentido de la Ley Laboral, Por ende abordaremos, los aspectos más importantes.

De frente a la aplicación de la cláusula de exclusión, nos encontramos con una dificultad, es decir; nos preguntamos quien será la autoridad encargada de vigilar que el procedimiento de expulsión de un miembro, se realice con toda legalidad; al respecto la SCJN ha resuelto:

"Cláusula de exclusión, requisitos para la aplicación de la. Facultades de las Juntas. Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea

expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados. Por tanto, las juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia legal y quedaron acreditados, y en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto atañe intrusión de las juntas en la vida interna del sindicato".¹⁹⁴

Como hemos examinado el procedimiento que establecen los sindicatos para realizar la expulsión de un miembro, tiene ciertas reglas y procedimientos, sin embargo cuando el trabajador afectado, se percate de que existe alguna irregularidad, podrá acudir a las autoridades del trabajo, que en este caso, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales podrán intervenir, con objeto de cerciorarse si la separación resulta justificada, además de que el procedimiento sea legal.

Resulta rescatable, una consideración importantísima en torno a la aplicación de cláusula de exclusión y este es el problema de la prescripción, por ende; la pregunta a resolver es a partir de que momento empieza a correr el término para aplicar la cláusula de exclusión, la SCJN ha resuelto lo siguiente:

"Cláusula de exclusión por separación, prescripción de la acción para la aplicación de la. Término." En el Título décimo de la LFT no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse.... 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 tiene 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 termino de prescripción por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión

¹⁹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala, Amparo directo, 1258/79, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Unanimidad de 4 votos, Ponente Maria Cristina Salmorán de Tamayo, México, D. F., julio 1979. Informe cuarta, p. 5, 43 y siguiente.

por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores en el art. 517 de la LFT, 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 que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia".¹⁹⁵

Lo anterior aclara a partir de cuando empieza a correr el término para hacer efectiva la cláusula de exclusión. Ahora bien sabemos de antemano que cuando el patrón separa al trabajador de su empleo, será sin responsabilidad para el mismo.

4.3 Conflicto de la cláusula de exclusión, con la libertad de sindicación.

La cláusula de exclusión utilizada por las organizaciones sindicales, para beneficio propio, en contra de la libertad de sindicación, es hoy a todas luces, inconstitucional, sin embargo durante mucho tiempo la Suprema Corte de Justicia de la Nación preservó la legalidad del procedimiento de expulsión, es por ello que nos parece adecuado hacer mención de las jurisprudencias que avalan nuestro dicho.

Esta jurisprudencia, defiende la legalidad del procedimiento de expulsión, en virtud, de que se cumplieren con los requisitos establecidos, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, actualmente el artículo 246 se refiere a los trabajadores ferrocarrileros, así que el texto ya no es el mismo, sin embargo el procedimiento se establece en los estatutos sindicales y es exactamente igual al que refiere esta jurisprudencia, en substancia tenemos que: para expulsar al miembro del sindicato, simplemente basta con que las dos terceras partes de los miembros estén de acuerdo para que la expulsión resulte legal.

¹⁹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala, Amparo Directo 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 6 votos, ponente, Julio Sánchez Vargas, México, D. F., septiembre 1982. Informe de 1982, pp. 35 y 36.

*"cláusula de exclusión, comprobación de la correcta aplicación de la. Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decreto la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos"*¹⁹⁶

Como observamos, no se defiende propiamente la legalidad de la cláusula de exclusión, si no la del proceso, es decir no se pone en tela de juicio la inconstitucionalidad de dicha cláusula, lo que se quiere es que el procedimiento de expulsión, se lleve a cabo conforme lo indican los estatutos, por ende lo que resultara legal, será el proceso de expulsión, y no así la cláusula de exclusión.

La libertad de sindicación, ha referido la Organización Internacional del Trabajo, puede entenderse desde dos puntos de vista: en primer lugar, la libertad que tiene todo trabajador a ingresar a un sindicato, y la posibilidad de no ingresar a ninguna asociación sin que por este hecho se coarten sus derechos de conseguir un empleo, la cláusula de exclusión impide de manera categórica que un trabajador pueda renunciar al sindicato, ya que este hecho significaría perder su empleo, en consecuencia los obreros prefieren permanecer en estas asociaciones sindicales, aunque no estén de acuerdo con la administración, situación que aprovechan los líderes sindicales, para abusar de sus asociados.

"La libertad de trabajo consiste en el derecho a exigir del Estado el reconocimiento de la facultad de elegir, aprender y ejercitar, sin coacciones, la profesión o industria que cada cual estime preferible; la libertad de sindicación es el

¹⁹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Amparo Directo 3351/55. Sebastián Martínez García y otro, 5 votos, ponente, Alfonso Guzmán Neyra, México, D. F., diciembre de 1956, sexta época, quinta parte pp.151 y 156.

derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad. Ambas libertades tienen su origen, como hemos dicho, en la potestad individual; y también como expresa Miceli, en su *Diritto Costituzionale*, en el propio interés de convivencia".¹⁹⁷

Es evidente que la problemática en torno, a la cláusula de exclusión no se presenta fácil, si bien es cierto que el sindicato es una Institución de Derecho Colectivo, que debe velar por encima de cualquier otra cosa, por el bienestar de los trabajadores; en la práctica se ha desvirtuado este fin. Demos entender que en principio la cláusula de exclusión, fue creada para fines de afianzamiento y unión sindical, ya que las asociaciones tenían una importante tarea, que consistía en buscar una consolidación, para luchar con los empresarios, y de esta manera proteger a los obreros, para que el patrón no pudiera contratar si no a trabajadores sindicalizados.

La situación actualmente ha cambiado, los grandes sindicatos cuentan ya con la mayoría de trabajadores, pero esto se ha logrado sacrificando la libertad de trabajo, que tiene todo individuo, las organizaciones sindicales tienen que despertar a la realidad, que se vive en México y más ahora que se ha declarado inconstitucional la cláusula de exclusión, si bien es cierto no se pretende de ninguna manera que las asociaciones de trabajadores desaparezcan si no por el contrario que se reorganicen y depure, para recuperen de nuevo la confianza de los trabajadores, un sindicato ya no podrá optar para conseguir a la mayoría de trabajadores, con una obsoleta cláusula de exclusión, ahora por el contrario tendrán que trabajar arduamente, en proyectos que sean para el bienestar absoluto de los trabajadores, de tal forma que un trabajador no sindicalizado, al escuchar a una organización sindical se convenza, de ingresar, de manera libre, por que el sindicato dirá que va a defender sus derechos colectivos, por encima de cualquier otra circunstancia, por que la unión hace la fuerza.

Ahora bien, pretendemos que el sindicato cumpla con los fines originarios para los que fue creado, de ninguna manera consideramos que la sindicación independiente

¹⁹⁷ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Op. cit, p. 873

sea la solución, ya que traería como consecuencia, sindicatos de papel o fantasmas, lo que defendemos simple y llanamente es la libertad de un trabajador ingresar a un sindicato o no hacerlo, así como la libertad de trabajo que debe respetarse.

"Es en esa forma como Waldeck Rousseau declaraba, al discutirse la Ley que defendería la libertad de sindicarse: *El derecho de un solo obrero que no quiere sindicarse es igual al derecho de diez mil obreros que quieren sindicarse*. Era la expresión definida del significado y contenido de la libertad de asociación, o mejor dicho, del derecho de asociación".¹⁹⁸

Sin embargo debemos considerar los dos aspectos, tanto el positivo como el negativo de la sindicación: "Esta pugna entre libertad y exigencia compulsiva resulta más aparente que real: la exigencia monopolizadora es viable cuando se formula en el sentido de requerir que la masa trabajadora sea representada unida, sin permitir escisiones en la misma, por demás ventajosas para la clase patronal; es injusta, arbitraria e inoportuna cuando pretende establecer, por medio de un sindicato, el dominio absoluto de la profesión o de la clase trabajadora, sin permitir la existencia de otros sindicatos ni la de los obreros libres, esto es no sindicados. Tal situación repugna al sentimiento de libertad, immanente en la clase trabajadora y que debe serlo en la patronal igualmente".¹⁹⁹

El ejercer un monopolio sindical, tiene como consecuencia inmediata que se niegue en mayor grado la posibilidad, de trabajador no sindicalizado, de conseguir un empleo.

El sindicato profesional obligatorio, ha sido defendido, en este sentido: "Se dice que el libra de las violencias y coacciones que la multiplicidad de asociaciones obreras y patronales crea; que, en esa forma, el proletariado constituye unidad y consigue

¹⁹⁸ Ibidem, p. 876

¹⁹⁹ Ibidem, p. 877

mayor fortaleza; que el sindicato único obligatorio representa los intereses de clase que están por encima de los intereses de los individuos aislados".²⁰⁰

"Doctrinariamente la sindicación obligatoria significa la anulación del principio de libertad por un lado; y por otro, que la potestad legislativa es reemplazada por la sindical, que impone su voluntad como expresión colectiva, no consultado o manifestando la realidad de la opinión de sus componentes".²⁰¹

El sindicalismo mexicano en este período de transición política, no consigue fuerza y unidad. La realidad sindical de México no existe unidad ni coordinación en el movimiento sindical mexicano, y es ahora el momento en que más se requiere, con las reformas laborales que se avecinan, y que destinan un futuro incierto, para los sindicatos, podemos observar a lo largo de la historia que las asociaciones de trabajadores, siempre estuvieron manipuladas por el gobierno, como consecuencia deriva la mala administración y la corrupción de los líderes sindicales, por lo que los grandes sindicatos no servían a los intereses de los trabajadores, si no a los suyos propios.

Es momento de que se vuelvan a retomar los ideales del sindicato, se necesita una depuración urgente de todas y cada una de las asociaciones de trabajadores, para conseguir la consolidación y luchar por los ideales más justos en materia colectiva, si bien es cierto la que la resolución de la Suprema Corte de Justicia al declarar inconstitucional la cláusula de exclusión, ya no podrá ser un arma eficaz de sometimiento, para conservar la mayoría de trabajadores dentro de un sindicato, este tendrá que actuar de forma honesta convenciendo a los obreros, de que la mejor forma de defender los derechos colectivos, será el pertenecer a un sindicato, pero para logra este fin se necesita, todavía de un largo proceso de reorganización de los sindicatos, dejando a tras todas las malas costumbres, para que se actúe con

²⁰⁰ Ibidem, p. 878

²⁰¹ Idem.

claridad, no es fácil pero se debe intentar ya que la desaparición de las grandes asociaciones sindicales, sería un duro golpe para los trabajadores, ahora que más se necesita con la reforma laboral que se pretende en México.

4.4 De la protección de los derechos colectivos de los trabajadores y la libertad de sindicación.

La resolución de la Suprema Corte de Justicia, al declarar inconstitucional cláusula de exclusión, es sin duda alguna un avance significativo en defensa de la libertad sindical y de trabajo a que tienen derecho todos los obreros, sin embargo habría que asegurar prerrogativas inherentes al Derecho Colectivo del Trabajo, sin las cuales no puede existir una auténtica libertad sindical, por ejemplo, el registro libre de sindicatos y de directivas sindicales, el voto libre y secreto en las elecciones internas, el derecho de los trabajadores a tener acceso a la documentación legal referente a su organización en poder de los tribunales laborales, o medidas que impidan de manera efectiva la injerencia de las empresas en la vida interna sindical

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en 1999 convirtió en jurisprudencia la libertad de asociación, con lo cual se puntualizó la posibilidad de que en una empresa existan dos sindicatos o más, sin menoscabo de la titularidad del contrato colectivo para la organización mayoritaria. Para el 2001, ha resuelto en contra de la cláusula de exclusión por segunda ocasión, por lo que sólo resta que tres casos más sean resueltos en el mismo sentido para que el criterio que considera inconstitucional esa cláusula se convierta en jurisprudencia.

Ahora bien, con la resolución de la SCJN, al declarar inconstitucional la cláusula de exclusión, la labor de los sindicatos debe plantearse hacia una mejor organización, procurando ante todo las mejores condiciones de trabajo, y dejando atrás la lucha por el poder atropellando los derechos de libre sindicación de los trabajadores, por lo que no debe ser obligada la afiliación de los trabajadores al

sindicato, y su permanencia será desde luego el resultado de la eficiencia con que los sindicatos se desempeñen en la vida laboral.

Por lo que respecta al apartado "B", del artículo 123 constitucional, la SCJN califica a la libertad sindical, en uno solo en uno de sus aspectos, el de la libertad de asociación sindical. Por ende al declarar inconstitucional el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se permite la existencia de más de un sindicato por dependencia. Pero nada más. Porque los trabajadores al servicio del Estado siguen sin tener el derecho a la contratación colectiva y a la huelga, a diferencia de los trabajadores encuadrados en el Apartado "A". Por ende sin, contratación colectiva, y huelga, no podrá hablarse de libertad sindical, aunque exista, libertad de asociación sindical.

Se debe por consiguiente luchar para que, una vez conquistada la democracia sindical, y recuperadas las funciones clasistas de los sindicatos mexicanos, exista una conciliación entre la libertad colectiva y la libertad individual de cada trabajador, esto se lograra en el momento mismo en que lo decidan conjuntamente los trabajadoras al servicio del Estado, la lucha por la verdadera libertad sindical: libertad de asociación, derecho a la contratación colectiva y derecho de huelga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación actualmente tomó un acuerdo de mucha importancia para la vida sindical del país al dictaminar que la llamada "*Cláusula de Exclusión*", existente en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, es inconstitucional.

De acuerdo a esta resolución, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo son ilegales. Consecuentemente, en la nueva situación, cualquier trabajador podrá tener el derecho de renunciar a una organización sindical sin que ello afecte su empleo.

Por consiguiente, los ministros de la Corte concluyeron que la "Cláusula de exclusión" es violatoria de los artículos 5 y 123 Apartado A, fracción XVI de la Constitución del país. Como consecuencia la exclusión por separación voluntaria del sindicato es inconstitucional. Ya que en virtud de la cláusula de exclusión se limita la libertad sindical.

Debemos examinar en cuanto a la cláusula de exclusión, los dos aspectos que conciernen a este problema tanto el positivo como el negativo, las corrientes a favor de ella, se encuentran preocupadas por la situación a futuro de los sindicatos, estos argumentan que afectará la bilateralidad en las relaciones laborales ya que ahora las empresas podrán contratar directamente a los trabajadores sin intervención del sindicato, y como consecuencia de la negociación colectiva se retornaría a la individual.

Se expone que esta relativa libertad de los trabajadores, a no estar sindicalizados para conseguir un empleo, podrá desembocar en una división del sindicalismo mexicano, que por consecuencia no beneficiara a los obreros, si no por el contrario las nuevas asociaciones, serían básicamente de empresa, viéndose coartados los derechos laborales, como la huelga y esencialmente esta situación fuese aprovechada por los empresarios, para tratar de forma individual las relaciones laborales.

Sin embargo consideramos que la declaración de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, no tiene que ser vista de manera trágica para la vida de las organizaciones sindicales. Nos encontramos en un momento histórico en el que se abrirá una nueva situación en la cual los trabajadores ya no estarán subordinados a los líderes sindicales, temiendo que se les aplique la cláusula de exclusión y como consecuencia ser despedidos impunemente, sobre todo a aquellos trabajados con más participación sindical.

Resulta importante, conciliar la libertad colectiva con la individual, esto solo es posible haciendo valer la libertad sindical, sin dejar de lado los objetivos fundamentales para los que fueron creados los sindicatos, y la solución inmediata para estos es hacer valer la democracia sindical y la reorganización democrática del movimiento obrero.

El sindicato es una institución de Derecho Colectivo de trabajo, de relevancia significativa, sin embargo no esta cumpliendo con sus objetivos no satisface los intereses de los trabajadores, por una parte tenemos que el gobierno y los lideres sindicales, en complicidad mantenían a los trabajadores bajo control, para no incurrir en una huelga indeseada, (esto en cuanto al gobierno), pero algunos dirigentes, de los sindicatos no menos inteligentes, extorsionaban también al patrón, con el fin de obtener beneficios personales, a cambio de que no estallara una huelga.

Efectivamente, en muchas ocasiones era factible que la huelga se llevara a cabo, una vez que esto sucedía, los lideres se arreglaban con el patrón, y se levantaba la huelga, los trabajadores eran convencidos, consiguiendo en el mejor de los casos, mejorías insignificantes, pero no habia de otra opción o se levantaba la huelga o se quedaban sin empleo.

Esta situación tiene que cambiar, el primer paso esta dado, ya se ha declarado inconstitucional la cláusula de exclusión, pero aún falta mucho por hacer, no basta esta decisión. Los sindicatos deben despertar a la realidad que sé esta viviendo, en cuanto a los trabajadores, ahora tienen en sus manos la decisión de querer o no sindicarse, pero será tarea de las asociaciones convencer a estos de que es la mejor opción, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado inconstitucional, la cláusula de exclusión, no así la de admisión, que condiciona el empleo a estar dentro de un sindicato, por lo que no podemos hablar todavía de una libertad de trabajo plena.

Resulta indispensable, hacer mención de la jurisprudencia que acabó con la cláusula de exclusión, así como de una breve referencia acerca de cómo surgió la problemática en torno a éste tema, por ende refiere lo siguiente:

En la sesión del 17 de abril del 2001, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de aprobó por unanimidad de cinco votos el proyecto de resolución presentado por el Ministro Azuela en el que, fundamentalmente, se declaró la inconstitucionalidad de la llamada cláusula de exclusión por separación, prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, A juicio de la Sala el hecho de que un trabajador pierda su puesto de trabajo como consecuencia de la expulsión del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, implica la violación de las garantías contenidas en los artículos cinco y nueve y 123 apartado A, fracción XVI, de la Constitución.

La cláusula de exclusión fue declarada inconstitucional, en virtud de que 31 trabajadores del ingenio El Potrero fueron despedidos en 1998, cuando abandonaron a su sindicato (STIASRM) para formar uno nuevo.

Los conceptos de violación que se consideraron fueron los siguientes: : que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo violan las garantías de los artículos 1, 5, 9 y 123, apartado A, fracción XVI, en tanto impone un régimen de excepción que les disminuye su calidad de personas en tanto les impide la libre disposición de sus personas y sus bienes; el laudo reclamado viola las garantías individuales acabadas de mencionar porque constituye el primer acto de aplicación de los preceptos legales mencionados, el laudo reclamado viola el artículo 133 constitucional, en tanto le da mayor jerarquía a los preceptos legales que los de la Constitución; el laudo viola las garantías de los quejosos previstas en los artículos 1º, 5º, 9º, 14, 16, 17 y 123, pues priva a los quejosos de sus derechos sin haberse seguido las formalidades esenciales del procedimiento; el laudo viola las mismas garantías en virtud de que desconoce los compromisos asumidos por el Estado mexicano a partir de la firma del Convenio 87 de la Organización Internacional del

Trabajo, norma inferior a la Constitución pero en jerarquía superior a las leyes, entre ellas la Federal del Trabajo.

Sin duda alguna que al declarar inconstitucional, la cláusula de exclusión, sé esta dando un gran paso, para acabar con el sometimiento de los trabajadores por parte de los líderes sindicales corruptos, es por ello que no podemos considerar que sea el fin del sindicalismo en México, sino por el contrario será la conclusión de la, mala administración de estos, además de que se acaban con los despidos injustificados por parte del sindicato, sin responsabilidad para el patrón al correr a trabajadores, que el mejor de los casos desempeñaban bien su trabajo, y por no estar de acuerdo con las prácticas de los líderes eran despedidos, por ser trabajadores indeseables.

El dictamen de la Corte puede ayudarnos en la coyuntura para movernos con mayor libertad al interior de los sindicatos. Esto lo debemos aprovechar pero no para renunciar a los sindicatos sino para rescatarlos del charrismo y democratizarlos. Los sindicatos siguen siendo vigentes y necesarios para la defensa obrera frente al capital.

Esta resolución de la Sala es de gran importancia en tanto que mediante la misma se abre la posibilidad de uno: constituir un nuevo sistema de relaciones entre los trabajadores y los sindicatos; en segundo lugar reinventar a los sindicatos a efecto de que logren adiciones voluntarias y no sólo a través de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y por último concluir con una de las últimas formas de mantenimiento del orden que le permitió al PRI constituir un modelo de dominación corporativa.

Expresan las asociaciones más importantes de nuestro País como la CTM, lo siguiente, La reorganización es urgente precisamente en sindicatos nacionales de industria forma moderna de organización del proletariado. Por lo demás, los sindicatos nacionales son una conquista de los trabajadores en lucha. Necesitamos,

eso sí, la unidad democrática. En nuestro plan de reorganización no se requieren miles de sindicatos y sindicatitos, se precisan únicamente de 20 sindicatos en otras tantas ramas de la producción económica en el país. Asimismo, necesitamos de la contratación colectiva de trabajo y la modernización de ésta mediante contratos colectivos de trabajo únicos por rama de actividad industrial.

Existen otras agrupaciones sindicales que esta mayo del 2001 presentaron una configuración muy real de los grupos que reivindican la defensa del trabajo, destacando el Frente contra la privatización de la Industria Eléctrica (Sindicato Mexicano de Electricistas), la Coordinadora Magisterial y el Movimiento Urbano Popular, entre muchísimos otros grupos de trabajadores o sindicatos. Este mayo nos demostró que es urgente la solidaridad de los sindicalizados hacia una inmensa masa de trabajadores sin registro ni alguna prestación laboral, esos grupos deben ser llamados, pero no para obligarlos a sindicarse, si no por el contrario para convencerlos, con un proyecto sólido, que el sindicato es la mejor opción para defender sus derechos laborales, pero esto no se lograra, si no se acaba con el viejo sindicalismo a merced de intereses partidistas, o con líderes sindicales corruptos que defraudan a los trabajadores.

Es necesario que los sindicatos busquen a los trabajadores, con una administración limpia, con las mejores opciones para estos, últimos sin coartar su derecho a sindicarse, que no sea un deber si no una convicción propia de cada obrero, no queremos que la institución del sindicato desaparezca, concordamos con el criterio de que un solo sindicato sea el titular del contrato colectivo, sin embargo para que esto suceda, la asociación de que se trate, debe ante todo velar por los derechos colectivos de los trabajadores, llevar una administración decente, no dejarse vender por intereses partidistas, y sobre todo dejar a libre elección del trabajador a querer pertenecer a un sindicato, para de esta forma no impedir su libertad de trabajo, por otra parte el trabajador ya no podrá ser separado de su empleo, por el hecho de que el sindicato lo decida, es por ello que para la conciliación de los derechos colectivos, con el derecho individual de cada trabajador proponemos lo siguiente:

Una de las elecciones más viables para los trabajadores sería que tuvieran, varias opciones de sindicatos para que de esta manera pudieran escoger a la que quieren ingresar, y también tener la posibilidad de no sindicarse si no le desea.

Por otra parte, a los trabajadores de les debe considerar como prerrogativa el poder renunciar a los sindicatos sin que hubiera ningún problema, además de poder constituir otros sindicatos o permanecer como trabajadores libres no afiliados a ninguna organización.

Reconocemos que se necesita buscar una nueva fórmula que reconcilie, la libertad individual de cada trabajador a pertenecer o no a un sindicato, sin que ello conlleve a constituir un monopolio sindical, que lejos de beneficiar a los obreros los perjudica. "La libertad de trabajo, sin la de asociación sería incompleta, desprovista de sentido. El trabajador aislado queda a merced del más fuerte; y su libertad por más que se proclame enfáticamente, resulta nula, incierta, falsa".²⁰²

La decisión de la SCJN fortalece y reivindica la lucha sindical, además de que ataca al sindicalismo corrupto y no a los sindicalistas. Las, organizaciones sindicales nuevamente deben ganarse la confianza de los trabajadores, para tener unión y fuerza que necesitan, pero sin menoscabar la libertad de trabajo, y de sindicación a que tienen derecho todos los trabajadores.

²⁰²²⁰² por Breaña Garduño Francisco, Op. cit, P. 874

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los primeros logros para el Derecho Colectivo del Trabajo, se originan cuando los trabajadores toman conciencia de la explotación de la que eran objeto, por lo que se agrupan para luchar por que sus derechos como trabajadores sean reconocidos. Una vez iniciada la Revolución Industrial, se tomó conciencia de la lucha de clases, al lograr eliminar, aquéllas leyes que coartaban la libertad de asociación y coalición, finalmente se les reconoció como personas jurídicas, lo cual obliga a los empresarios a respetar las condiciones, que se imponían para ofrecer el trabajo, mediante un Contrato Colectivo, el cual se negociaría entre patrón y el sindicato.

SEGUNDA.- En México, las acciones que tomaron los trabajadores, en los movimientos de Cananea y Río Blanco, provocaron la instauración de la jornada de 8 horas, así como al principio de igualdad al salario, al derecho de preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, la protección de las mujeres trabajadoras, entre otros derechos sociales.

TERCERA.- El derecho Colectivo estudia el fenómeno que ocurre cuando trabajadores y patrones se asocian, así como los convenios celebrados y las controversias o conflictos que entre ellos existan. Implica, el regular las relaciones colectivas, entre sindicatos y empresas, de las cuales derivan el derecho a huelga, el Contrato Colectivo, y Contrato Ley.

CUARTA.- En Nuestra Constitución en el artículo 5 se encuentra consagrada la libertad de trabajo. El principio fue reconocido la Carta Magna de 1857 y a su vez paso a la de Querétaro, que es su artículo cuarto expresaba que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode.....nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, la persona es libre

para escoger y dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado .

QUINTA.- 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.

SEXTA.- El sindicato, es una asociación profesional de trabajadores o bien de patrones, tiene que cumplir con fines específicos, que son velar por que los derechos de los trabajadores sean respetados, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

SÉPTIMA.- La cláusula de exclusión es una normación del contrato colectivo que establece 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.

OCTAVA.- La Libertad de sindicación es un derecho propio de cada trabajador, la libertad sindical, corresponde a las organizaciones sindicales, y es una actividad libre destinada a la realización de los fines del derecho colectivo del trabajo.

NOVENA.- La Organización Internacional del Trabajo, reconoce la libertad de sindicación en tres aspectos fundamentales, 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, la cual consiste en no ingresar a un sindicato determinado, o bien no pertenecer a ninguno, y por último, la separación o renuncia, que constituye la prerrogativa, del trabajador de poder separarse o de renunciar al sindicato.

DÉCIMA.- La llamada cláusula de exclusión, es obsoleta ya que el fin para la que fue constituida era lograr una consolidación sindical, cuando las asociaciones de trabajadores apenas estaban naciendo a la vida laboral, sin embargo a lo largo de los

años se fue desvirtuando este objetivo, situación que han aprovechado los líderes sindicales, para menoscabar a los trabajadores y conseguir por encima de los derechos de sindicación, la mayoría de obreros, como consecuencia de lo anterior, obtienen beneficios propios, y no velan por el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

DÉCIMA PRIMERA.- La Institución de Derecho Colectivo, sindicato, no debe desmembrarse, si no por el contrario, se necesita una reorganización urgente, y depuración, con la finalidad de proteger y velar por los derechos colectivos de los trabajadores. Los trabajadores, deben poder tener, la opción de escoger entre varios sindicatos, a fin de decidir en cual se quieren afiliar.

DÉCIMA CUARTA.- Será labor de las organizaciones sindicales, el reivindicarse, para poder convencer a los trabajadores que es la mejor opción, el integrarse al sindicato, pero siempre respetando la libertad individual de sindicación de cada trabajador, y sin coartar esta.

DÉCIMA QUINTA.- El sindicato, que en base a su buena administración, transparente, respeto a los derechos de los trabajadores, que se demuestre que cumple cabalmente con los fines de defensa de derechos colectivos, debe por consiguiente obtener la mayoría de trabajadores, estos convencidos de que es la mejor opción, para de esta forma ser el titular del contrato colectivo, considerando por sobre todo, el derecho de cada obrero a no ser sindicalizado, así también respetando, la decisión individual de separarse del sindicato, sin que por este motivo pierda su empleo.

**FALTA
PAGINA**

178

BIBLIOGRAFIA

- 1.-BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo, segunda edición aumentada y puesta al día, Porrúa, México, 1994.
- 2.-BRICEÑO R, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Haria, México, 1985.
- 3.-CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero Sustantivo, quinta edición, Editorial, Fuentes Impresoras, México, 1971.
- 4.-CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial, Trillas, México, 1994.
- 5.-CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho laboral, segunda edición, Editorial, Trillas, México, 1994.
- 6.-DÁVALOS, José, Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, de Russomano, Mozart Victor, UNAM, segunda edición, México 1981.
- 7.-DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1997.
- 8.-DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I, undécima edición, Porrúa, México, 1998.
- 9.-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1999.
- 10.-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, tomo II, séptima edición Porrúa, México, 1993.
- 11.-GARDUÑO BREÑA, Francisco, Lev Federal del Trabajo, comentada y concordada, cuarta edición, UNAM, 1999, México.

12.-GARRONE, José Alberto, Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, Tomo III, Editorial, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1975.

13.-GHEZZI, Giorgio y ROMAGNOLI, Umberto, Diritto Sindicale, Bolonga, Zanichelli, 1987.

14.-LEROY, Máximo, Derecho Consuetudinario Obrero, Tomo, II, 1992.

15.-MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, Derecho Colectivo del Trabajo Teoría y Análisis de sus Normas, Editorial, Jurídica de Chile, 1989.

16.-MANGLANO MOLERO, Carlos, Derecho Laboral, Introducción, Fuentes, Contrato de Trabajo, Editorial, REUS, Madrid, 1980.

17.-MENGONI, Luigui, Regime Giuridico de lle Organizzazione Professionali in Italia, Editorial, CECA, Luxemburgo 1996.

18.-MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983.

19.-RABASA O Emilio, CABALLERO, Gloria, Mexicano ésta es tu Constitución, Editorial, Porrúa, México 1994.

20.-RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido comentarios y jurisprudencia, novena edición, Editorial, Pac, México 1987.

21.-RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Editorial, Trillas, México.

22.-REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo e Integración Economica, Universidad Autónoma Metropolitana división de Ciencias Sociales y Humanidades, México 1994.

23.-SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial, Talleres Gráficos, Andrés Doria, México, 1967.

24.-Suprema Corte de Justicia de la Nación, La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, Fondo de Cultura Económica, Tomo Q, Z, México 1992.

25.-TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial, Trillas, México, 1961.

26.-TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1977

27.-VÁZQUEZ, José Antonio, Derecho del Trabajo II, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1969.

LEGISLACIÓN

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "comentada y actualizada por" Delgado Moya Rubén, editorial, Ediciones Jurídicas Red. México, 2000.

2.-Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "comentada por", Trueba Urbina, Alberto, 40ª edición, Editorial, Porrúa, México 2001.

3.-Ley Federal del Trabajo, "comentada y concordada", _por Garduño Breña Francisco, cuarta edición, UNAM, 1999, México.

4.-Ley Federal del Trabajo, comentada, por TRUEBA URBINA, Alberto, Septuagésima quinta edición actualizada, Editorial, Porrúa, México, 1995.

5.-Ley Federal del Trabajo, "reformada y comentada por", Trueba Urbina, Alberto, Barrera Trueba, Jorge, 82ª edición, Editorial, Porrúa, México, 2001.

6.-Ley Orgánica de Libertad Sindical, España, 1999.

7.-Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Amparo Directo 3351/55. Sebastián Martínez García y otro, 5 votos, ponente, Alfonso Guzmán Neyra, México, D. F., diciembre de 1956, sexta época, quinta parte pp.151 y 156.

8.-Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Amparo directo, 1258/79, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Unanimidad de 4 votos, Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo, México, D. F., julio 1979. Informe cuarta, p. 5, 43 y siguiente.

9.-Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Amparo Directo 1465/82 . Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 6 votos, ponente, Julio Sánchez Vargas, México, D. F. , septiembre 1982. Informe de 1982, pp. 35 y 36 .

OTRAS FUENTES

10.-DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, tomo I, Porrúa ,México, 1993

11.-Diccionario Jurídico, Abeledo- Perrot, Tomo I , Buenos Aires.

12.-ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica, Argentina, Argentina, 1995.

13.-Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial, Porrúa, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1998.

14.-COMISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

15.-COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS), Queja presentada por el sindicato de trabajadores al servicio del Estado , en el sistema de Transporte Colectivo, contra el Gobierno Mexicano

16.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1948, "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", 1948. fecha de entrada en vigor: cuatro de Julio de 1950, en San Francisco, con fecha de adopción: cuatro de julio de 1948.

17.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, C 98 "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva" de 1949, fecha de entrada en vigor, dieciocho de julio de 1951, fecha de adopción primero de julio de 1949.

18.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las relaciones Laborales en el Cono Sur, Estudio Comparado", Madrid, MTSS, 1995

V^ob
/ 16/11/11