



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

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

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DE LOURDES RODRIGUEZ GARCIA



ASESOR DE TESIS: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO, D.F.

2001/



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

NOMBRE: Maria de Lourdes

Rodriguez Garcia

FECHA: 16-01-04

FIRMA:

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARIA DE LOURDES RODRÍGUEZ GARCIA**, con número de cuenta 85298259, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION", bajo la dirección de la Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 8 de octubre del 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.



Ayer y hoy

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPIRITU"

Ciudad Universitaria, D.F. 16 de octubre del 2003.

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

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA

Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar 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 recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

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

DEDICATORIAS

A DIOS.

A MIS PADRES:

Por todo su apoyo, cariño y esfuerzo para lograr que esto fuera posible. Gracias. Los quiero mucho.

A ARTURO:

Por el tiempo que hemos compartido.

A MIS HERMANAS:

Por estar a mi lado.

A MI TÍO RODOLFO:

Por el cariño que me diste y por que siempre estarás aquí.

A MIS TÍOS:

Miguel, Juana, Carmen, Adrián y Leticia, por todos sus consejos y apoyo. Gracias

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

A TODOS MIS MAESTROS:

Por que gracias a ellos es posible realizar este sueño

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

I N D I C E

INTRODUCCION	3
1. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.	7
1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.	7
1.2 ASOCIACIÓN PROFESIONAL.	9
1.3 SINDICATO	10
1.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	18
1.5 ESTATUTOS	19
1.6 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN	23
1.7 TRABAJADOR.	24
1.8 PATRÓN.	26
1.9 LIBERTAD SINDICAL.	27
2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	30
2.1. ANTECEDENTES DEL SINDICATO.	30
2.2. ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	41
2.2.1. ANTECEDENTES DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.	46
3. ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO	50
3.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	50
3.2. ELEMENTOS ESENCIALES	51
3.3. ELEMENTOS DE VALIDEZ	57
3.4. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO.	60

4. APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.	71
4.1. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.	71
4.2. RESPONSABILIDAD SINDICAL	81
4.3. RESPONSABILIDAD PATRONAL	86
4.4. DERECHOS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR AFECTADO	90
5. INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULA DE EXCLUSION	93
5.1. DERECHO DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN (ART. 9)	93
5.2. DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL (ART.123)	95
5.3. LIBERTAD SINDICAL	98
5.3.1. LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL O COLECTIVA.	99
5.3.2. ASPECTO NEGATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL	104
5.4. JURISPRUDENCIA	114
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFIA	128

INTRODUCCION

El presente trabajo fue motivado por la inquietud que tenemos acerca del tema de la Cláusula de Exclusión la cual como veremos mas adelante consiste en que: "los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, siempre y cuando dicha cláusula este pactada en el Contrato Colectivo De Trabajo".

Consideramos que esta cláusula es inconstitucional por que ataca los derechos esenciales del hombre, como son la libertad del trabajo y Asociación Profesional.

La Cláusula de Exclusión contraria también a lo dispuesto en la ley federal del trabajo en el artículo 358, en el sentido de que: "a nadie se le puede obligar a formar parte del sindicato o a no formar parte de él".

Para mostrar la inconstitucionalidad de esta cláusula haremos un análisis de diferentes aspectos.

Dentro del primer capítulo estudiaremos lo referente a los conceptos básicos que debemos conocer para la mejor comprensión del tema a tratar, conceptos

tales como: Derecho Colectivo del Trabajo, Asociación Profesional, Sindicato, Contrato Colectivo De Trabajo, Estatutos, Cláusula De Exclusión, Trabajador, Patrón, Libertad Sindical. Estas son nociones que se manejan a lo largo de la investigación de ahí la importancia de conocerlos.

El segundo capítulo se refiere a los antecedentes de aspectos tales como: Sindicato, Contrato Colectivo de Trabajo Y Cláusula de Exclusión. Es importante conocer los antecedentes tanto del sindicato como del contrato colectivo, ya que constituyen la base para la existencia de la Cláusula de Exclusión, tema central de nuestro trabajo.

En el tercer tema haremos un análisis del contrato colectivo de trabajo, estableciendo tanto los elementos esenciales como son: objeto y consentimiento; así como los elementos de validez; es decir, capacidad, licitud en el objeto y formalidades del mismo, así como también los elementos que la integran.

La importancia del contrato colectivo de trabajo radica, en que es a través del cual la clase obrera logra mejorar sus condiciones de vida. Es también dentro de este instrumento donde podemos encontrar la Cláusula de Exclusión, por lo cual consideramos importante dedicar un capítulo a analizarlo.

En el cuarto capítulo encontramos el procedimiento de aplicación de la Cláusula de Exclusión, el cual se encuentra plasmado en el artículo 371 del a ley federal del trabajo, en este artículo se indica cuales serán los motivos y procedimientos

de expulsión, así mismo analizaremos los casos en que incurren en responsabilidad el patrón y el sindicato al aplicar indebidamente la Cláusula de Exclusión a un trabajador, así como también, las acciones y derechos que tiene el trabajador afectado.

En el capítulo quinto explicaremos el derecho de reunión y asociación consagrado en el artículo noveno constitucional, de igual manera el derecho de asociación profesional contenido en el artículo 123.

Explicamos la libertad sindical, tanto individual como colectiva, así como también el aspecto negativo de esta.

Es en este capítulo donde tratamos el tema principal de este trabajo, es decir hablamos de la inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión, por se contraria a los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y la de Asociación Profesional. Pensamos que las garantías de las personas siempre deben de estar por encima de cualquier derecho sectorial. Decir lo contrario es un tanto despreciar a la persona y someterla a un régimen totalitario sindical.

Por lo anterior proponemos que la Cláusula de Exclusión se eliminada, quitando a si el poder al sindicato de castigar tan duramente a un trabajador que tomo la decisión, por así convenir a sus intereses, de renunciar al sindicato, esto es en tratándose de separación, así también quitarle ese derecho penal del que se doto a la asociación para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo cuando estos han cometido alguna falta.

Es verdad que la Asociación Profesional requiere de un derecho penal que la proteja contra los actos ilícitos de sus miembros, pero ese derecho debe regirse de acuerdo a los principios fundamentales de derecho. Pensamos que esas sanciones deben ser acorde a la gravedad de sus actos.

De lo cual concluimos que las causas de expulsión de los miembros de una asociación deben de ser particularmente graves. Ahora bien creemos que no hay justificación jurídica para que las acciones del sindicato trasciendan a lo extremo, yendo al grado de que un obrero tiene que perder el trabajo por un aspecto interno de la agrupación.

1. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.

Como primer tema dentro del presente trabajo consideramos importante comenzar por definir algunos conceptos dada la importancia que implica entenderlos para una mejor comprensión de los aspectos a tratar.

1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

El primero de ellos será el DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, que es " la norma fundamental que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos de trabajo".¹

El derecho colectivo de trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, sin la cual serían frágiles los derechos de cada trabajador.

De tal manera que el derecho colectivo es una garantía de efectividad del derecho del trabajo, que es la protección del trabajador.

¹ Mario CUEVA DE LA, *Derecho Mexicano Del Trabajo*, T.II, sexta ed; ED. Porrúa, México 1964, pag 226.

Otros autores lo han definido como " aquel que teniendo conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses".²

Otras posiciones al respecto dicen " que es la parte del derecho del trabajo relativo a las asociaciones laborales en la profesión y empresa, sus contratos, sus contiendas y arreglo de éstas".³

Después de haber tomado en consideración los conceptos antes mencionados podemos concluir que el derecho colectivo de trabajo: Es el conjunto de normas que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos.

² Guillermo, CABANELLAS, *Tratado De Derecho Laboral*, T.II, Vol.I, ED.HELIASTA, S.R.L.; pag 220.

³ Alfred, HUECK, H.C.NIPPERDEY, *Compendio De Derecho Del Trabajo*, ED. Revista de Derecho Privado, Madrid 1963, pag 57.

1.2 ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

El siguiente tema reviste una gran importancia dentro del derecho del trabajo, ya que representa la forma o el medio que tienen los trabajadores para el logro de sus objetivos y mejora de sus condiciones laborales.

El término asociación profesional se ha empleado a través de muchos años para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales, y es también este término el que más frecuentemente se usa en la doctrina.

La asociación se puede definir como un agrupamiento permanente de personas para la realización de algún fin lícito, que no sea de naturaleza económica.

El derecho de asociación profesional es aquel que únicamente pertenece a los trabajadores o patrones como miembros de una clase social, es decir, el derecho de asociación no es el derecho del hombre, o sea, cualquier persona sino únicamente aquellos que pertenezcan a la clase trabajadora.

Ello quiere decir que la asociación profesional debe constituirse necesariamente sobre la base de grupos profesionales, y con el objeto de defender los intereses comunes de la profesión.

Sólo se trata de una asociación profesional en el sentido del derecho del trabajo cuando por lo menos uno de sus fines principales se dirige hacia la regulación de cuestiones de la profesión, pertinentes al derecho laboral.

El derecho de asociación profesional se consagra en el artículo 123 constitucional como una garantía de igualdad en las relaciones entre el capital y el trabajo.

1.3 SINDICATO

Dentro de éste tema abundaremos un poco más allá del concepto, ya que nos parece de gran importancia para la mejor comprensión de los puntos a tratar.

Sindicato es " toda unión libre de personas que ejerzan una misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se

constituyan con el carácter de permanente con el objeto de defender los intereses profesionales y de sus condiciones de vida".⁴

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo da una definición de sindicato, y nos dice que es "la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De la anterior definición podemos obtener los siguientes elementos:

- a) El sindicato es una asociación profesional, o sea, un conjunto de trabajadores o patronos, y como ya vimos anteriormente esas asociaciones que persiguen diferentes objetivos se encuentran reguladas por el artículo 123 fracción XVI de nuestra Constitución.
- b) Los fines del sindicato deben ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Estas asociaciones persiguen diferentes objetivos, por un lado los trabajadores tienen como principal objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas, y por otro lado las asociaciones de patronos buscan la defensa de sus derechos patrimoniales.

⁴ Guillermo, CABANELLAS, Ob Cit, pag. 237.

El sindicato ostenta la representación y la defensa de los intereses colectivos de sus miembros, así como, también los intereses individuales de sus afiliados.

El legislador al consagrar esta figura del sindicato la rodea de algunas ventajas para su ejercicio, como ejemplo de ellos tenemos las preferencias establecidas a favor de los trabajadores sindicalizados, como aquellas que se refieren a la ocupación de vacantes que concurren a la empresa. El derecho otorgado a los sindicatos para pedir y obtener el contrato de trabajo y la obligación del patrón de celebrarlo.

Los sindicatos que se encuentran legalmente registrados la ley les otorga personalidad jurídica, pero su capacidad es limitada ya que sólo pueden adquirir bienes muebles siempre que estos no sean destinados a fines de lucro, pueden adquirir los inmuebles que se destinen a objeto de su institución, podrán celebrar los actos de derecho común que se relacionen directa o indirectamente con el objeto y los fines del sindicato. El sindicato tiene además capacidad para presentarse en el juicio como actor o como demandado en defensa de los intereses de la asociación en materia de trabajo, así como, para exigir el cumplimiento de los pactos celebrados con el patrón.

Clasificación de los sindicatos de Trabajadores: La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, contiene los diferentes tipos de sindicatos que existen, que a continuación reproducimos:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicio en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para que el sindicato este legalmente constituido, la ley exige que se cumpla con ciertos requisitos, éstos pueden ser de fondo y de forma.

a) Los referentes a las personas que pueden ejercitar el derecho

Requisitos de Fondo: b) En cuanto al objeto

c) Los que se refieren a la organización.

Requisitos de forma: a) Son aquellos que preceden a la formación del sindicato y sus actividades

A continuación haremos un breve análisis de cada uno de los requisitos antes mencionados, y comenzaremos por desarrollar aquellos que se refieren al fondo.

a) Los referentes a las personas.

1. Número mínimo de personas. El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos deben de estar constituidos por lo menos con veinte miembros en servicio activo, cuando se trate de sindicatos de trabajadores, y con tres patrones si el sindicato pertenece a éstos.

2. Capacidad para ingresar al sindicato.

» Pueden formar parte de los sindicatos aquellos trabajadores mayores de catorce años.

» No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los

trabajadores de confianza.

» No podrán formar parte de la directiva del sindicato los trabajadores menores de dieciséis años, así como, los extranjeros.

b) En cuanto al objeto.

Se debe de tratar necesariamente de una asociación ya sea de trabajadores o bien de patrones. Dentro del ejercicio del derecho de asociación en general, pueden los hombres reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, a diferencia del ejercicio del derecho de asociación profesional en el que sólo pueden hacerlo para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los asociados.

c) Los referentes a la organización.

La organización interna de los sindicatos debe regirse por un cuerpo de normas denominadas estatutos, de los cuales haremos un análisis a fondo en temas más adelante.

A continuación revisaremos los requisitos de forma para la constitución de un sindicato:

a) Registro sindical. Los sindicatos de acuerdo al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de que se trate de competencia

federal, y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local.

Para la obtención del registro sindical se remite por duplicado los siguientes documentos:

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

Los documentos a que se refieren los puntos anteriores eran autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Existen tres casos establecidos por la ley por los que se puede negar el registro, y son los siguientes:

- I. Si el sindicato no se propone como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- II. Si no se constituyó como veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

III. Si no se presentan los documentos que exige la ley.

Una vez satisfecho los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad a la que presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que se dicte una resolución, si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

b) La cancelación. El registro del sindicato puede negarse únicamente en los siguientes casos:

I. En caso de disolución, y

II. Por dejar de cumplir con los requisitos legales.

Para cancelar el registro de un sindicato es necesario seguir un juicio ante la junta de conciliación y arbitraje, ya que si bien, el registro es un acto administrativo, la cancelación es un acto jurisdiccional.

1.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo es el instrumento principal con que cuentan los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones de vida, es además la institución central del derecho colectivo del trabajo.

El derecho de contratar colectivamente forma parte de la política del país, desde la promulgación del artículo 123 constitucional, puede decirse que se dio completa legalidad a la contratación colectiva, aunque ya de hecho y por derecho existían en fechas anteriores algunos convenios obrero-patronales.

Varios autores han tratado de definir el contrato colectivo de trabajo, el Dr. Mario de la Cueva sugiere una definición en los siguientes términos: "Es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios".⁵

⁵ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag 632.

Por último encontramos la definición del contrato colectivo de trabajo que nos da la Ley Federal de Trabajo en el artículo 386, y que a la letra dice: Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En primer lugar respecto a los sujetos de la contratación colectiva podemos decir, que estos son por un lado el sindicato o sindicatos de trabajadores, y por el otro son uno o varios patrones.

El objeto del contrato colectivo de trabajo es, precisamente establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

1.5 ESTATUTOS

Estos son un elemento primordial en la vida del sindicato, se dice, que no se concibe un sindicato sin su respectivo estatuto.

Dentro de los estatutos podemos encontrar los fines para los que fue constituido un sindicato, se fijan las reglas generales y particulares conforme a las cuales se gobernará la asociación, es decir,

representan una exposición de las aspiraciones colectivas, así como también se establecen los derechos y deberes de los asociados.

"Los estatutos aprobados por la asamblea son la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos".⁶

Dentro de nuestra legislación se exige que los estatutos contengan determinadas cláusulas, estos requisitos los encontramos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo y que por considerarle importante reproducimos para tener una idea mas clara de ellos:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de los miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

⁶ Mario, CUEVA DE LA, *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*, T.II, ED. Porrúa., México 1979, pag 359.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo por la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

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

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

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

VIII. Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo

menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

- IX.Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI.Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato;
- XII.Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII.Época de presentación de cuenta;
- XIV.Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV.Las demás normas que apruebe la asamblea.

1.6 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Este punto referente a la cláusula de exclusión lo trataremos brevemente, ya que por ser el tema principal de éste trabajo merece un análisis detallado, el cual haremos en capítulos posteriores.

Existen dos diferentes tipos de cláusulas de exclusión, la de ingreso y la de separación, pero para los efectos de éste trabajo únicamente nos abocaremos a la cláusula de exclusión por separación.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo no encontramos definición de la cláusula de exclusión por separación, pero podemos señalar que es la cláusula del contrato colectivo de trabajo en virtud de la cual el empresario o patrono tiene la obligación de despedir al trabajador afiliado al sindicato, cuando éste órgano así lo solicite una vez que el trabajador ha renunciado al sindicato o bien ha sido expulsado de él.

“La cláusula de exclusión por separación es una cláusula del contrato colectivo del trabajo en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato, debe ser despedido de la empresa, el trabajador que formando parte de dichos sindicatos renuncie a formar parte de él o sea expulsado del mismo”.⁷

⁷ Ibidem, pag 308

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala cuales son los requisitos que deben contener los estatutos de los sindicatos, dentro de los cuales se encuentra la fracción VII que se refiere a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, en esta parte se hace mención a los requisitos que se deben cumplir para llevar a cabo una expulsión.

El miembro del sindicato que no cumple con las obligaciones que previamente se señalaron puede ser expulsado del sindicato, ya que la disciplina sindical es importante para el cumplimiento de los objetivos de la asociación.

Es necesario hacer una distinción entre separación y expulsión, la primera de ellas se refiere a causas que no tienen nada que ver con la conducta del miembro del sindicato, la segunda si implica una conducta del afiliado a la asociación, en cuanto a que comete una acción que lesiona a la misma.

1.7 TRABAJADOR.

Si consideramos que el derecho del trabajo es un derecho especial de los trabajadores, entonces el concepto de trabajador será el

más importante en ésta disciplina, pues la aplicación de normas laborales se condiciona a una participación, directa o indirecta del trabajador.

"Trabajador es la persona física que libremente presta trabajo para un patrono mediante una relación jurídica de coordinación, pero con carácter dependiente".⁸

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º nos da la siguiente definición: Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

De la anterior definición podemos destacar tres elementos:

a) El trabajador debe de ser una persona física. No sería posible que una persona moral en una relación jurídica de trabajo, tuviera el carácter de trabajador dada su naturaleza, ya que en la prestación de un servicio se requiere desempeñar energía humana.

Anteriormente la ley solo hablaba de persona, no se mencionaba nada acerca de si era física o moral, en la nueva ley se modifica el concepto adicionando persona física.

⁸ Ernesto, KROTOSCHIN, *Instituciones De Derecho Del Trabajo*, segunda ed, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1968, pag 21

b) El trabajo se debe de prestar de manera personal. Es una condición indispensable que el trabajo lo realice él mismo los derechos y obligaciones que se generen pertenecen sólo al trabajador.

c) El servicio se realiza de manera subordinada. Es una situación jurídica en la que se coloca un trabajador para estar a disposición de un patrón.

1.8 PATRÓN.

En lo que se refiere al concepto de patrón la mayoría de las definiciones tienen cierta similitud, analizaremos algunas de ellas, así como, la definición que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

Comenzaremos con Alonso García que por cierto utiliza una terminología diferente, el cual se refiere al patrón como el empresario ya que esta expresión es la más usada en el derecho español, y lo define como: "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".⁹

⁹ Manuel, ALONSO GARCÍA, *Curso De Derecho Del Trabajo*, segunda ed, ED. Ariel, Barcelona 1967, pag 289.

El empleador es la persona física que ocupa a uno o varios trabajadores, y señala que el empleador (patrono) puede ser toda persona física o jurídica, sea ésta de derecho privado (civil o mercantil) o de derecho público (estado, municipalidad, etc.).¹⁰

El artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo da una definición de patrón, señalando que es toda persona física o moral que utiliza los servicios de varios trabajadores.

De la definición de la ley podemos tomar dos elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral.
- b) El patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador.

1.9 LIBERTAD SINDICAL.

Dentro de la doctrina es difícil encontrar un concepto teórico de la libertad sindical, por lo general encontramos mediante la enumeración de sus facultades concretas.

"Libertad de asociación significa que los patronos y los trabajadores puedan decidir libremente respecto a su afiliación a una organización determinada y también participar en el gobierno de una

¹⁰ Ernesto, KROTOSCHIN, Ob Cit, pag 50.

Entidad, para el cual la asociación además de ser autónoma debe constituirse ajena circunstancias políticas de carácter transitorio eventual".¹¹

Mario de la Cueva en relación a la denominación dice que es un error atribuir a la libertad sindical respecto a la libertad de asociación; indica que ambas son diversas e inelazables, por que las entidades que una y otra se predicen son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política, como por su estructura jurídica. Se dice que en la antigüedad se implicaba la libertad sindical en la libertad de asociación, como una expresión concreta de ésta última, así se considero históricamente y no fue sino hasta vencida la segunda mitad del siglo XIX que se reconoció como un derecho fundamental en sí mismo, aunque jurídicamente situado al lado de la libertad general de asociación y reunión.

"Libertad sindical es el derecho que todo trabajador o empleador tienen de asociarse libremente o de no hacerlo, o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de sus facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines".¹²

Libertad sindical a título de libertad individual, o sea, como

¹¹ Guillermo, CABANELLAS, Ob Cit, pag 51

¹² Manuel, ALONSO GARCÍA, Ob Cit, pag 193.

un derecho subjetivo público de obreros y patronos oponible al estado y sus autoridades tiene su base en el artículo 9º constitucional. Al contrario cuando dicha garantía se considera ya no como una garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado, el Estado y sus autoridades, sino como una garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 fracción XVI Constitucional.

Respecto a los alcances de la libertad sindical. Los sujetos individuales o presuntos miembros realizan, -al amparo de ésta libertad el derecho de crear sindicatos, de adherirse a los creados, de disolver los existentes o causar baja en los mismos y, por último, de abstenerse de la incorporación. Por su parte, la entidad sindical actúa ésta libertad cuando, en términos generales esta en vigor un régimen de pluralismo facultativo.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Dentro de este capítulo estudiaremos algunos antecedentes de instituciones que consideramos importantes para comprender el tema que tratamos en el presente trabajo. Estas instituciones que señalamos son: Sindicato, Contrato Colectivo y Cláusula de exclusión. Lo anterior en virtud de que tanto sindicato, como Contrato Colectivo constituyen la base para la existencia de la cláusula de exclusión tema central de nuestro trabajo.

Así mismo consideramos que es necesario saber como es que inician y, su evolución hasta llegar a lo que son actualmente, de esta manera consideramos que es más fácil la comprensión de las mismas.

2.1. ANTECEDENTES DEL SINDICATO.

Comenzaremos por analizar los antecedentes del sindicato, del cual como un principio podemos señalar la tendencia del hombre a lo largo de la historia, a asociarse y es que es a través de la asociación como logra ciertos fines que influyen en el mejoramiento de sus condiciones de vida. "El sindicato es una de las manifestaciones de ese espíritu asociativo del hombre que, como se dijo, es una de las más fuertes".¹³

¹³ Alfred J, *Derecho Colectivo de Trabajo*, ed. UNAM, México 1980, pag. 19

Como ejemplo de lo anterior observamos antiguas agrupaciones en donde ya se manifestaba ese espíritu del hombre, iniciaremos en Grecia en donde existieron unas asociaciones llamadas Hetairas, que eran agrupaciones de artesanos, no se trataba de asociaciones estrictamente profesionales, sino de índole general, su finalidad era la de ayuda mutua, así como, actividades religiosas.

Algunos autores se remontan a los Collegis romanos, quizá por que no podemos negar la gran importancia de las instituciones romanas en el mundo jurídico.

Del estudio realizado podemos señalar que estos colegios datan del reinado de Servio Tulio, dentro de su constitución aparecen organizados los colegios de artesanos en un principio, solamente se componían por artesanos libres pero posteriormente se admitieron libertos y hasta esclavos.

Dentro del censo que se llevó a cabo en esa época, se estableció que existían colegios de: músicos auxiliares del culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, forjadores del cobre y alfareros.

En la época de la República estas asociaciones no tienen tanta importancia ya que carecen tanto de personalidad jurídica como de patrimonio. En esta etapa existían dos categorías: las religiosas y las de carácter profesional. El número de colegios fue aumentando, y es por eso que en la época de Augusto se dicta la Ley Julia, en el año 56 A.C, en donde se regula el derecho de asociación, con ella desaparecen algunas asociaciones políticas y religiosas. Aquellos colegios que subsisten son los que se consideraban de utilidad para el Estado, y es por eso que gozaban de grandes privilegios.

Para constituir un colegio se requería de la autorización por parte del Estado, y este podía revocarla cuando lo consideraba pertinente. Los estatutos se dictaban por miembros de la organización, con la única condición de que no fueran contrarios a la ley vigente.

Dentro de la época Imperial los colegios tuvieron algunos privilegios, pero con el tiempo se van convirtiendo en instrumentos del gobierno, por la vinculación que existió entre ambos se dice que se convierten éstos en verdaderos órganos de gobierno.

A la caída de Imperio romano desaparecen también los colegios, los cuales tuvieron una participación importante dentro de esa ciudad.

LAS GUILDAS. Son organismos que se forman en los

pueblos germanos, eran asociaciones cuya característica principal era la ayuda mutua. En esos pueblos se tenía por costumbre reunirse a la hora de la comida y tratar los principales problemas que afectaban a la comunidad, contraían el compromiso de ayuda mutua y amparo.

Muchos autores piensan que las asociaciones vistas anteriormente, es decir, los colegios romanos y las gildas, constituyen un antecedente del actual sindicato, sin embargo como podemos observar las finalidades de ambos son distintas, ya que dentro de las primeras asociaciones sus finalidades eran mutualistas y religiosas, mientras que en los actuales sindicatos la finalidad es el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

LAS CORPORACIONES EN LA EDAD MEDIA. Durante el período feudal existe una economía predominantemente agraria, a finales del siglo XI, y a principios del siglo XII se da un resurgimiento en las artes y oficios, aparecen las corporaciones de oficios, las cuales se reunían en gremios.

"Se entiende por gremio la asociación de mercaderes y de menestrales fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con los mismos".¹⁴

¹⁴ Guillermo, CABANELLAS, *Derecho Sindical Y Corporativo*, ED. Atalaya, Buenos Aires 1946, pag. 30.

Estas asociaciones estaban formadas por tres categorías: Maestros, Compañeros y Aprendices.

La categoría de los maestros, era la jerarquía más alta, para la obtención de ese título se debía cursar primero aprendizaje, y se requería llevar a cabo una obra maestra.

Una escala más abajo era la de los compañeros, estos eran los aprendices que habían culminado con su contrato y conocían ya el oficio.

El primer peldaño era ocupado por los aprendices, por el que necesariamente se debía pasar si se quería llegar a ser maestro.

"Para constituir la corporación era necesario que se tuviera la conformidad de la mayoría o todo el gremio; luego se dictaban sus estatutos que, según las ciudades, requerían el aval o no de la autoridad".¹⁵

Para formar un gremio, se requería un acuerdo entre todos

¹⁵ Alfred J. RUPRECHT, Ob Cit., pag. 26

sus componentes para fijar las reglas conforme a las cuales se llevaría a cabo la vida dentro de la asociación, dicho acuerdo se debía establecer en un documento público, éste instrumento era enviado al Consejo de la ciudad para su aprobación.

El decreto mediante el cual se autorizaba la corporación, establecía cuales eran las circunstancias del oficio, su patrono y los derechos y obligaciones de los agremiados.

Las corporaciones tenían un órgano de gobierno que eran las asambleas formadas por jurados, para poder ingresar en ellas de debía demostrar una gran capacidad en el oficio que se tratara, así como conocimiento en la actividad de la asociación.

Las finalidades de las corporaciones eran diversas pero dentro de las más importantes podemos mencionar:

- a) Asegurar el beneficio de sus miembros;
- b) Controlar el mercado productor, es decir, se evitaba la libre concurrencia de producto, la cual afectaba los intereses de la asociación;

c) Impedir el trabajo de quienes no formaban parte de la corporación;

d) Evitar que hubiese demasiados maestros.

Dentro de las finalidades anteriores observamos que las corporaciones, poco a poco, se van convirtiendo en monopolios, en cuanto a que se limita el ingreso de nuevos miembros, así como, la actividad económica de quienes la integran, esto concluye en la degeneración de este tipo de asociaciones.

Existe un desagrado que se generaliza entre sus componentes, quienes protestan por lo rígido de los estatutos, por la excesiva dificultad que existía para convertirse en maestro, es entonces cuando la corporación deja de ser lo que fue para convertirse en un instrumento utilizado en beneficio de unos cuantos, en detrimento de la gran mayoría.

No solamente estas causas internas ponen fin a las corporaciones, existen otros factores que influyen en ello.

Uno de esos factores es la revolución industrial, con las máquinas el sistema laboral hasta entonces existente ya no tenía razón

de ser, la industria acaba con el gremio ya no existe la diferencia entre el maestro y el aprendiz.

En Francia en 1776, bajo el reinado de Luis XVI, se suprimen las corporaciones a través de edicto de Turgot, en este edicto se señalaba que el mal de Francia en relación a la industria, se debía a la facultad que tenían los artesanos de unirse en las corporaciones.

A través de esto se quería eliminar los monopolios, pero no se pensó en la libertad de asociación.

Sin embargo ese decreto no dura mucho, ya que tiempo después la monarquía estableció nuevamente las corporaciones.

No obstante lo anterior en el año de 1791 se proclamó por la asamblea francesa, la libertad de trabajo y la supresión de los gremios, lo anterior se ve complementado por la Ley Chapelier, en donde se acaba con toda clase de corporaciones y se prohíbe restablecerlas. Esta Ley continua vigente en Francia hasta el año de 1884, durante todo ese tiempo quedan prohibidas la asociaciones de trabajadores y patronos.

Estas ideas trascienden a toda Europa, poniendo fin a las corporaciones en todo lugar.

"De la agremiación obligatoria pasamos, en Francia, casi de improviso, a la declaración de que tal asociación es delito. La revolución francesa, al abolir los privilegios trataba de llevar a la practica un estado absoluto de libertad".¹⁶

Algunos autores consideran a las corporaciones medievales como un antecedente inmediato a sindicato moderno, sin embargo, veremos que existen grandes diferencias entre uno y otro.

Los gremios eran organizaciones integradas tanto por trabajadores como por patrones, los sindicatos solamente se integran por trabajadores o por patrones, a excepción de los sindicatos mixtos; las reuniones en los gremios también tenían fines religiosos, en los sindicatos no; en los gremios se restringía la libertad de trabajo, en los sindicatos si se reconoce tal libertad, pero se lleva bajo una reglamentación tratando de beneficiar al trabajador.

¹⁶ Guillermo, CABANELLAS, Ob Cit., pag. 59

"La asociación de compañeros se propuso el mejoramiento inmediato de las condiciones trabajo y de vida, pero le faltó la conciencia de constituir una clase social opuesta a otra u otras".¹⁷

Como hemos visto existen grandes diferencias entre ambos tipos de asociación, claro que las corporaciones fueron una asociación laboral y tal vez por eso se confunda, pero como observamos ambas son diferentes.

Se dice que el actual sindicato surge a partir de la Ley Chapelier, ya que durante esta etapa el régimen jurídico imperante prohibió totalmente la asociación, pero por otra parte, la situación en las fábricas que eran lugares totalmente estrechos, provocaba que los trabajadores se unieran en ellas.

Sin embargo, uno de los hechos que proporcionan la formación de los sindicatos modernos fue la Revolución Industrial, porque al cambiar el sistema de producción artesanal a industrial, se concentraron grandes núcleos de trabajadores en ciudades industriales, que fueron víctimas de explotación por las nacientes industrias en donde para los dirigentes era más importante la acumulación de riqueza que el bienestar común.

¹⁷ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit., pag. 252.

Las condiciones laborales de la naciente clase social eran deplorables; niños, mujeres y hombres cubrían jornadas de hasta 18 horas diarias sin tener derecho a descanso semanal, no recibían asistencia médica y sus salarios eran muy bajos. Los patrones impusieron sus reglas y formas de trabajo que destacaron por su severidad.

El gran desarrollo del proletariado originó que se produjera el abuso de los capitales en detrimento de los salarios obreros, lo que produjo enfrentamientos, agitaciones y luchas entre ambos sectores.

Los trabajadores lograron agruparse en sindicatos para defender sus derechos y lograr mejoras en su labor.

En México tenemos que al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917, los derechos de los trabajadores fueron reconocidos y quedaron protegidos por la ley.

Al amparo del Art. 123 se han hecho valer las conquistas de los trabajadores entre las que destacan: la jornada laboral de ocho horas, derecho de formación de asociaciones y sindicatos, derecho de participación de utilidades de la empresa y seguro social.

2.2. ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Una vez reglamentada la forma en la cual los trabajadores podían aglutinarse, era necesario idear un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando en lo posible sus condiciones de trabajo. Igualmente los patrones requerían un reglamento o conjunto de reglas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa.

Como vimos anteriormente el contrato colectivo constituye una de las grandes conquistas de la clase obrera, ya que a través de este es como ha logrado el mejoramiento en sus condiciones de vida.

Dentro de este punto trataremos lo referente a los antecedentes del contrato colectivo de trabajo.

Algunos autores se remontan al régimen corporativo al igual que en los antecedentes del sindicato, se dice que durante la edad media las asociaciones de compañeros para exigir respeto a sus derechos laborales celebraron con los maestros cierto tipo de pactos; autores alemanes establecían que estos pactos tenían similitud con el contrato

colectivo. Pero consideramos que al celebrar estos pactos se trataba de mejorar las condiciones de vida de un grupo determinado como: zapateros, carpinteros etc., no se trataba de una lucha entre clases sociales.

A decir verdad el origen del contrato colectivo data de la segunda mitad del siglo XIX; y surgen como una consecuencia de la libertad sindical.

Lo anterior en virtud de que las ideas de la revolución francesa eran de un individualismo extremista ya que se establece una igualdad entre desiguales lo cual se tradujo en grandes dificultades por las diferencias que existían ya que se trataba de dos clases diferentes. En el aspecto económico observamos que el obrero no disponía de igual libertad que el patrono para celebrar un contrato, en virtud de que debía aceptar las condiciones de trabajo que el patrón le imponía ya que requería de un salario para vivir, por lo cual se considera que tal libertad no era igual para uno y otro.

"La autonomía de la voluntad como única fuente de la determinación de condiciones de trabajo quedó reducida a la voluntad del empresario. El trabajador individualmente considerado, no tuvo

mas remedio que aceptar la condiciones impuestas por el patrono".¹⁸

La historia nos informa que a partir de la Revolución Industrial, y durante más de un siglo, las relaciones de trabajo se desarrollaron bajo condiciones insalubres y peligrosas, por lo mismo inhumanas. Durante dicho período, las condiciones laborales eran establecidas unilateralmente por los empleadores, situación injusta que propició en los trabajadores la búsqueda de la unión para la defensa y mejora de sus intereses.

El nacimiento del contrato colectivo de trabajo se encuentra ligado al del sindicato ya que para celebrar un contrato colectivo de trabajo se requiere de una comunidad obrera, y era imposible que esto sucediera durante la etapa que las coaliciones constituían un hecho ilícito.

"Nació el contrato colectivo por la mentira del contrato individual de trabajo y por que el estado protegía al capital: El contrato individual de trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo".¹⁹

¹⁸ Manuel, ALONSO GARCÍA, *Curso De Derecho Del Trabajo*, Ediciones Ariel, Cuarta Ed., Barcelona 1973, pag. 222.

¹⁹ Mario, CUEVA DE LA, *Ob. Cit.*, pag. 453.

Encontramos que es a través del sindicato, como se logra romper con el modo de contratar hasta entonces existente; para dar paso a la contratación colectiva.

A partir del reconocimiento se constituyeron sindicatos, iniciándose la lucha por mejoras en la clase trabajadora. En la búsqueda de esta finalidad, los sindicatos ejercen su derecho de negociación colectiva y obtienen como resultado la celebración del contrato colectivo de trabajo.

En Inglaterra a partir del año del año de 1824 era posible la celebración de contratos colectivos, pero el patrón no estaba obligado a aceptarlo. Sin embargo con la lucha de uniones obreras en Inglaterra, Francia, Alemania y Bélgica se van generalizando este tipo de contratos. De tal manera que la generalización es anterior al reconocimiento de esta figura jurídica por la doctrina y por las leyes.

Consideramos que una vez que los trabajadores logran agruparse en un sindicato, es necesario que surja un instrumento mediante el cual queden plasmados todos aquellos logros o derechos por los cuales lucharon. De esta manera surge la necesidad del contrato colectivo de trabajo que es el instrumento escrito en el cual se van a establecer derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; por lo cual mediante el se logra un equilibrio entre los patrones y la clase obrera.

La primera noticia que se tiene de un contrato colectivo de trabajo es el celebrado en 1862 en Liverpool, Inglaterra el cual se celebra con trabajadores textiles, por la necesidad que había de pactar con el patrón condiciones mínimas y para la realización del trabajo.

El primero en dar validez a los contratos colectivos es el Código Civil Holandés de 1909, al establecer que las condiciones pactadas entre la empresa y el sindicato deberían formar parte integrante del contrato individual de trabajo.

El Código Federal Suizo de las obligaciones de 1912 reglamento también los contratos colectivos, dentro de este instrumento se estableció que las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados por contrato que los patronos y las asociaciones profesionales celebren.

Consideramos que con el contrato colectivo se logra un equilibrio entre obreros y patronos.

A simple vista el contrato colectivo de trabajo solo significaba un acuerdo de voluntades, de carácter privado y que servía solo para regular una situación interna ; sin embargo este instrumento fue cobrando fuerza hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días,

una de las formas mas novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

2.2.1. ANTECEDENTES DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

El antecedente de ésta cláusula lo encontramos en las corporaciones de la Edad Media las cuales como recordaremos estaban formadas por tres grupos de personas: Maestros, Compañeros Y Aprendices; recordaremos también que una de las principales finalidades de la corporación es "La Defensa Del Mercado De Trabajo Contra Los Extraños", se cerraban las puertas a los nuevos maestros y no era sino con la autorización de la corporación, como se podía abrir un taller. Como una consecuencia de lo anterior, nos encontramos que quién no formara parte de la corporación quedaba excluido por lo tanto del mercado. Consideramos que a partir de este principio se toma la idea de la cláusula de exclusión.

Existía dentro de las asociaciones de compañeros el boicot, estas asociaciones exigían a los maestros que no emplearan en sus talleres si no miembros de la asociación.

Siglos después las Trade Unions Inglesas insisten en ese procedimiento, en el año de 1906 con una ley del parlamento (Trade Disputes Act) reconoce su licitud.

El Tribunal Federal Suizo en el año de 1904 emite un fallo en el cual se acepta la licitud de la cláusula.

En Francia es aceptada por la corte de casación, pero con la condición de que su aplicación fuera durante un tiempo y lugar determinados.

Dentro del derecho mexicano del trabajo las cláusulas de exclusión aparecen después de promulgada la constitución de 1917.

En lo referente a estas cláusulas la primera en aparecer es la de ingreso, que se encuentra dentro de la convención textil de 1927, que tiene validez en toda la República. Dentro del Art. 12 de dicha convención reglamentaba la admisión de los trabajadores los cuales seleccionados de común acuerdo por la empresa y el sindicato, deberían ingresar a éste como requisito indispensable para ser admitidos en el trabajo.

Con anterioridad a la reforma constitucional que otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia laboral, los estados se daban sus propias leyes, las cuales garantizaron la libertad de asociación profesional y no admitieron la cláusula de exclusión; a excepción de la Ley del trabajo del estado de Hidalgo de

28 de Septiembre de 1968 en la que se encuentra un principio de esta cláusula.

Como podemos observar la cláusula de exclusión en un principio surge como un fin noble que es el de contribuir a la unión del sindicato

En la exposición de motivos del proyecto de Código Federal de Trabajo elaborado por el Lic. Emilio Portes Gil, no reconoció la cláusula de exclusión, ya que dentro de su Art. 301 se establecía la prohibición de ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le nieguen el trabajo.

En el proyecto de 1931 de la Secretaría de Industria y Comercio se sanciona como lícita la cláusula llamada de exclusión de ingreso, siempre que haya sido voluntariamente aceptado por las partes dentro de un contrato colectivo de trabajo.

El proyecto fue objetado por los trabajadores indicando que dicha cláusula de exclusión de ingreso era inútil si no se acompañaba de la de exclusión por separación, en virtud de que el obrero, que fuera aceptado en una empresa, podía posteriormente separarse del sindicato que la había propuesto. Por lo que se pidió se adicionara la cláusula a ese proyecto.

De esta surge la contradicción, en virtud de que por una parte se establecía la cláusula de exclusión por separación y la otra al Art. 235 señalaba que no se obligara a formar o no parte de un sindicato o que de algún modo se desvirtuara la libertad positiva o negativa de asociación profesional.

El 13 de agosto de 1931 fue aprobada la Ley Federal del Trabajo, y promulgada el 28 del mismo mes y año. En ella encontramos por primera vez las cláusulas de exclusión.

En la ley de 1970 también regula las cláusulas de exclusión, solo que en esta ocasión las dos cláusulas se encuentran expresadas en un mismo artículo, a diferencia de la Ley de 1931 que las contenía en dos diferentes artículos (49 y 236).

Como vimos el nacimiento de la cláusula de exclusión se da por la necesidad de los sindicatos de garantizar su consolidación frente a su posible desintegración, producto de manipulaciones antisindicales de la empresa o de grupos antagónicos, para que estos no pudiesen contar con una representación mayoritaria o privarlas de la titularidad de las negociaciones sindicales.

3. ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO

Recordaremos que el contrato colectivo es el instrumento a través del cual la clase obrera plasma todos aquellos logros por los que luchó para mejorar sus condiciones laborales. Es también dentro de este instrumento donde podemos encontrar la cláusula de exclusión, por lo cual consideramos importante dedicar este capítulo para llevar a cabo un análisis detallado de él.

3.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Comenzaremos por recordar la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Como una costumbre y de acuerdo a la jurisprudencia a favor de los trabajadores, el contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las que establece el artículo 123. Esto nos parece adecuado en virtud de que la protección

que la ley le da a los trabajadores es mínima y no sería oportuno permitir que esas normas mínimas se redujeran aún más a través de un contrato colectivo.

No consideramos necesario abundar más en cuanto a la definición en virtud de haberla considerado dentro del primer capítulo.

El Contrato Colectivo debe necesariamente contar con elementos esenciales y presupuestos de validez para su formación y vida, los cuales veremos a continuación.

3.2. ELEMENTOS ESENCIALES

Los elementos esenciales sin los cuales no sería lícito hablar de la existencia válida de un contrato colectivo de trabajo, son en primer lugar: consentimiento, esto es, el acuerdo de voluntades entre la empresa y el sindicato, y en segundo lugar, que ese convenio persiga como fin un objeto lícito, en este caso se trata de determinar las condiciones generales de trabajo. Podríamos decir que la ausencia de alguno de estos dos elementos traería consigo la inexistencia del contrato colectivo.

A continuación explicaremos detalladamente cada uno de estos dos elementos de existencia del contrato colectivo.

A) CONSENTIMIENTO.

Se supone que el contrato colectivo de trabajo será resultado de un libre acuerdo de voluntades entre uno o varios obreros y uno o varios patrones; sólo en caso de excepción será decisión de la autoridad. La autoridad sólo interviene para fijar normas del contrato cuando hay sometimiento a ella de las partes.

Sin embargo en la celebración de un contrato colectivo consideramos que no existe la autonomía de la voluntad, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 387 establece como obligación para los patrones el celebrar un contrato colectivo con el sindicato cuando le sea solicitado, aún en contra de la voluntad del patrón. El citado artículo impone a los patrones la mencionada obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga.

El consentimiento en un contrato colectivo debe de ser expreso y constar por escrito.

Al respecto el profesor de la cueva comenta "en la vida de nuestros años finales del siglo XX no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia, en los términos de los artículos 1812 y siguientes del código civil. Pero si algún acto de sindicato constituyera un delito, sería la autoridad penal la que tendría que resolver".²⁰

SUJETOS DEL CONVENIO.

a) Sujeto trabajador. Para que los trabajadores puedan solicitar la firma de un Contrato Colectivo en el lugar donde prestan sus servicios, como primer paso deben de constituir un sindicato.

Para que pueda existir el contrato colectivo, como condición fundamental se requiere de la intervención de un sindicato obrero, el cual debe de estar dotado de personalidad jurídica debidamente reconocida.

²⁰ibidem., pag. 454

La capacidad del sindicato deriva de la satisfacción de los requisitos legales tanto en su constitución como de registro.

Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica, y por lo tanto tendrán capacidad para defender los derechos que la ley les confiere.

Cuando dentro de una misma empresa existen varios sindicatos, aquel que tenga acción para solicitar la celebración del contrato colectivo será:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de

industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

En caso de que se discuta la titularidad del contrato colectivo, se deberán acatar los procedimientos establecidos en la ley, en los términos de los artículos 892 a 899. Consideramos que de acuerdo a lo anterior, y a los principios democráticos, el sindicato mayoritario será el que administre el contrato colectivo.

b) Sujeto empresarial. Puede ser una asociación profesional de patronos o un empresario aislado, el cual sea titular de la empresa o establecimiento.

El artículo 387 de la Ley Federal de Trabajo establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación que celebrar con este, cuando lo solicite un contrato colectivo de trabajo. Como comentamos al principio de este apartado no existe propiamente una autonomía de la voluntad por parte del patrón.

B) OBJETO

El objeto del Contrato Colectivo es establecer un sistema de normas que sirva para indicar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

"El objeto de contrato colectivo podemos obtenerlo de la definición de la propia ley, es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que la Ley lo sanciona y es por la demás, el objeto obligado del contrato colectivo de trabajo".²¹

Al respecto consideramos que esta es una parte importantísima del contrato colectivo de trabajo, pensamos que es aquí en donde se encuentra la misión fundamental del sindicato, la razón por la cual se puede explicar su establecimiento y su vigencia, la parte donde quedará plasmada su actividad, en razón de que la función esencial de cualquier contrato colectivo es superar los mínimos legales para alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores pertenecientes al sindicato pactante. Pensamos que no tendría razón de ser un contrato en el cual no se lucha para alcanzar

²¹ Jesús, J.. CASTORENA, *Manual De Derecho Obrero*, cuarta ed., Talleres gráficos ERS, México 1964, pag. 283.

mejores prestaciones para los trabajadores del sindicato que lo pactó ya que no alcanzaría su finalidad, toda vez que el patrón con independencia del contrato, esta obligado para con sus trabajadores a lo que se ha pactado en un contrato individual o por lo que la ley imperativamente ordena.

Apuntamos entonces que el objeto jurídico del contrato colectivo de trabajo será regular las relaciones entre empresa y sindicato para la prestación de los servicios.

3.3. ELEMENTOS DE VALIDEZ

A) CAPACIDAD

En lo que se refiere al patrón se requiere que tenga capacidad de ejercicio tratándose de una persona física; si se tratara de una persona moral, ya no hablamos de capacidad sino de representación.

Cuando hablamos de sindicatos, la representación sindical se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo que dentro de los estatutos se disponga otra cosa.

Por lo que se refiere a esto último la ley atinadamente dentro de su artículo 376 ha ordenado que cuando sea separado algún directivo del sindicato por el patrón, ese directivo debe de continuar en el ejercicio de sus funciones sindicales, ya que las empresas pueden despedir a esos directivos que luchan por los intereses de sus compañeros, por lo cual ese elemento debe de ser considerado por el sindicato para así continuar con su lucha para el mejoramiento de las condiciones de vida de sus compañeros.

B) LICITUD EN EL OBJETO

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto, y ese objeto es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, y ese objeto es lícito puesto que la ley Federal del Trabajo lo sanciona en su artículo 386.

Además se dice que la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento no afecta a la licitud del contrato.

C) FORMALIDADES

La Ley Federal del Trabajo señala que son dos: la forma escrita y el depósito. El contrato debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad se hará por triplicado, entregándose un ejemplar cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

"La forma escrita es una garantía de autenticidad, la certeza de nuestros derechos y nuestras obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir de la cual cobra vigencia".²²

²² . Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit., pag. 456.

3.4. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Ahora estudiaremos aquellos elementos que integran el contrato colectivo, dichos elementos se han clasificado de diversas maneras por los diferentes autores, el Dr. Mario de la Cueva señala que el Contrato Colectivo de Trabajo, estará formado por cuatro elementos: Envoltura, Normativo, Obligacional y Ocasional.

ELEMENTOS

1. Envoltura

A) Duración

B) Revisión

C) Terminación

2. Normativo

3. Obligacional

4. Ocasional

1. ELEMENTO ENVOLTURA

El primero de ellos, es decir, el elemento envoltura se refiere a la vida del contrato colectivo, aquí podemos hallar normas relativas a su duración, la revisión y su terminación.

Consideramos que el primero de estos elementos no es tan esencial en razón de que la ausencia de estipulaciones sobre

el mismo, solamente dará lugar a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo.

"Conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo".²³

1) Duración. Dentro de este tema surgen dos puntos, el primero de ellos es que el contrato colectivo debe permanecer durante un lapso de tiempo, en virtud de que dentro de sus funciones esta el de mantener la paz en la empresa, así como también el buen funcionamiento de la economía, lo cual sería muy difícil de lograr si no se tuviera un cierto tiempo de duración.

Pero por otra parte las condiciones económicas del ámbito territorial de esa convención van cambiando, por lo cual si el tiempo para el que se pacto ese contrato colectivo es demasiado extenso, llega al extremo de que esas condiciones que se pactaron y que eran favorables en su momento, con el transcurso del tiempo y el cambio de circunstancias se vuelven obsoletas, y por lo tanto difíciles de aplicar.

²³Ibidem., pag. 464

Es por lo cual en las diferentes legislaciones se han tratado de establecer tiempos máximos y mínimos de duración para el contrato.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 391, se hace referencia a que el contrato colectivo debe establecer su duración, o en su defecto la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

El Contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son la más usuales pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

Así mismo se indica que en el art. 397 que el contrato colectivo será revisable de conformidad con el art. 399, (El cual estudiaremos en el apartado referente a revisión) cuando se trate de los contratos por tiempo indeterminado, o para obra determinada.

El contrato de tiempo determinado es cuando dentro del mismo se establece claramente su duración, el cual puede estar sujeto a una condición o término.

El contrato por tiempo indeterminado es aquel en el cual no se ha marcado una condición o término para que este deje de surtir sus efectos. Algunos autores encuentran dentro del contrato por tiempo indeterminado que tiene la ventaja de que si no cambian las circunstancias en las que se celebró, estos pueden seguir produciendo sus efectos.

B) Revisión. "Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las condiciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectándole una nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición".²⁴

Dentro de la revisión no se pueden disminuir las condiciones benéficas que se han establecido a favor de los trabajadores, sino por el contrario. Consideramos la revisión contractual de suma importancia en lo que concierne a los salarios, debido a la situación económica que vive actualmente nuestro país, en la cual el precio que tiene que pagar un trabajador que gana un salario mínimo por productos y servicios ha rebasado ya considerablemente al salario.

²⁴ Ibidem., pag. 467

En la Ley Federal de Trabajo se establece que la revisión se podrá realizar a petición del sindicato de trabajadores o de el patrón, cuando el contrato colectivo se haya celebrado por un sólo sindicato y por un solo patrón en casos de tratarse de varios sindicatos de trabajadores o varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patrones que tengan a su servicio ese 51%.

La revisión deberá ser solicitada, cuando menos, 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años o por el transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o, cuando siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años.

Cuando ninguna de las partes solicito la revisión en los plazos antes señalados o si los trabajadores no ejercieron el derecho a huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, según se dispone en el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

Pensamos que siempre que se lleva acabo una revisión debe de ser para mejorar las condiciones laborales, no se puede retroceder en cuanto a logros alcanzados.

Por otra parte se establece que los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; el artículo 399 Bis indica que esta revisión debe hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato.

C) Terminación. Los motivos por los cuales un contrato colectivo puede terminar se encuentran expresados dentro del artículo 401 de nuestra Ley.

En primer lugar señala el mutuo consentimiento de las partes. Esto es, las partes de común acuerdo pueden dar por terminado un contrato colectivo y consideramos que esta causal podría darse en cualquier momento.

La fracción II del citado artículo señala como otra causa, la terminación de la obra, este motivo se lleva a cabo en contratos por obra determinada, una vez que la obra termina sucede lo mismo con el contrato.

La fracción III dice que en los casos del capítulo VIII de este título por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento.

Esta fracción hace referencia a las causas de terminación en las cuales no interfiere la voluntad de los trabajadores o patrones, es decir, se da por terminado por hechos independientes a ellos. Consideramos que cuando un contrato colectivo se da por terminado por alguna de las causas señaladas en el párrafo anterior, los trabajadores deberán percibir el total de las prestaciones que se le adeuden, salarios, vacaciones, prima de antigüedad, parte proporcional en la participación de utilidades y demás establecidos en el contrato colectivo. Por otra parte y de acuerdo al artículo 136, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario.

2. ELEMENTO NORMATIVO

El elemento normativo es aquel sin el cual no existiría el contrato colectivo de trabajo, este elemento es el que se refiere al contenido del contrato, se trata de normas que establecen como debe de desempeñarse el trabajo dentro de la empresa o establecimiento para el cual se pactó el citado contrato.

Algunos autores han clasificado al elemento normativo en dos: Derechos Individuales y aquellos de naturaleza Colectiva. Los primeros son los que forman parte integrante del contenido de los contratos individuales de trabajo, por ejemplo duración de la

jornada de trabajo, vacaciones, determinación de salarios, consideramos esta categoría de suma importancia ya que es aquí donde pueden elevarse los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador sobre las disposiciones constitucionales. Los otros se refieren a obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores, es decir, se trata de prestaciones sociales que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores.

Dentro de nuestra legislación se establecen algunas normas que debe de contener el contrato colectivo, las cuales son:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y los establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o el adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Además nuestra legislación estipula que no producirán efectos los contratos colectivos a los cuales les falte la determinación de los salarios.

3. ELEMENTO OBLIGACIONAL

El tercer elemento es el que se denomina Obligacional es aquel que se refiere a las obligaciones que corren a cargo de las partes, dentro de esta parte del contrato se trata de asegurar la efectividad del mismo y los deberes a cargo de cada una de las partes.

Algunos autores denominan a este tercer elemento, elemento compulsorio, ya que consideran que si lo denominan obligatorio, pudiera entenderse, que los demás no son obligatorios.

Este tercer elemento es importante para nosotros ya que es dentro de el donde podemos encontrar la cláusula de exclusión la cual se encuentra reglamentada por el artículo 395, y que sin duda no podría existir sin el sindicato y sin la convención colectiva, y por otro lado, su ejercicio no podría intentarse por ningún trabajador ya que hablamos de una acción colectiva.

"Es la suma de las obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de estos hacia aquella".²⁵

4. ELEMENTO OCASIONAL

"Cláusulas independientes de los elementos normativo y obligacional, y aún de la envoltura protectora, que sirven para resolver cuestiones que surgieron, con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato".²⁶

Es decir, consideramos que este elemento se trata de aquellas obligaciones que una vez cumplidas quedan extinguidas totalmente.

Son aquellos acuerdos que se toman cuando se firma un contrato colectivo pero que realmente no forman parte integrante de el.

Hasta aquí hemos visto aquello que consideramos mas

²⁵ Ibidem., pag. 446

²⁶ Ibidem pag. 447

relevante del Contrato Colectivo, por lo que hemos observado se advierte la importancia tan grande que tiene en una empresa el establecimiento de pactos que van a normar las relaciones entre las dos partes, logrando con ello un equilibrio entre los factores de producción.

4. APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

En este capítulo hablaremos de la forma a través de la cual el sindicato puede ejercer su facultad de pedir a las empresas que separen de las mismas que: a) hayan renunciado al sindicato, o b) sean expulsados del mismo.

4.1. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.

Dentro del artículo 371 de la Ley Federal del trabajo existen una serie de requisitos que deben de contener los estatutos que rigen los sindicatos. En la fracción VII del citado artículo se previene que dentro de los estatutos deben de consignarse los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Por lo tanto para que la cláusula de exclusión se aplique a un trabajador es necesario que se lleve a cabo mediante un procedimiento determinado dentro de la Ley Federal del Trabajo, que se cumplan los requisitos que marcan los estatutos del propio sindicato, además de ciertos presupuestos que han sido acogidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A continuación analizaremos el artículo 371 fracción VII que dice: Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo por la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

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

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

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

Como podemos observar en este artículo se somete la aplicación de la cláusula de exclusión a un procedimiento estricto, se le concede al acusado el derecho de ser oído y vencido en juicio, es decir, se debe de respetar la garantía de audiencia consagrada en la constitución, cuando se pretenda aplicar la cláusula de exclusión.

El voto se debe de emitir directamente por cada uno de los miembros del sindicato, no podrá delegarse el voto a representantes.

Aquí notamos que para que la expulsión sea aprobada debe haber votado a favor las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por lo tanto no valdría que votaran a favor las dos terceras partes de los asistentes a la asamblea, sino que deben ser la totalidad de los miembros de la agrupación sindical.

Además del procedimiento citado para que la cláusula de exclusión pueda aplicarse se requiere de ciertos requisitos previos:

a) Debe de estar pactada dentro del contrato colectivo esto se encuentra claramente establecido en el artículo 395 segundo párrafo, que a la letra dice: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Por lo anteriormente expuesto se concluye que la cláusula de exclusión se debe de tratar de una estipulación expresa y escrita dentro del contrato colectivo de trabajo.

b) El trabajador debe de ser miembro del sindicato. Lo anterior resulta lógico ya que un trabajador no puede renunciar a una asociación a la cual no pertenece, así como tampoco ser expulsado si no es miembro de ella.

c) El tercero es que el trabajador debe de renunciar o ser expulsado del sindicato, según el artículo 395 párrafo segundo, dentro de este punto observamos que existen dos diferentes cuestiones que consideramos importante detenernos a analizar cada una de ellas estas son: LA RENUNCIA y LA EXPULSIÓN

I. RENUNCIA. Dentro del diccionario encontramos la siguiente definición de la palabra:"(del lat. renuntiare) tr. Hacer dejación

voluntaria, dimisión o apartamiento de una cosa que se tiene, o del derecho o acción que se puede tener. 2. Despreciar o abandonar una cosa".²⁷

Consideramos que en este caso la renuncia sería, la manifestación libre y expresa por parte del trabajador de dejar de ser parte de la organización sindical a la cual pertenecía, Esta declaración de voluntad del trabajador traerá como consecuencia su separación de la empresa en la cual prestaba sus servicios, siempre que esto se encuentre previamente pactado entre el patrón y el trabajador dentro del contrato colectivo de trabajo, que ambos hayan celebrado.

Consideramos que el procedimiento a seguir para separar al trabajador de su empleo sería el siguiente:

1. El trabajador envía su renuncia al sindicato expresando su voluntad de dejar de pertenecer al mismo, éste a través del órgano competente deberá aceptarla.

2. Una vez que se le ha notificado al sindicato la decisión

²⁷ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, T.V, ED. Selecciones Del Reader's Digest, México 1990. pag.3221.

del trabajador, este envía oficio al patrón comunicándole lo anterior, así como, solicitándole en la misma la separación del trabajador de la empresa.

3. Al patrón le será suficiente la solicitud del sindicato para separar al trabajador de su empleo, una vez que se haya cerciorado de que la renuncia y el oficio mediante el cual se le comunica es autentico.

II: EXPULSIÓN. La definición que encontramos de esta palabra es la siguiente: "(del Lat. Expulsare intensivo, del expellere, expeler) tr. Arrojar, echar fuera de cualquier cavidad, recinto, etc, a una persona o cosa. 2. Dejar fuera de una colectividad a una persona que pertenecía a ella".²⁸

Por lo tanto cuando un trabajador comete alguna falta de las que se encuentran en los estatutos penados con la salida de este del sindicato y como consecuencia del empleo, hablamos de una expulsión.

Como hemos mencionado anteriormente en el artículo 371 fracción VIII se establece que los estatutos de los sindicatos deben de

²⁸ Ibidem, pag 1419

contener los motivos y procedimientos de expulsión, por lo tanto un trabajador solamente podrá ser expulsado por los motivos establecidos en los mismos. De ahí desprendemos que compete íntegramente los propios sindicatos establecer las causas de expulsión y el procedimiento.

"Si los estatutos del sindicato son deficientes y no contienen el procedimiento de expulsión, no puede procederse en contra de los trabajadores o, al menos será indispensable cumplir con las formalidades fundamentales de todo procedimiento: Poner el hecho en conocimiento del interesado, comunicarle la denuncia y pruebas en su contra, darle la oportunidad de rendir pruebas y alegar".²⁹

e) El sindicato debe de hacer la notificación al patrón para que proceda la expulsión. Una vez que se ha aprobado la expulsión el sindicato por escrito solicitará al patrono la separación de trabajador de la empresa. El patrono interviene en el despido del trabajador, pero la causa de la separación es ajena a él.

Dentro de la Jurisprudencia se han establecido una serie de obligaciones que el patrón debe de observar antes de aplicar una

²⁹ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag. 660.

cláusula de exclusión: "Al patrón sólo compete en caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad de oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; y c) que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que aplica la repetida cláusula, y que una vez que esto se acredite, el patrón sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores."³⁰

Ahora veremos algunos ejemplos de Contratos Colectivos de Trabajo, los cuales contienen la citada cláusula:

El primero de ellos es el celebrado entre la Compañía Pullman, Sociedad Anónima y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, firmado el uno de noviembre de 1951.

Dentro del capítulo XIII el cual se refiere a las Destituciones y Disciplinas se establece lo siguiente:

"Art. 154. Los trabajadores amparados por este contrato, sólo podrán ser destituidos del Servicio por las causas que se

³⁰Cláusula De Exclusión Obligaciones Del Patrón En La Aplicación De, 1917-1975, Cuarta Sala; Semanario Judicial de la Federación, México 1975, pag.17

enumeran en los incisos de este artículo, con intervención del sindicato y en los términos del artículo 158.

I. A petición del Comité Ejecutivo General y Consejo General de Vigilancia del Sindicato, cuando renuncien o deserten o cuando sean expulsados en los términos de los Estatutos. La expulsión no rige para los que ocupen puestos de confianza, por estar sujeta a las disposiciones de los artículos 15 y 16 de este contrato. En estos casos se acompañarán los documentos que justifiquen que se siguieron los trámites que señala el propio estatuto, la Compañía no tiene facultad para estimar las pruebas, calificar el procedimiento ni objetar las resoluciones y en consecuencia al ejecutar las peticiones del Sindicato no incurrirá aquella en ninguna responsabilidad”.

Otro ejemplo de estos contratos es el celebrado entre ZINCAMEX, S.A y el Sindicato Industrial de trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, en el año de 1965.

“Art.11. Cuando algún trabajador renunciare del Sindicato, cometa alguna falla en perjuicio del mismo o fuere expulsado por éste, es propio Sindicato de acuerdo con sus Estatutos y el artículo 236 de la

Ley Federal del Trabajo, tendrán el derecho de pedir a la Compañía su separación temporal o definitiva del servicio según el caso, y la Empresa estará obligada a suspenderlo o destituirlo inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, sin que tenga que cubrirle indemnización alguna por este concepto, ya que la responsabilidad queda a cargo del sindicato".

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en su cláusula 62 se encuentra pactada la exclusión en los siguientes términos:

"El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y el Instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador, inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al sindicato o que sean, de conformidad con los estatutos, expulsados del mismo. En estos casos, el Instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados.

El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados, dentro de un término máximo de Diez días, contando dicho plazo a partir de la fecha en que se le entregue la petición por escrito en la que se le indique que el trabajador dejó de

pertenecer al sindicato, por renuncia o expulsión. El Instituto no podrá juzgar ni calificar en forma alguna, de cualquier actuación que derive de la soberanía del sindicato, por lo que bastará para cumplir con lo estipulado en ésta cláusula, con recibir la comunicación de esta organización.

El Instituto no podrá contratar, para desempeñar un puesto de confianza, al trabajador que hubiere sido separado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión".

4.2. RESPONSABILIDAD SINDICAL

Dentro de este punto trataremos de señalar si existe o no responsabilidad por parte del sindicato cuando se ha aplicado la cláusula de exclusión al trabajador.

Cuando la cláusula de exclusión es aplicada a un trabajador se producen diversos efectos:

a) El primero de ellos es que el trabajador pierde el empleo que venía desempeñando en la empresa.

b) Otro de estos efectos es la afectación de los intereses

jurídicos del trabajador ya que pierde los derechos que tiene en razón a su empleo.

Existiendo la cláusula de exclusión dentro del contrato colectivo que se pacto entre una empresa y un sindicato, este último en ejercicio de su derecho y llevando a cabo los procedimientos que la ley establece puede validamente aplicar la citada cláusula, sin que por ello se genere ningún tipo de responsabilidad para el sindicato, así como, tampoco para el patrón quien es el encargado de separar al trabajador de su empleo, ya que ello, cumple con una obligación consignada dentro del contrato colectivo.

Por tanto cuando un sindicato es demandado, debe probar que para tomar el acuerdo de exclusión se ajusto estrictamente a la ley y a los estatutos aplicables al caso. "Como se dice en el derecho la carga de la prueba corresponde a los sindicatos y de ningún modo a los trabajadores excluidos"³¹.

Pero podíamos ponernos en el supuesto de que el sindicato, no se ajustara a los requisitos de fondo y forma que establece la ley en los casos de exclusión de un trabajador, de no

³¹ Mario PAVON FLORES, *La Cláusula De Exclusión*, Ediciones Fidel, México 1945, pag 83.

haber cumplido con lo anterior, la expulsión del seno del sindicato resultaría ilegal, por tanto esa entidad deberá asumir la responsabilidad que deriva del conflicto.

De acuerdo al principio universalmente admitido, en el sentido de que el que obrando ilícitamente causa daño a otro, esta obligado a repararlo, en este sentido tenemos que el sindicato como consecuencia de la inobservancia de los requisitos legales en la aplicación de la cláusula de exclusión, será el encargado de reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales, así como, también la de pagar los daños y perjuicios (salarios caídos) ocasionados al trabajador por haber sido injustamente separado de su empleo.

Podemos concluir que cuando la organización sindical al aplicar la cláusula de exclusión se ajusta a lo que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, así como, a lo prescrito por sus estatutos, no tendrá ningún tipo de responsabilidad en la separación del trabajador de su empleo.

De lo contrario cuando un sindicato no aplica el criterio que la ley establece o no cumple con lo que marcan sus estatutos, esta incurriendo en responsabilidad y por tanto será quien pague los daños y perjuicios que con su conducta se ocasionen.

Como lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia que a continuación señalamos:

SINDICATOS, APLICACIÓN INDEBIDA POR LOS, LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS COMO INDEMNIZACIÓN POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS.- El pago de salarios caídos, en casos en que un trabajador ve lesionados sus derechos por que el sindicato al que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra con menores derechos constituye, cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador; y aunque los sindicatos no son patrones y, consecuentemente no tienen por que pagar salarios, si, en cambio, al perjudicar con su actitud ilegal los derechos de un trabajador deben reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionen.³²

Amparo directo 7147/64.- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 34.- 13 de febrero de 1967.- 5 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

De entre las obligaciones que surgen con la incorrecta aplicación de la cláusula de exclusión son:

³² Sindicatos, Aplicación Indebida Por Los, Cuarta Sala. Semanario Judicial de La Federación. Sexta Epoca. Volumen CXVI. Quinta parte. Febrero de 1967. Página 52.

a) La de reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales.

b) Reinstalar al trabajador en su empleo

c) Pago de daños y perjuicios, los cuales equivalen a los salarios que el trabajador dejó de percibir.

No obstante pensamos que este doble castigo que se aplica al trabajador es un tanto extremo, creemos en el caso de la renuncia, cuando un trabajador decide dejar de pertenecer al sindicato porque sencillamente no le conviene pertenecer al mismo no creemos que por esa sola razón debe de ser despedido de su empleo ya que en este caso el trabajador no ha cometido ninguna falta, simplemente expreso su voluntad en el sentido de que ya no quería pertenecer a la agrupación sindical.

Por otra parte tenemos cuando el trabajador por los motivos expresados en los estatutos es expulsado del sindicato y por ende expulsado del trabajo, aquí la pena que se aplica al trabajador es doble.

4.3. RESPONSABILIDAD PATRONAL

En el punto anterior explicamos cuales son los casos en los que el sindicato al aplicar la cláusula de exclusión a los trabajadores incurre en responsabilidad.

Ahora nos toca explicar cuando incurren en responsabilidad el patrón en caso de una indebida aplicación de la cláusula citada.

Como hemos mencionado ya anteriormente de acuerdo con esta cláusula, los patrones están obligados a separar de sus trabajos a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato, el patrón no esta facultado para juzgar sobre la procedencia o improcedencia de esta medida para acatarla, ya que de hacerlo se estarían teniendo injerencia en asuntos internos del sindicato, lo cual es contrario a la ley.

Lo anterior se encuentra consagrado en el artículo 133 fracción V en la cual se establece la prohibición del patrón de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

El patrón a petición del sindicato será el encargado de separar al trabajador de su empleo, no obstante, él no tiene nada que ver con el motivo de la separación.

La Ley Federal del Trabajo no establece ningún tipo de requisito que deba de acatar el patrón una vez que ha recibido la petición del sindicato de separar al trabajador, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido los siguientes requisitos que debe de seguir el patrón antes de separar al trabajador de su empleo:

1. Cerciorarse de la autenticidad del oficio en que se comunica la aplicación de la cláusula de exclusión y se le pide la separación del trabajador.

2. De que en el contrato colectivo de trabajo que se celebró con el sindicato y que le hace la petición este consignada dicha cláusula.

3. De que el trabajador excluido pertenece al sindicato que aplica la exclusión.

Una vez que el patrón se ha cerciorado de lo anterior, puede separar al trabajador sin ninguna responsabilidad de su parte ya que

esto no lo hace por una determinación propia, sino en acatamiento de una obligación contractual.

Cuando la empresa es demandada, al separar al trabajador, únicamente se apega a lo que la obligaba el contrato colectivo, por lo que al llegar a demostrarse que la expulsión del sindicato se llevo a cabo de una manera irregular por causas imputables a la organización sindical, la única consecuencia contra la empresa sería que se le obliga a la reinstalación del trabajador en su empleo, no existe base para condenar a la empresa al pago de salarios caídos cuando la falta no le es imputable, ya que no fue por su voluntad que separo al trabajador de su empleo, simplemente se limito al cumplimiento de una obligación contractual.

Sin embargo lo anterior, el patrón tendrá que cumplir con las prestaciones que le correspondan al trabajador hasta el día en que este sea separado. El patrón está obligado a cubrir al trabajador las prestaciones que le correspondan hasta el día de la separación: salarios devengados, parte proporcional del aguinaldo, participación de utilidades, vacaciones vencidas, prima de antigüedad y otras que deriven del contrato colectivo

No obstante, cuando el patrón no acata los requisitos legales, pudieran darse situaciones como las que a continuación veremos:

- a) Que el trabajador excluido no fuera miembro del sindicato.

- b) Que el oficio petitorio del sindicato fuera falso.

- c) Que la cláusula de exclusión no existiera en el contrato colectivo.

En estos casos hablaríamos de una responsabilidad del patrón por haber realizado un acto que va en contra de la ley, puesto que esta separando al trabajador de su empleo sin que exista una causal para ello, y por tanto ese acto equivaldría a un despido injustificado.

En tales circunstancias si en un juicio laboral se demostrara lo anterior, el patrón sería el responsable de la reinstalación del trabajador en el empleo y el pago de salarios caídos.

Podría darse el caso en el que el patrón recibiendo el oficio por parte del sindicato en el cual se le solicita la separación del trabajador de su empleo, el patrón se negara a acatar dicha petición. Esto podría derivar un conflicto, en cuanto a que el patrón estaría incumpliendo con algo a lo que se obligó dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

El sindicato ante tal situación tiene una doble posibilidad : la primera de ellas es la de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a exigir el cumplimiento de lo pactado dentro del contrato colectivo; la segunda de las posibilidades es la que encontramos en el artículo 450 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo en el que se establece que uno de los objetos de la huelga será la de exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violados.

4.4. DERECHOS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR AFECTADO

El trabajador al cual se le aplica la cláusula de exclusión por lo que es separado de su empleo, tiene acción para acudir ante la junta de conciliación y arbitraje, cuando el considera que se ha cometido un acto ilícito que lesiona su esfera de derechos, el trabajador podrá solicitar se le reinstale en su empleo, así como también, el pago de daños y perjuicios.

Consideramos que la acción es procedente para que a través de un juicio se decida si la asociación sindical actuó legalmente, de no ser así se reintegre al trabajador en su empleo.

"La facultad de la asociación profesional de expulsar a sus miembros no era soberana ni arbitraria y que, en consecuencia, es procedente la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se juzgue de la legalidad de los actos del sindicato y, en su caso, se procure la reparación de los agravios y daños. La solución es correcta porque, repetimos nuevamente, la asociación profesional es autónoma, pero no soberana y, además, se mueve dentro de un orden jurídico que como tal, necesita imponerse coactivamente a la propia asociación".³³

Cuando el trabajador considera que no existió una causa justificada para ser expulsado del sindicato y por tanto separado de su empleo, las acciones que intente podrán ser las siguientes:

I. Cuando la cláusula de exclusión no existe dentro del Contrato Colectivo o el trabajador no es miembro del sindicato, o si su reclamación se sustenta en que la petición del sindicato no es auténtica, el trabajador deberá dirigir su acción de reinstalación contra el patrón, si el trabajador logra acreditar que la cláusula se aplicó indebidamente el patrón deberá pagar los salarios caídos, en virtud de que no se liberó de la responsabilidad por no haber cumplido con el requisito de cerciorarse de la debida aplicación de la cláusula.

³³ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit; pag.669

II. Cuando el trabajador considera que su expulsión del sindicato fue ilegal, o por que no hubo renuncia de su parte a la organización sindical, su acción deberá dirigirla contra el sindicato demandando el pago de daños y perjuicios, sin embargo, debe llamar a juicio al patrón por que es quien se encarga de reinstalar al trabajador en su empleo. En este caso el patrón no tiene obligación de pagar salarios caídos, estos deberán ser cubiertos por el sindicato.

5. INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULA DE EXCLUSION

En este capítulo trataremos el tema principal de este trabajo, es decir lo que se refiere a la Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación que como ya hemos visto en capítulos anteriores es aquella en la cual el patrón debe separar de su empleo a aquel trabajador que deja de formar parte del sindicato; revisaremos algunos artículos de la Constitución; así como, lo relativo a la libertad sindical, lo cual servirá de base para concluir si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten el establecimiento y aplicación de la cláusula de exclusión son, o no, inconstitucionales

5.1. DERECHO DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN (ART. 9)

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su art. 9° se establece como una garantía individual derechos de reunión y asociación señalando : “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”.

“Derecho de asociación se entiende toda potestad que

tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociados, y tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente”³⁴

El derecho de asociación es un derecho que corresponde a los habitantes de un país, legalmente capaces, es un derecho o garantía individual.³⁵

“La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”.³⁶

“La libertad de reunión, al actualizarse, no crea una entidad propia con sustantividad y personalidad diversa e independiente de la de cada uno de sus componentes, además, una reunión contrariamente a lo que sucede con una asociación, es transitoria, esto es, su existencia y subsistencia están condicionadas a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que, logrado éste, tal acto deja de tener lugar”³⁷

³⁴ Ignacio BURGOA ORIHUELA, *Las Garantías Individuales*, ED.PORRUA, ed. 22°, México 1989, pag 380

³⁵ Humberto E, RICORD, *Revista Mexicana Del Trabajo*, NUM.3, México, Septiembre 1970, pag

³⁶ Mario, CUEVA DE LA, *Ob Cit*, pag 235

³⁷ Ignacio, BURGOA. *Ob Cit*, pag 381

El derecho que se consagra en el artículo mencionado es un derecho general que pertenece a todos los hombres, se establece un derecho en favor de toda persona.

El maestro Burgoa considera que la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9° constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones que se puede oponer al estado y sus autoridades.

Mario de la Cueva establece que dentro del artículo noveno se comprenden toda clase de asociaciones, cualquiera que sea la forma que estas tengan y con independencia de la calidad de las personas que la integren, con la única condición de que los fines que se hayan planteado sean lícitos, y señala que la asociación profesional sería lícita aún cuando no existiera el artículo 123, es decir, aún cuando no constituyera un derecho positivo para los trabajadores.

5.2. DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL (ART.123)

La Constitución mexicana en el artículo 123 fracción XVI establece "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando

sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”.

“El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o patronos para con los miembros de su misma clase social, esto es, los trabajadores pueden únicamente coaligarse con trabajadores y los patronos con los patronos. O lo que es igual el derecho de asociación profesional no es un derecho del hombre, o sea, de cualquier persona, sino únicamente de quien es trabajador o patrono. El derecho de asociación protegido por el artículo noveno es un derecho general, el derecho de asociación profesional es particular”.³⁸

Dentro de la fracción XVI de art.123 se hace un reconocimiento a la existencia social y jurídica de la asociación profesional. Una de las características de las asociaciones profesionales se encuentra consagrada en el artículo 123 y es precisamente la de constituir un derecho de clase. Este artículo hace un reconocimiento de la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos, particularmente, intervención en los problemas de trabajo, pero a la vez también reconociendo las libertades humanas y, consecuentemente coordina los derechos de los hombres y de los grupos.

³⁸ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag 324

La libertad sindical considerada ya no como una garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el estado y sus autoridades, sino reputada como una garantía social tiene su apoyo en el artículo 123 fracción XVI.

“La fracción XVI del art. 123 se refiere a que los obreros y empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales, la constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patrones pero no un deber y, por tanto, creemos que el derecho originario es el de los individuos”.³⁹

Estamos de acuerdo con lo que establece Mario de la Cueva, la interpretación que le damos al párrafo anterior es en el sentido de que un trabajador tiene el derecho a formar o no asociaciones, dejando claro que cuando se habla de los derechos da la posibilidad de ejercerlos o no ejercerlos a diferencia de una obligación en la cual hablaríamos de un deber hacerlo.

“La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza “social” del derecho de

³⁹ Ibidem, pag.357.

sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en los conflictos entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo”.⁴⁰

Consideramos un tanto determinantes estas aseveraciones del Profesor De Buén ya que uno de los principales fines de la asociación profesional es la de proteger los derechos de sus integrantes, y no pensamos que la asociación profesional para resolver sus conflictos tenga que necesariamente pasar sobre los intereses individuales.

“La asociación profesional, como un derecho colectivo del trabajo, no es un fin en si misma, sino un método para proteger al hombre y realizar lo propósitos del derecho del trabajo”.⁴¹

5.3. LIBERTAD SINDICAL

Dentro del capítulo primero examinamos ya el concepto de libertad sindical, dejamos establecido que no existe un concepto teórico propiamente dicho, sino que en la mayoría de los textos de la materia se hace una enumeración de sus facultades.

⁴⁰ Nestor, DE BUEN, **Derecho Del Trabajo**, ED.Porrúa. México 1976., pag.502

⁴¹ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag.357.

Ahora dentro de este punto consideramos conveniente estudiar los diversos aspectos que existen de la libertad sindical.

5.3.1. LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL O COLECTIVA.

La libertad sindical la podemos ver desde dos puntos , por un lado la libertad como un derecho individual y por otro como un derecho colectivo. Dentro de nuestro sistema jurídico existen y se reconocen ambas libertades, y en relación a esto existen dos tendencias contradictorias, por un lado, aquella posición que indica la supremacía del trabajador sobre la asociación profesional y, como una actitud opuesta, aquella que quiere que el grupo predomine sobre los trabajadores.

Dentro de la doctrina francesa acorde a los principios de la revolución, el derecho de asociación profesional correspondía a los hombres como parte de un derecho natural de asociación, la ley, consiguientemente, debía reglamentar la asociación profesional en forma que garantizara, esencialmente el derecho natural del hombre, este derecho era lo valioso y el grupo un medio para su realización, el derecho de asociación profesional partía del hombre y se instituía en su beneficio.

“El derecho individualista de la revolución francesa no se interesó por concebir el problema jurídico de la asociación. Entre los derechos del hombre y del ciudadano, la famosa declaración de 1789 no menciona el formar sociedades o asociaciones, porque la preocupación jurídica de esa declaración radica en exaltar y glorificar al individuo como persona como protagonista del orden jurídico; el grupo, la sociedad, la asociación, tenían que ser soslayados”.⁴²

Mario de la Cueva señala que la constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patrones, pero no se trata de un deber y, por tanto el derecho originario es de los individuos, la libertad de asociación es un derecho de los trabajadores frente al estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres. Pero tampoco sería posible admitir un individualismo extremo.

“La asociación profesional tiene que partir del dato incontrovertible de que su fundamento es el hombre; no puede desconocer los derechos de la persona humana, porque se negaría a sí misma, puesto que, en esencia, el grupo social, para repetir la frase de Herman Heller que hemos usado “es realidad efectuada por el hombre”. Pero tampoco puede aceptarse el desconocimiento de esta realidad, porque en ella están los derechos de todos los hombres que

⁴² Humberto RICORD, Ob Cit, pag 33

integran la organización y los intereses generales de una clase social. El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse en ella, porque, en última instancia, la asociación profesional es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla, contra su voluntad, a una disciplina de grupo; la solución podrá ser otra, si, como quisieran las doctrinas pluralistas de la soberanía, esta nota del Estado se atribuye también a la asociación profesional, pero, en el estadio actual de nuestro derecho es inadmisibles el totalitarismo sindical; creemos igualmente que en cualquiera organización del futuro habrán de respetarse las libertades y los derechos fundamentales del hombre. Pero ésta libertad no significará anarquía, ni ausencia de relaciones sociales, ni predominio del capricho sobre los intereses generales. El hombre no será obligado a formar parte del grupo, pero, en su caso, cumplirá el derecho estatutario y las obligaciones legítimamente contraídas. Y los grupos actuarán en representación y defensa de los intereses generales y el derecho que produzcan en los contratos colectivos y las huelgas que declaren deberán ser respetadas. La asociación profesional será una democracia, por su formación y por su contenido, que será el respeto a la persona humana y a la coordinación de todos los intereses comunes, y no podrá ser estorbada en su actividad por pretendidos derechos de los individuos, los que deben ceder en cuanto contraríen los intereses y derechos colectivos" ⁴³

⁴³ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag 358

Por otra parte Humberto Ricord hace una serie de deducciones para concluir que la fracción XVI del artículo 123 no establece un derecho individual, sino que se trata de un derecho colectivo. Entre otros argumentos Ricord señala que para la fundación de un sindicato, la sola declaración aislada de la voluntad que emitiera un número plural de individuos, no sería suficiente para la constitución de un sindicato, ya que sería necesario la unión de esas personas en un grupo, poniendo de manifiesto su deseo de formar un sindicato para que cumpliendo además con los requisitos que marca la ley, pueda entonces surgir la asociación sindical.

Advierte Ricord que la sola voluntad aislada de un individuo para formar un sindicato, por si sola, no produce ningún efecto, solamente produce efectos cuando se une a otras voluntades legalmente necesarias, e indica que desde un punto de vista numérico, esa pluralidad engendra la persona moral así esta no es producto de actos individualizados que se suman a otros; sino de un acto colectivo de constitución.

“En el texto jurídico, el derecho de fundar sindicatos tiene una formulación individualista; en sustancia jurídica, es un derecho colectivo. La interpretación legítima de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución mexicana es, en conclusión, la que advierte en esa norma un derecho del grupo, y no un derecho de concreción individual.

El derecho de sindicalización es un derecho colectivo del grupo, y no un derecho individual, del trabajador o del patrono".⁴⁴

Néstor de Buen señala que puede hablarse de la libertad sindical, como un derecho individual o como un derecho colectivo; señala que ambas libertades existen y son reconocidas en nuestro sistema jurídico. Indica que toda amplia gama de normas que consagran la denominada libertad sindical priva su reconocimiento como derecho individual. Ahora bien, por su propia naturaleza el derecho de sindicación es de imposible ejercicio individual.

"La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse como un derecho del hombre. Es substancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas individuales matizadas por la mayor jerarquía del grupo"⁴⁵

De Buen indica que por la naturaleza social del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo.

⁴⁴ Humberto RICORD, Ob Cit, pag 58

⁴⁵ Nestor, DE BUEN, Organización Y Funcionamiento De Los Sindicatos, ED.Porrúa, México, pag 23

De Buen concuerda con Ricord en el sentido de que una persona es libre para crear con otras una organización sindical obrera, pero mi libertad está condicionada, por lo menos, a la voluntad de otros trabajadores y a las fórmulas legales.

Otro de los autores que se pronuncian por este postulado es García Abellan que establece que el principio de libertad sindical no puede quedar comprendido en un sistema de garantías individuales.

Sin embargo creemos que el grupo precisamente se forma para la defensa del conjunto de intereses individuales.

5.3.2. ASPECTO NEGATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Otro aspecto que se discute sobre la libertad sindical es lo que algunos llaman el derecho negativo de asociación o sea el derecho de no afiliarse a ninguna asociación profesional o el de separarse de una a la que se pertenece.

Se menciona que cuando voluntariamente un trabajador

renuncia a seguir formando parte de su sindicato, en ese caso se habla del ejercicio de un derecho, que es el de la libertad negativa de asociación.

A decir de algunos autores consideran que la constitución dentro del Art.123 frac. XVI, tiene una doble característica: la positiva (que es la facultad de fundar un sindicato o ingresar a uno ya fundado) y la negativa (la facultad de no sindicalizarse o renunciar al sindicato al que se pertenece).

Se dice que la libertad sindical se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos el que prefiera.

“Debemos aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda es negativa”⁴⁶

Autores como Mario de la Cueva explican que estos dos

⁴⁶ Euquerio, GUERRERO, Manual De Derecho Del Trabajo, T.II. pag. 29

aspectos de la libertad de asociación profesional es lo que constituye el derecho individual de asociación profesional.

Sin embargo dentro de este tema han surgido diversas teorías acerca de que si efectivamente se encuentra garantizado para los trabajadores los aspectos positivo y negativo de la asociación profesional o únicamente se encuentra garantizado en el primer caso.

La principal polémica se suscito en Alemania y sus protagonistas fueron Walter Kaskel y Hans Nipperdey, la discusión versaba acerca de que si dentro de la constitución de Weimar se garantizaba o no el aspecto negativo de la libertad de asociación profesional.

Kaskel pensaba que dentro del art. 159 de la constitución de Weimar se garantizaba tanto el aspecto positivo, como el negativo de la mencionada libertad, decía que el aspecto positivo no puede existir sin el negativo, señalaba que éste era en realidad el reverso de la libertad positiva a la cual se le destruiría si se negara aquel. La libertad positiva de asociación profesional quiere decir libre formación de asociación profesional, o lo que es igual, el trabajador, como dice bien la tesis combatida, ha de ingresar libremente a cualquiera de las organizaciones existentes o formar una nueva, esto es, la libre formación de asociación profesional supone la libertad de elección, si la

libertad de elección desapareciera, se perdería el aspecto positivo de la libertad de asociación profesional.

Ahora bien, la libertad de elección implica la facultad de no ingresar a ninguno de los grupos, porque, de no ser así, la libertad positiva consistiría únicamente en la facultad de elegir entre los grupos existentes; la posibilidad de organizar un grupo nuevo de nuestro agrado, no depende de nosotros, sino de los otros y no ayuda a resolver el problema.

Por otra parte Nipperdey en oposición a la tesis de Kaskel señalaba que el art. 159 de la constitución de Weimar solamente establecía el derecho de ingresar a un sindicato pero no el derecho de no ingresar en el. Por lo tanto el negaba el aspecto negativo de la libertad de asociación.

En Alemania el problema se resolvió a favor de las ideas de Kaskel.

En relación a esto autores como Mario de la Cueva y Ricord han expresado diferentes puntos de vista, que analizaremos a continuación.

Ricord estima que el derecho constitucional de sindicalización como el le llama es solo de índole positivo indica que no existe el supuesto derecho negativo.

El considera que existe por un lado el derecho de sindicalización y es aquel que tiene el conjunto de trabajadores para crear sus sindicatos y por otra parte la libertad de afiliación, como la libertad de ingresar a un sindicato o no, o incluso renunciar al organismo sindical.

Señala que una vez que se ha constituido un sindicato la mayoría de las leyes proclaman esa libertad de afiliación del trabajador, y un ejemplo de ello lo tenemos en el Art. 358 que señala que: 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.

Otro ejemplo se encuentra en el Art. 133 fracción IV que a la letra dice: Queda prohibido a los patrones obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura.

Establece que cuando las leyes declaran que no se puede obligar al trabajador a formar parte o no de un sindicato, no hacen otra cosa que consagrar un régimen de libre filiación sindical, que comprende lo siguiente:

a) El trabajador puede afiliarse libremente al sindicato de su preferencia cuando así le convenga, esto es a lo que él le llama libertad positiva.

b) Libertad de separarse, o sea, el poder renunciar libremente a la organización sindical cuando así lo desee.

Ricord indica que existe una gran diferencia entre lo que es el derecho de sindicalización y la libertad de filiación, esta última es una conducta individual, es una facultad jurídica que para que se produzca no se requiere directamente la unión con otros individuos. A diferencia del derecho de sindicalización que se trata de un acto colectivo que da origen al organismo sindical, en este caso es la producción de un ente jurídico.

Aclara que existe un caso en el que ambas Instituciones pudieran llegar a confundirse, y es el caso de la constitución del sindicato, ya que los organizadores ejercen su derecho de sindicalización, pero a la vez, quedan afiliados al mismo. Indica que

quizá esta sea la circunstancia por la que algunos tratadistas confundan ambas Instituciones.

En otro aspecto, por lo que toca a la Constitucionalidad de la cláusula de exclusión, señala el equívoco en el que incurren muchos tratadistas entre ellos Mario de la Cueva al considerar el derecho de sindicalización como un derecho individual del trabajador, señala que la fracción XVI del Art. 123 se trata de una norma en la cual se advierte el derecho de grupo, indica que no es posible jurídicamente, derivar la libertad de afiliación sindical del derecho colectivo de sindicalización, por la índole opuesta a este derecho (colectivo) y de aquella libertad (individual). A lo que se agrega la circunstancia de que mientras el primero es un derecho de categoría constitucional, la segunda es un principio de jerarquía legal (Art. 358 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo cual Ricord señala que la cláusula de exclusión de ninguna manera es inconstitucional, ya que visto desde el punto de vista mencionado anteriormente, no es posible enfocar la inconstitucionalidad por violación a la fracción XVI.

El problema aquí se reduciría a una contradicción entre la cláusula de exclusión (Art. 395) y la libertad de afiliación sindical (Art. 358).

Ricord menciona "la cláusula de exclusión es un Instituto armónico y adecuado con respecto al derecho sindical y a los fines del sindicalismo, que la libertad de filiación, por su índole individualista, egoísta, contradice la naturaleza colectiva del derecho sindical y las finalidades sociales del sindicalismo, por lo que nos pronunciamos decidida y enfáticamente por la superioridad jurídica de la cláusula de exclusión; frente a la libertad de filiación sindical"⁴⁷.

Estas ideas son apoyadas por Néstor de Buen quien señala que el derecho de sindicación por su propia naturaleza es imposible que se ejerza de manera individual, el sindicalismo solo puede entenderse como un derecho colectivo, en consecuencia, la libertad sindical no puede entenderse solo como un derecho del hombre, se trata de un derecho de la clase trabajadora el cual se ejerce de una manera colectiva.

Indica el Profesor de Buen que paralelamente a la libertad sindical debemos hablar de la libertad de afiliación sindical a través de la cual el trabajador podrá ejercer los derechos de esencia colectiva.

Apunta Mario de la Cueva que en el artículo 123 fracción XVI se hace un reconocimiento social y jurídico de la asociación profesional

⁴⁷ Humberto RICORD, Ob Cit, pag 61

y como una consecuencia de ello existe el derecho de expulsión. "De la esencia de los grupos sociales deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones; estas obligaciones pueden consistir en prestaciones económicas o en servicios y en la observancia de cierta conducta social; el socio que falta a sus compromisos pierde sus derechos en el grupo, ninguna asociación podría existir si no se reconociera esta facultad".⁴⁸

Sin embargo ese derecho disciplinario que posee la asociación profesional no podrá producir consecuencias hacia el exterior, ya que sería elevar ese poder de disciplina a la categoría de derecho penal público, no obstante en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio de poder público requerido para dictar el derecho penal público, apunta de la Cueva.

Sin embargo Mario de la Cueva sostiene que efectivamente existe un derecho de libertad negativa de asociación, señala que cuando un trabajador renuncia al sindicato hace uso de ese derecho, el cual esta reconocido por la constitución y la ley ordinaria. "La dimisión de un trabajador es, consecuentemente, el ejercicio de un derecho; y este derecho esta asegurado en la constitución, de lo que se deduce que ninguna ley ordinaria puede tocarlo".⁴⁹

⁴⁸ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag. 388

⁴⁹ Ibidem, pag 337

Nosotros pensamos que la cláusula de exclusión efectivamente es anticonstitucional ya que ataca los derechos esenciales del hombre, como es la libertad de trabajo y la de asociación profesional.

Esta cláusula va también en contra de lo dispuesto en el artículo 358 de la Ley, en sentido de que a "nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de parte de él".

Cuando esta cláusula se le aplica a un trabajador que renuncia a su sindicato creemos que sin lugar a duda es anticonstitucional.

En el caso de que el trabajador es expulsado del sindicato, se dice que la cláusula se permite, ya que la aplicación deriva de una falta del trabajador. Sin embargo creemos que en tal circunstancia, la cláusula también es anticonstitucional, ya que el sindicato se convierte en Juez y parte, además como señala Mario de la Cueva la asociación profesional carece de poder público para dictar un derecho penal público.

Por otra parte no coincidimos con los autores que sostienen que las garantías sociales están por encima de las garantías

individuales, ya que las garantías de las personas siempre están por encima de cualquier derecho ya sea sindical o patronal. Sostener lo contrario sería como despreciar a las personas y someterlas a un régimen de totalitarismo sindical.

5.4. JURISPRUDENCIA

En relación a la cláusula de exclusión existe la siguiente jurisprudencia:

Instancia: Cuarta sala

Fuente: Semanario judicial de la Federación

Época: 5a

Tomo: XLVI

Página: 995

Rubro: CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Texto : La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista, puesto que no sólo se opone al espíritu del artículo 123 constitucional, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino,

una mayor fuerza frente a la organización patronal que les permite obtener un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo, y, al mismo tiempo evitar en lo posible, las luchas inter gremiales. La tendencia del Estado mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos, y el artículo 186 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical. Podría objetarse que la Ley Federal del Trabajo no consignó el mismo principio para todos los sindicatos y que, por el contrario, sostiene un criterio distinto en los artículos 49 y 236 ; pero, con relación a esta cuestión, debe decirse, en primer término, que el legislador reconoció la licitud de las cláusulas de exclusión y si bien no se consignaron para todos los sindicatos como obligación, fue debido a que la evolución sindical en México, en la fecha de promulgación de la Ley Federal del Trabajo, formulado por el ex-Presidente de la República, Licenciado Portes Gil, en el año de 1929, si se suprimió en el proyecto formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en 1931, se reprodujo literalmente el artículo 186 de la Ley vigente, como resultado del debate en el congreso, en el que se expusieron las tendencias sindicalistas de la reglamentación siendo de notar además que el proyecto del ex-Presidente Portes Gil, adoptó una tendencia sindicalista más marcada que la de la actual Ley, y que no obstante no aceptar las cláusulas de exclusión de los ferrocarrileros, de todo lo cual se concluye que el repetido precepto no sólo no es anticonstitucional, sino que se traduce el espíritu sindicalista del artículo 123.

PRECEDENTES:

TOMO XLVI, Pág. 995. Sindicato único ferrocarrilero. 14 de octubre de 1935.

Instancia: Cuarta sala

Fuente: Semanario judicial de la Federación

Época: 5a

Tomo: XLVI

Página: 2108

Rubro: CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Texto : La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 226, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista, puesto que no sólo no se opone al espíritu del precepto constitucional, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de los trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal, que les permite obtener un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo, y, al mismo tiempo, evitar en lo posible, las luchas ínter gremiales. La tendencia del Estado mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos, y el artículo 186 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical. Podría objetarse que la Ley Federal del Trabajo no consignó el mismo principio para todos los sindicatos y que, por el contrario, sostiene un criterio distinto en los artículos 49 y 236 , pero, con relación a esta cuestión, debe decirse, en primer término, que el legislador reconoció la licitud de las

cláusulas de exclusión y si bien no se consignaron para todos los sindicatos como obligatorias, fue debido a que la evolución sindical en México, en la fecha de promulgación de la Ley Federal del Trabajo, por no haber alcanzado un grado suficiente de madurez, no permitió la consignación de tales cláusulas pero la declaración de obligatoriedad de la cláusula en el artículo 186, revela que el legislador estimó que ese grado de madurez se había alcanzado a propósito del trabajo ferrocarrilero, y así se explica que en el proyecto de la Ley del Trabajo formulado por el ex-Presidente de la República, Licenciado Portes Gil , en el año de 1929, ya se haya consignado el principio, que si bien se suprimió en el proyecto formulado por la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, en 1931, se reprodujo literalmente en el artículo 186 de la Ley vigente como resultado del debate en el consejo, en el que se expusieron las tendencias sindicalistas de la reglamentación siendo de notar además que el proyecto del ex-Presidente Portes Gil, adoptó una tendencia sindicalista mas marcada que la actual Ley y que no obstante, aceptar las cláusulas de exclusión para la totalidad de los sindicatos, hizo la excepción en beneficio de los ferrocarrileros de todo lo cual se concluye que el repetido precepto solo no es anticonstitucional, sino que se traduce en el espíritu sindicalista del artículo 123 constitucional.

PRECEDENTES:

TOMO: XLIV, Pág. 2108.- Federación Ferrocarrilera.- 2 de mayo de 1935.

Instancia: Cuarta sala

Fuente: Semanario judicial de la Federación

Época: 5a

Tomo: LXXVII

Página: 919

Rubro: CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN,
CONSTITUCIONALIDAD DE LA.-

Texto : No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letras g) y h), del artículo 123 constitucional, que estatuye la nulidad de las condiciones contractuales que constituyen renunciaciones por obreros, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por, de la obra, y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni esta subjúdice cuando se impugna esa aplicación, la validez de las cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones.

Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo h), de la misma fracción XXVII del art. 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligaran a los contrayentes.

PRECEDENTES:

TOMO: LXXVII, Pág. 919.- Morales José B.- 8 de julio de 1943.

Sin embargo lo anterior nosotros consideramos inconstitucional la cláusula de exclusión, por ser contraria a los principios esenciales de los derechos del hombre ya que atacan su libertad de asociación, así como por ser contradictoria con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional.

“El ordenamiento jurídico debe proteger a los grupos sociales, pero nunca con perjuicio de los particulares; la libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada serviría que el estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales; los derechos que no puede desconocer el estado deben respetarse también por los particulares. Ciertamente los trabajadores lucharon por conseguir libertad de asociación profesional frente al Estado y los empresarios, pero la lucha no perseguía la renuncia de la libertad en favor de los grupos sociales. El derecho colectivo del trabajo puede ser un derecho de transición, pero ni aun en este estadio negará los derechos esenciales del trabajador; es un derecho destinado a procurar un mejor orden social y no la negación de los derechos”.⁵⁰

⁵⁰ Mario, CUEVA DE LA, Ob Cit, pag 223

En nuestra opinión y observando todas las argumentaciones en favor de la cláusula de exclusión hemos advertido que la misma lejos de beneficiar a los trabajadores han sido utilizadas en su contra, dejando a los obreros a merced de los grupos, que han hecho mal uso de ella.

Por lo ya estudiado anteriormente consideramos que la cláusula de exclusión viola, la libertad de asociación profesional consagrada en el artículo 123 fracción XVI. No obstante lo anterior, de aceptarse dicha cláusula debiera ser bajo la más estricta reglamentación. Es decir, pensamos que las sanciones a las que pueda recurrir un sindicato deben establecerse de acuerdo a la gravedad de los actos que se cometan, por lo cual creemos que las causas por las que se expulse a un trabajador del sindicato sean realmente graves, aún más creemos que la ley debe señalar las causas de expulsión que puedan motivar el despido del trabajador.

Así como también, debe dejarse claramente establecido que el procedimiento de expulsión deberá apagarse a lo que dispone el artículo 14 Constitucional.

En apoyo a lo anterior encontramos que el día diecisiete de abril del año dos mil uno, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una tesis aislada determinó que los artículos

395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo violan la garantía constitucional de libre asociación al establecer:

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

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión

por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros.

17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón.
Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Tipo: Tesis Aislada

Esa resolución beneficio directamente a 31 ex empleados del Ingenio "El Potrero", que en 1998 renunciaron al Sindicato para crear el suyo propio.

Como ha hemos tratado en el presente trabajo las cláusulas de exclusión que fueron una gran conquista de los sindicatos, en un principio nacieron como una forma de protección de la clase trabajadora hacia la patronal, sin embargo con el transcurso del tiempo ese fin noble para el que se crearon se fue desvirtuando hasta convertirse en un instrumento de presión por parte del sindicato hacia los trabajadores. Ese reclutamiento y permanencia han sido base del corporativismo sindical. En la actualidad como consecuencia de esas cláusulas muchos sindicatos dejaron de ser agrupaciones que tuvieran el propósito de defender los derechos de los trabajadores y se convirtieron en monopolios que utilizaban su privilegio para otorgar puestos de trabajo de manera arbitraria o incluso la venta de empleos. Durante muchos años los trabajadores han tenido que soportar la dictadura de los dirigentes sindicales. Si desean obtener un empleo en una determinada empresa deben ingresar al sindicato que tenga el monopolio sobre las plazas disponibles teniendo que aceptar de manera incondicional todos los abusos que pudieran existir dentro de esa organización sindical.

Con esas cláusulas los trabajadores no tiene la posibilidad de formar un nuevo sindicato si no están de conformes con el que tienen, ya que al querer renunciar a él automáticamente pierden su trabajo lo cual en estas apocas en las que el desempleo, la modernización y la situación económica imperante, se convierte en una acto imposible.

Ese tipo de situaciones propicio, que los líderes sindicales se hayan vuelto tan poderoso y ricos, mientras que los trabajadores han visto disminuido su patrimonio con el pago de excesivas cuotas sindicales.

Con estos sistemas legales con los que contamos actualmente en México se ha propiciado que una gran cantidad de líderes sindicales se hayan convertido en gángster cuya única ocupación es llevar acabo prácticas de extorsión hacia trabajadores y patrones con la excusa de proteger los derechos laborales de los primeros.

Por todo lo anterior creemos en la necesidad de una reforma laboral en la cual sean abrogadas las llamadas cláusulas de exclusión.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La idea de la cláusula de exclusión surge en las corporaciones en la edad media en las que dentro de sus finalidades se encontraba la defensa del mercado de trabajo contra los extraños, se cerraban las puertas del taller a los nuevos maestros y quien no formara parte de las corporaciones se le excluía del mercado.

SEGUNDA.- Observamos que el contrato colectivo tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero no es su propósito resolver los problemas internos de los sindicatos, aplicarlo a estas cuestiones es tanto como desnaturalizar su esencia; ya que para eso existen los estatutos.

TERCERA.- Creemos que las sanciones que imponga el sindicato deben ser internas y no externas, estas podrán referirse a los derechos que correspondan a los trabajadores como miembros de la asociación profesional, pero no a los derechos de los trabajadores fuera de sus relaciones de grupo. La pérdida de los derechos puede únicamente decretarse por el estado, pues la justicia por particulares esta prohibida por el artículo 17 de la Constitución.

CUARTA.- Nadie podrá ser obligado a permanecer en una asociación

profesional, este es un principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo. La renuncia de un trabajador es el ejercicio de un derecho y ese derecho esta garantizado por la Constitución, de lo que se deduce que ninguna ley ordinaria puede tocarlo. Sabemos que el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones, únicamente se sancionan los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de los derechos.

QUINTA.- La aplicación de las cláusulas de exclusión conducen fácilmente a su abuso, el análisis de las consecuencias que se desprenden de su violación, prueba las dificultades y peligro de su aplicación.

SEXTA.- Al resolver en definitiva un juicio de amparo promovido por los trabajadores azucareros que renunciaron al sindicato y por ello fueron despedidos del ingenio "El Potrero", la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que la cláusula de exclusión, por cuyo efecto se produjo tal despido es inconstitucional.

Ahora el tribunal constitucional ha coincidido con los partidarios de la libertad sindical.

SEPTIMA.- La corte ha dado un primer paso. Se trata de una tesis aislada, por lo que el criterio sustentado el pasado 17 de abril del año 2001 por la segunda sala puede variar y solo será obligatorio cuando la suma de tesis genere jurisprudencia. Y aun así, como el amparo se otorga solo a quien lo solicita, para ejercer el derecho de libre sindicalización se requerirá ir cada

vez a los tribunales, para obtener la protección de la justicia federal.

Solo será de otra manera si se reforma la Ley Federal del Trabajo y se suprime la cláusula de exclusión.

BIBLIOGRAFIA

Manuel, ALONSO GARCÍA, **Curso de Derecho del Trabajo**, Ediciones Ariel, Cuarta Ed., Barcelona 1973.

Ignacio, BURGOA ORIHUELA, **Las Garantías Individuales**, ED.PORRUA, ed. 22°, México 1989.

Guillermo, CABANELLAS, **Derecho Sindical y Corporativo**, ED. Atalaya, Buenos Aires 1946.

Guillermo, CABANELLAS, **Tratado de Derecho Laboral**, T.II, Vol.I, ED.HELIASTA, S.R.L.

Jesús, J. CASTORENA, **Manual de Derecho Obrero**, cuarta ed., Talleres gráficos ERS, México 1964.

Baltazar, CAVAZOS, **Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales**; primera ed, ED. TRILLAS; México 1984

Baltazar, CAVAZOS, **35 Lecciones de Derecho Laboral**, 3a ed, ED. Trillas, México 1983.

J. Jesús, CASTORENA, **Manual de Derecho Obrero**, cuarta ed., Talleres gráficos, México 1964.

Mario CUEVA DE LA, **Derecho Mexicano del Trabajo**, T.II, sexta ed; ED. Porrúa, México 1964.

Mario, CUEVA DE LA, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, T.II, ED. Porrúa.

Nestor, DE BUEN, **Derecho del Trabajo**, ED.Porrúa. México 1976.

Néstor, DE BUEN, **Organización y Funcionamiento de Los Sindicatos**, ED. Porrúa, México.

Juan D. POZZO, **Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo**, ED. Ediar, s.a., Argentina 1962.

Juan, GARCIA, **Introducción al Derecho Sindical**, ED. Aguilar, Madrid 1961.

Euquerio, GUERRERO, **Manual de Derecho del Trabajo**, T.II. ED. Porrúa, México 1990.

Alfred, HUECK, H.C.NIPPERDEY, **Compendio de Derecho del Trabajo**, ED. Revista de Derecho Privado, Madrid 1963.

Ernesto, KROTOSCHIN, **Instituciones de Derecho del Trabajo**, segunda ed, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1968.

Mario, PAVON FLORES, **La Cláusula de Exclusión**, Ediciones Fidel, México 1945.

Alfred J, Hueck, **Derecho Colectivo de Trabajo**, ED. UNAM, México 1980.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ED. Porrúa, México 1996.

Semanario Judicial de la Federación, sexta y séptima épocas, compilación de jurisprudencia. 1917-1965, Apéndice 1985.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Jorge Trueba Urbina, 62a ed, ED. Porrúa, México 1990.

OTRAS FUENTES

Alejandro, CEPEDA, **Octavo Circuito Forense. Revista de Derecho**, Año 1, NUM. 1, México.

Mario CUEVA DE LA, "**Jus**", **Revista de Derecho y Ciencias Sociales**, NUM. 81, México, Abril 1945.

Jesús EZEQUIEL, "**Nuevas Generaciones de Abogados**" **Problemas Sociales de México**, Año 3, NUM. 27, julio 1949, México.

Enrique GIANETTI, **Revista Jurídica de Buenos Aires**, NUM. 3, Argentina, julio-diciembre 1962.

Humberto E, RICORD, **Revista Mexicana del Trabajo**, NUM.3, México, Septiembre 1970.

Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, T.V, ED. Selecciones Del Reader's Digest, México 1990.

Vº bº
S. M. L.