

307909



TECNOLOGICO UNIVERSITARIO DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

incorporado a la UNAM, clave 3079-09

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE
EXCLUSION POR ADMISION Y SEPARACION
DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
DE TRABAJO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
RUBEN SANCHEZ FLORES

ASESOR:
LIC. LUCIO JUAREZ RIVERA



MEXICO, D.F.

2005

M341162



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTA TESIS NO SALI
DE LA BIBLIOTECA**

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS por su bondad celestial, por estar contra la desigualdad entre los seres humanos y por su apoyo en los momentos más difíciles de mi vida "Gracias Dios"

A MIS PAPAS que me forjaron con los principios y valores de rectitud, respeto y por hacer de mí lo que soy.

A MI MADRE a quien amo mucho, por su ejemplo de trabajo, honradez y por sus sabios consejos, gracias por tu cariño.

A MI ESPOSA como un testimonio de gratitud, por tu apoyo incondicional y tolerancia, a quién me impulso para lograr mis objetivos, por ser como eres nunca cambies y por tu gran amor mil gracias.

A MIS HIJOS, ELVIA ELIZABETH, MARIA DE LOURDES, RUBEN Y DANIEL que por su presencia ha sido y será el motivo más grande que me ha impulsado para lograr esta meta y por su amor que me han demostrado a través de su vida, les deseo éxito en su profesión.

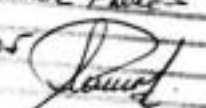
A MI ESCUELA Tecnológico Universitario de México en donde se me brindo la oportunidad de superarme profesionalmente.

A MIS MAESTROS del Tecnológico Universitario de México que con sus conocimientos me forjaron para ser un excelente Licenciado.

AL LICENCIADO LUCIO JUÁREZ RIVERA por confiar en mí, por su generosidad, por sus atinados comentarios en la realización de mi tesis y por aprenderle que el trabajo hay que hacerlo con pasión y gusto.

AL LICENCIADO JESÚS ARRIOLA CAMPOS DIRECTOR TECNICO DEL TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO DE MÉXICO por ser un excelente profesor, por su amistad, por sus finos comentarios en las aulas donde nos hace partícipes de sus experiencias en las diferentes ramas del derecho.

A MI MEJOR AMIGO Y COMPADRE LICENCIADO ANTONIO RICO IBARRA, por su amistad, excelente criterio jurídico, sus comentarios me han sido útiles para la interpretación y aplicación del derecho.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a situar en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Rubén Sánchez Flores
FECHA: 18-Feb-2015
FIRMAS: 

Que el poder detenga al poder: que lo detenga: por y para
la libertad del Hombre. Que una misma persona
no posea todo el poder, porque entonces
la libertad fenece.

Montesquieu. *El espíritu de las leyes*

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y SEPARACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ÍNDICE.

OBJETIVO.....	i
---------------	---

INTRODUCCIÓN.....	ii
-------------------	----

CAPÍTULO I HISTORIA DEL SINDICALISMO

1.1 FRANCIA.....	1
1.2 INGLATERRA.....	7
1.3 MÉXICO.....	10

CAPÍTULO II LA NECESIDAD HUMANA DE ASOCIACIÓN

2.1 LA NECESIDAD SOCIAL DE ASOCIACIÓN.....	18
2.2 LOS SINDICATOS EN LA DOCTRINA.....	20
2.3 EL SINDICATO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	29
2.4 EL SINDICATO EN LA REALIDAD MEXICANA.....	36

CAPÍTULO III LIBERTAD SINDICAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

3.1 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	40
--	----

3.2 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	47
---	----

CAPÍTULO IV
LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y SEPARACIÓN EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS

4.1 INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	59
--	----

CAPÍTULO V
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO

5.1 ANTECEDENTES.....	73
5.2 CONVENCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LIBERTAD SINDICAL.....	78
5.3 CONVENIO NO. 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION.....	81
JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	89
CONCLUSIONES.....	100
PROPUESTAS.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	103
LEGISLACIÓN CONSULTADA.....	105

OBJETIVO

El Objetivo que se plantea en esta investigación es que los Órganos Jurisdiccionales sean los que resuelvan las controversias de la aplicación de la cláusula de exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Con la globalización económica es necesario tener una claridad sobre la libertad de asociación que debe tener todo trabajador con el pleno disfrute de su voluntad, es decir de su independencia, así como las nuevas relaciones que se tienen que dar con los sindicatos.

El desarrollo de este trabajo de investigación, se realiza por medio del método analítico-deductivo sobre este problema.

Conteniendo en su primer capítulo los antecedentes del sindicalismo, en forma especial nos referimos a la cuna de las artes es decir a Francia, posteriormente a la Revolución Industrial que se dio en Inglaterra y por último a nuestro país.

Se ha señalado que el derecho del trabajo, nació en el siglo XIX, por lo que iniciaremos el presente estudio con Francia, cuna de la revolución francesa, donde se destaca la Ley Chapelier del 17 de junio de 1791, aprobada por la Asamblea Constituyente, en el que con la citada ley y a pesar del descontento de los ciudadanos, podemos deducir que se niega la asociación de los obreros, comerciantes y ciudadanos, posteriormente enunciaremos a Inglaterra, donde se le reconoció por primera vez al aprobar el parlamento la ley (*Trade disputes*) en 1906, y de donde surge la revolución industrial, en el cual es desplazado el trabajo humano, por las máquinas, con

surge la revolución industrial, en el cual es desplazado el trabajo humano, por las máquinas, con horarios sobrehumanos. Por cuanto hace a nuestro país, en el ordenamiento constitucional vigente no se estableció regulación alguna referente a la *cláusula de exclusión*, no obstante que en el Artículo 123 de la Carta Magna contiene las normas básicas del derecho del trabajo, por lo tanto no ha existido precepto alguno que autorice o prohíba que en los contratos colectivos de trabajo se establezca dicha cláusula.

En el segundo capítulo abordaré el tema de la necesidad humana de asociación. Por lo que hace a los sindicatos, que son los titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, tengan el poder absoluto de decidir sobre la estabilidad en el empleo de sus representados, en el que por cuestiones de discrepancias de ideologías, estos tengan emporio y la ventaja de solicitar al patrón, la aplicación de la cláusula de exclusión por separación al trabajador, con dicha acción deja en completo estado de indefensión al trabajador ante el sindicato y patrón, con lo que se está violando sus Garantías Individuales, consagradas en la Constitución.

La solución que se puede dar de manera satisfactoria a este problema es la necesidad social que tienen, tanto patronos como obreros de unirse, en virtud de pocas probabilidades de éxito al luchar cada uno de ellos por separado en contra de personas que se encuentran agrupadas, unidas y mejor dotadas de medios, tanto de defensa como de resistencia.

Por lo que hace al capítulo cuarto estudiaremos lo que es la cláusula de exclusión, en sentido lato, incluyendo las estipulaciones normativas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por último en el capítulo quinto para concluir este estudio hablaremos de la Organización Internacional del Trabajo sus fines, objetivos y convenciones más importantes sobre la libertad de la sindicación y la cláusula de exclusión, en los Contratos Colectivos de trabajo.

CAPÍTULO I

HISTORIA DEL SINDICALISMO.

1.1 FRANCIA

Empezaremos este estudio a partir del primer periodo revolucionario en Francia, hasta 1789.

El 17 de marzo de 1791 se promulgó la ley que suprimía los señoríos y las veedurías, o sean los cargos anuales que se daban por elección a los gremios y se proclamó la libertad del trabajo y de la industria. Esto trajo como consecuencia inmediata que en París y en las principales ciudades se efectuaron reuniones tanto de obreros y patronos, por separado, por lo que a las reuniones que concurrían estas dos clases sociales, y en donde se trataban puntos de interés común. Ante estas circunstancias el municipio de París tuvo que autorizar estas reuniones.

Pero sucedió lo que en todas partes sucede, pues empezaron los abusos, sobre todo de obreros y esto originó un cambio en la conducta del Municipio y así, el 22 de abril, se dictó una ley prohibiendo las coaliciones obreras, y, por vía de consecuencia, el movimiento Sindical que era el preludio de las mismas.

En virtud de la prohibición, empezaron las protestas tanto de los obreros como de los patronos, por lo que la Asamblea Constituyente tuvo que intervenir como árbitro.

Su resolución fue dada en la *Ley Chapelier del 17 de junio de 1791*, que resultó ser contraria a los intereses de los obreros, pues en sus proyectos se dice: "Debe, sin duda, ser permitido a los ciudadanos de ciertas profesiones para tratar sus pretendidos intereses comunes".

salían soltando las asociaciones.
 su existencia y en sus necesidades más elementales de la vida, y con tales ideas era claro que
 Estado el único capacitado para proporcionar a los trabajadores todo aquello que necesitaran para
 El espíritu de esta ley revolucionaria tenía como base y fundamento la idea de que era el

de los abusos que se cometían con ellos.
 principio se debió reconocer a los trabajadores el derecho de reunirse para poder defenderse
 en la Declaración de los derechos del hombre, pues desde el momento en que se declaró dicho
 Esta ley, como se desprende, es contraria a los principios de libertad de trabajo insertos

formar reglamentos sobre supuestos intereses comunes.”
 reunidos, nombrar presidente ni secretario, llevar registros, tomar acuerdos o deliberaciones, ni
 tienda abierta, los obreros y compañeros de un arte cualquiera, no podrán, cuando se encuentren
 Art. 2º “Los ciudadanos del mismo estado o profesión, empresarios, aquellos que tengan
 prohibido el restablecerlas, de hecho bajo cualquier pretexto y en cualquier forma que esto sea.”

El Art. 1º dice: “La destrucción de toda especie de corporación de ciudadanos del mismo
 artículos primero y segundo que son la negación de toda asociación posible.

A pesar de las protestas que se alzaron contra estas ideas, encontramos en la ley sus

intermediario, para separar de la cosa pública por un espíritu de corporación”
 el interés general. No es permitido a persona alguna inspirar a los ciudadanos un interés
 No hay más corporaciones en el Estado, no hay más que el interés particular de cada individuo y

La ley creó un estado industrial anárquico y el obrero fue quien soportó pesadamente las consecuencias, en vez de verse en algún modo beneficiado.

Bajo el Directorio y el Consulado, las reclamaciones todavía como consecuencia de las leyes anteriores, se multiplicaban y el primer Cónsul fue constantemente molestado para que restableciera las antiguas corporaciones. Todas estas exigencias, que eran hechas lo mismo por los obreros que por los pequeños propietarios, tuvieron buena acogida por Napoleón Bonaparte, pero desgraciadamente los esfuerzos que se hicieron para lograr la reimplantación de las corporaciones se frustraron finalmente ante la oposición enérgica de la Cámara de Comercio de París compuesta de poderosos comerciantes, en el que solo les importaba sus intereses económicos.

Hay que hacer hincapié de que esta oposición para la formación de asociaciones sólo era para los obreros, pues quitando la de los panaderos y carniceros que Napoleón conservó por temor de que se quedara la ciudad en un momento determinado sin alimentos, que fue lo que se llevó a reconocerlos, a todas las demás agrupaciones de obreros estaba prohibida la asociación, no así a los patrones, que sí estaban agrupadas en asociaciones sindicales y por ello se formó la Cámara Sindical de Constructores de la Sainte-Chapelle.

Esta desigualdad entre patrones y trabajadores trae consigo una legislación de clases, con el resultado fatal de exasperar a tal grado a los obreros que para defenderse no les queda otro camino que la revolución misma que estalló en 1848, y que dio nacimiento a gran número de asociaciones obreras, tomando éstas en su mayor parte de la forma de Sociedades Cooperativas de Producción. Pero estas asociaciones duraron muy poco, pues con el golpe de Estado de 1851

tuvieron que disolverse y unas cuantas que sobrevivieron, hubieron de tomar la forma de Sociedades de Socorros Mutuos, únicas reconocidas.

Pero a partir de 1860 el gobierno Imperial se desprendió de sus rigores acerca de las asociaciones obreras y para atraerse hacia sí y para su provecho, tanto el movimiento liberal como el republicano, este cambia de política y empieza a otorgar concesiones a los obreros. Los primeros actos de esa naturaleza fueron:

- Primero, el perdón concedido por el Emperador a los obreros tipógrafos condenados por hechos de huelga.
- Segundo, que fue el que más consecuencias posteriores tuvo, que consistió en enviar a la Exposición Mundial de Londres, con gastos a cargo del Estado, a una delegación de obreros, lo que permitió a éstos tratar con los dirigentes de los Trade Unions y darse cuenta de la importancia y necesidad que tenían ellos de unirse, de asociarse para adquirir fuerza y poder defender sus derechos una vez constituida una asociación poderosa.

Bajo la presión de la opinión pública el gobierno Imperial tuvo que votar una ley en 1864 aboliendo la ley que prohibía las coaliciones. Con esta decisión se dió un paso importante para la formación y reconocimiento posterior de los sindicatos.

Sin embargo, en este mismo año sucede un acontecimiento grave que va a traer como consecuencia, que en 1867 el gobierno persiga nuevamente a los asociados nuevamente bajo el pretexto de que pertenecen a sociedades no reconocidas por el gobierno. Este suceso fue la

Constitución en Londres de la célebre asociación conocida con el nombre de la primera "Asociación Internacional de Trabajadores"¹.

Estas persecuciones tuvieron como objeto el contener el movimiento de asociación profesional, cosa que lograron con fundamento en las leyes de 1872; la de 1873, que ordenó a los tribunales la persecución de todas las sociedades y la de 1877, que exigió se aplicaran las penas establecidas en el Código Penal² a las asociaciones, con todo rigor.

Pero la llegada al poder de un ministerio Republicano a fines de 1877 y la Exposición Universal de 1878 determinaron una nueva corriente sindical. Con este motivo las asociaciones sindicales al verse apoyadas por el gobierno empezaron a crecer y de aquí en adelante ya no sufrieron mayores reveses.

Con este panorama era imposible que los obreros se conformaran con lo que tenían y haciendo uso de la libertad de reunión reconocida por las leyes de 1868 y 1881 abrieron una campaña enérgica a fin de que se reconociera la existencia jurídica de los sindicatos. Con este motivo hubo varios congresos en Lyon, Marsella, y otras ciudades. Aquí se encontraron partidos de ideas contrarias que estuvieron a punto de echar por tierra todo lo conquistado por los obreros. Afortunadamente esto no sucedió. Los miembros del partido obrero fundaron una federación que se llamó "Unión de Cámaras Sindicales Obreras de Francia", que luchó porque se reconociera legalmente a los Sindicatos. En estas circunstancias aparecen dos grupos más, luchando por la misma causa, pero con conceptos acerca de la asociación, totalmente diversos, a saber: las "Uniones Patronales" y los "Congresos Católicos".

¹DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª ed. México, Editorial Pág. 239

²IBIDEM Pág. 242.

La concepción liberal preconizada por los sindicatos patronales era la de un reconocimiento igual, tanto a los sindicatos de obreros como a los patronales. La concepción autoritaria o socialista propuesta por los obreros era la de asegurar a los sindicatos obreros una cierta preeminencia sobre los patronales y la obligación de los obreros libres a sindicalizarse. Los Congresos Católicos que proponían la asociación mixta, pero con cierta superioridad de los patrones, pues en esos momentos predominaban el “paternalismo”.

El gobierno tenía que escoger una de estas tres tendencias y sin dudar acogió la primera, que es la de igualdad para todos, y fue la que predominó y llegó a encontrarse en la ley de 1884 que es el régimen francés más completo de las asociaciones, confirmada y completada.

Con esto se logró que por fin, después de innumerables revoluciones y luchas, ver los obreros garantizado en la ley el derecho de asociación³.

³ LASTRA, LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 4ª.ed. Mexico, Editorial Porrúa, 203 Pág. 54

1.2 INGLATERRA

Inglaterra es el país de la asociación profesional libre, sobre todo se distingue porque estas asociaciones permitidas, son principalmente de obreros. No obstante, este reconocimiento no lo logran los obreros de manera fácil. Los obreros no, como veremos a continuación, lucharon cerca de un siglo para lograr que al fin fueran permitidas y reconocidas sus asociaciones o Trade Unions.

Las asociaciones obreras inglesas son tan antiguas como los gremios franceses. En tiempo de Isabel fueron perseguidas por los poderes públicos y prohibidos por la legislación.

No obstante, estas asociaciones disueltas en un lugar, aparecían en otro con diverso nombre y aparentemente con distinta finalidad.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX llegó su turno a las Asociaciones Patronales, que fueron también heridas de muerte por las leyes y desaparecieron. Las asociaciones obreras secretas entre tanto seguían haciendo partidarios.

Cuando estas asociaciones de obreros se dieron cuenta de que la gran industria estaba reemplazando a los telares de familia, a los pequeños talleres, vieron la necesidad que tenían de luchar en conjunto, ya que aisladamente no podían conseguir que el patrón no digamos que les mejorara las condiciones del trabajo, pero ni tan solo él que les mantuviera las que tenían en esos momentos.

A partir de entonces las asociaciones lucharon abiertamente y el número de sus miembros crecía a grandes pasos, en vano luchaba el Parlamento por detener su crecimiento mediante leyes draconianas, pues los obreros, comprendiendo que tenían que permanecer unidos o sucumbían ante los patrones, empleando, para defenderse, procedimientos revolucionarios, incluyendo el terrorismo.

Durante los primeros años del siglo XIX los atentados en los centros obreros de Inglaterra se multiplicaban, llegando a quemar las fábricas y destruir toda la maquinaria¹. El Parlamento impotente para contener estos actos, ordena que se levante una acuesta para darse cuenta de la causa de lo que ha producido esta situación caótica.

Las personas encargadas de levantarla inmediatamente comprenden que el origen de todos los disturbios son las leyes represivas en vigor. Como consecuencia del análisis del informe, el Parlamento vota la ley de 1824, que consistía en autorizar las reuniones de obreros y aún asociarse con la sola condición de no usar la violencia, ni amenazas para lograr los fines que se propinan y, a respetar la libertad de trabajo.

Como resultado de esta ley, las asociaciones obreras (*Trade Unions*) se multiplicaban en toda Inglaterra llegando muchas de ellas a lograr la unificación en todo el País y algunas, como las de mecánicos crearon en el extranjero, sobre todo en Australia, filiales con asiento principal en la capital del Reino Unido.

El círculo de acción se extendió rápidamente y así encontramos que estas asociaciones empiezan a luchar para obtener leyes sobre trabajo en general; sobre el trabajo de las mujeres, del

¹ IBIDEM. Pág. 38

menor etc., y el parlamento no tiene más remedio que dictar leyes que influirán en el ánimo de los países industriales, que las imitarán.

Las asociaciones organizaron todo un conjunto de cajas de socorro, para enfermedad, accidentes, gastos funerarios y para invalidez.

Desgraciadamente este estado de cosas no dura mucho, pues los patrones, viendo el auge y la fuerza que toman los Trade Unions desconfían de ellos y mueven sus influencias ante el Parlamento para que, sin derogar las leyes, se busquen en toda legislación antigua, no derogada, algunas disposiciones que permitan perseguir a los directores de los Sindicatos. Estos procedimientos tuvieron los mismos resultados que los que se vieron a principios del siglo, es decir, obligar nuevamente a los obreros a defenderse por medio de revoluciones y de actos de terrorismo, lo que hizo que el Parlamento ordenara exactamente lo mismo que en 1824: una encuesta. El informe que se rindió señaló, como era lógico, el mismo origen de antaño, lo que trajo como consecuencia natural el que se reconociera ahora sí, y sin ambigüedades, a los Trade Unions por las leyes del 29 de junio de 1871 y del 30 de junio de 1876, completadas y modificadas a favor del obrero por la ley del 20 de diciembre de 1906. Todas estas leyes reconocen la libertad de las asociaciones tanto de obreros como de patrones, la libertad del individuo para asociarse y la libertad que goza para retirarse del sindicato cuando le convenga a sus intereses.

1.3 MÉXICO

Analizaremos ahora la historia del sindicalismo en nuestro País, a partir del momento histórico que se conoce con el nombre del México Independiente

Cuando México se independizó de España y adquirió su libertad de gobernarse en 1821, atravesó por una situación inestable como consecuencia de levantamientos y cuartelazos que sucedían en virtud de la pugna entre el partido liberal y conservador.

En esta época el mestizo, sintiéndose dueño de la situación explota los defectos y la miseria del indígena, con la cual el modo de vivir de éste empeora a pesar de cuanto en su favor se decía.

Como consecuencia de la revolución Francesa, cuyas tesis se iban conociendo, comienzan los intentos de realización de las nuevas ideas políticas en aceptación en Europa y en esa lucha que se prolonga hasta mediados del siglo XIX toman fuerza esas ideas, y es entonces cuando el partido liberal, quiere implantar un gobierno sobre bases diferentes hasta entonces aceptadas, y en 1857, como resultado del plan de Ayutla de 1854 se promulgó la nueva Constitución de la República, cuyos autores estaban manifiestamente influenciados por las teorías de la ya citada revolución francesa.

En este tiempo predominaban en el país una industria, por cierto muy rudimentaria, y el artesanado, persistiendo como es natural algunas costumbres de tipo gremial, ya que quienes los habían fundado venían de países en donde esa era la forma de trabajo que prevalecía.

La Constitución estableció como base y objetivo de la vida en sociedad la libertad de trabajo, encontrándose esta libertad entre otras muchas garantías propias del hombre y colocaba al patrón y al trabajador en un mismo plano de hipotética igualdad no reconociéndole al Estado ingerencia alguna en los problemas que se suscitaban entre capital y trabajo.

Y así es como la teoría del liberalismo y su expresión económica individualista estrechamente unidas, no hicieron sino dar valor legal a la situación de privilegios de que gozaban los capitalistas y dejaron sin defensa alguna a los demás, es decir a los trabajadores.

No nos debe llamar la atención no encontrar en esta época del México soberano, un movimiento obrero digno de tomarse en cuenta y tendiente al sindicalismo, conociéndose solo las organizaciones autorizadas por la libertad de reunión consagrada en el Artículo 2º de la Constitución de 1857⁵. Durante la vida del México independiente, la libertad de reunión no se garantizó sino como un derecho de los ciudadanos para reunirse y discutir los negocios públicos también la estableció expresamente y en forma más amplia en el Artículo 9 párrafo primero, de la Constitución de 1917 en vigor.

Junto con el derecho a asociarse la libertad de reunión se encuentra garantizada Constitucionalmente, en México, en los siguientes términos: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar... No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se

⁵ CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo* (2 tomos) 2ª ed. México, Editorial Porrúa, 1954, Pág. 253.

hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Al aproximarse el régimen del general Díaz es cuando el cuadro general de la economía existente corresponde a reajustes de salario y de condiciones de trabajo promovidas por los trabajadores por medio de huelgas, descuidando por su importancia la de los tejedores del Distrito de Tlalpan, en junio de 1878, en que se demandó y al fin se logró, que las mujeres y los menores solo trabajaran jornadas de 12 horas; y la de los mineros de Pachuca que después de los 5 meses de huelga (de agosto de 1874 a enero de 1875), en virtud de la cual firmaron un convenio con las empresas, con la cual se comprometían estas a pagarles la cantidad de 50 centavos diarios con deducción de pólvora, cañuelas y velas y a darles la octava parte del metal que sacaran, mismos que se podrían vender a las mismas empresas o a cualquiera otra persona, el nacimiento del Régimen Porfirista estimuló a los obreros y así en agosto de 1877, los de la fábrica "La fama Montañosa" de Tlalpan, solicitan a la Secretaría de Gobernación, que autorice un reglamento interno de trabajo en que se haga constar y se establezca como jornada de trabajo la de doce horas; que se suspende el trabajo nocturno; que se suspende los pagos en vales y mercancías y los castigos, fijando un servicio gratuito en medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo, y por último pedían el reajuste de salarios⁶.

La Secretaría de Gobernación contestó a ésta solicitud diciendo que no era de su competencia imponer al patrón las condiciones de trabajo que entre él y sus obreros existieran, contestación que originó de inmediato la huelga, misma que tuvo solución gracias a que los patrones hicieron algunas concesiones a la demanda de los obreros.

⁶ IBIDEM. Pág. 256.

En este período es cuando el movimiento obrero empieza a surgir como tal; los obreros europeos tienen noticias de esta iniciación y dan los primeros pasos para establecer las relaciones mutuas, lo que trae como resultado que el 5 de marzo de 1876 se reúna el primer congreso Mexicano, del que nace la "Confederación de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos" que a pesar de no tener un programa de acción definida logra esparcir el principio de unión.

Y fue como nació con ímpetu arrollador la idea de asociarse para defender los intereses de clase, y las agrupaciones mutualistas, pierden la timidez que las había diferenciado y empiezan a proporcionar los nombres con que ahora se conoce.

La Revolución antiporfirista no fue como se ha querido aparecer, exclusivamente política sino que encierra un gran contenido social, lo que se explica como una reacción lógica contra el individualismo que fue esencia del régimen que derrocó y, como resultado de la revolución de 1911, salió, del país el general Díaz y quedó al frente del Gobierno, de manera interina, Don Francisco León de la Barra que entregó el poder en el mismo año a Don Francisco I Madero, quien dejó de perseguir al obrero y da algunos pasos para mejorar la situación en que se encontraba.

La "Casa del Obrero Mundial" fue organizada en la capital de la república por el Presidente Madero, lo que trajo como lógica consecuencia que por todas partes surgieran nuevas agrupaciones obreras, contándose entre ellas la Confederación de Trabajo en Torreón; la Unión Minera Mexicana en el Norte; el Gremio de Alijadores en Tampico; y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana.

Dándose cuenta el Presidente Madero de la importancia que podía tener en este movimiento con el objeto de estudiar las condiciones de trabajo y el capital de sus relaciones futuras, que estableció el Departamento de Trabajo.

Las ideas liberales levantan obstáculos a las organizaciones proletarias y desde las columnas del diario "Nueva Era" se empiezan a atacar por radicales a la "Casa del Obrero Mundial" y a las principales organizaciones obreras que exigen y consiguen clausurar la "Escuela Racionalista" establecidos por la "Casa del Obrero Mundial" como centro de difusión de las nuevas ideas.

El general Victoriano Huerta subió al poder con motivo de la caída de Madero, pero el proletariado lo señaló como el asesino de éste y, la revolución encabezada por Venustiano Carranza, se levanta nuevamente por todo el país, viéndose precisado el general Huerta a usar los medios más violentos que disponían a tratar para resolver la paz, cosa que no logra, en mayo de 1914 clausura la "Casa del Obrero Mundial".

Al triunfo de la revolución constitucionalista, se entrega el templo católico de Santa Brígida al elemento obrero para establecer la Casa de Estudios Socialistas" y resurge la "Casa del Obrero Mundial".

Sospechando que el elemento obrero ya unificado pudiera ser un peligro político, Carranza, en enero de 1916, siguiendo los mismos pasos que dieron los gobiernos de Francia e Inglaterra en casos similares, ordenó la expulsión de las organizaciones obreras, de edificios que ocupaban y suspendió los periódicos "Ariete" de México y "Acción" de Guadalajara con objeto de que se desaparecieran las asociaciones obreras; pero el resultado no se hizo esperar, y como en los

países que se han citado, aquí también estas medidas produjeron un resultado adverso al que se buscaba, pues no hicieron otra cosa que unificar más al obrero y así, a iniciativa de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, se celebró en marzo de 1916, en la ciudad de Veracruz, un Congreso Obrero Nacional cuyo primer paso fue la agrupación de la clase trabajadora del país en un solo organismo y así se creó la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

La falsa simpatía oficial al movimiento obrero dio como resultado lo mismo que en los demás países en que tal falsa simpatía se tuvo para con el movimiento:

- el desarrollo de las organizaciones sindicales, que lograron antes del reconocimiento legal de sus derechos, que había de venir en 1917, grandes conquistas que sirvieron de base a los legisladores del Congreso Constituyente, en donde la Comisión encargada de redactar el artículo 123 constitucional incluyó en el texto del mismo las ideas fundamentales contenidas en la famosa Encíclica sobre la condición de los trabajadores, del Papa León XIII, y que se conoce con el nombre de "Rerum Novarum".

El Congreso convocado por Carranza se debió a la necesidad de reformar la Constitución, de una manera especial, en materia de trabajo y tierras, y por las condiciones en que atravesaba el país, motivo por el cual el Congreso Constituyente de 1917 creó el artículo 123 de la Constitución, estableciendo un criterio diferente al que hasta entonces había prevalecido.

Es entonces cuando en tal artículo, en la fracción VI, se reconoce el derecho de asociación sindical, estableciéndose "que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..."⁷

Es conveniente traer a colación la petición formulada por la Segunda Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos Obreros, celebrada en Zamora, Michoacán, en 1913 y que dice: "Que reconozcan (los Poderes Públicos) la personalidad jurídica de los sindicatos profesionales..."

Por fin logró el obrero un apoyo legal para hacer respetar sus organizaciones.

Peró como resultado de las bases fijadas en el artículo 123 Constitucional, sobre reglamentación del trabajo en la República Mexicana y de lo prescrito por el artículo 11 transitorio de la Constitución, resultó que las legislaturas de los Estados fueron dictando las leyes reglamentarias como más les era necesario para solucionar los problemas que se les presentaban en su respectiva jurisdicción, y de esta manera fue imposible llegar a un criterio uniforme que era lo que buscaba. Por lo general, los problemas que se trataron en casi todos los estados fueron los referentes al trabajo de la mujer, de los niños, de las horas de trabajo y del salario. En algunos, los menos, se reglamentaron los accidentes de trabajo, siendo verdaderamente rogatorias las indemnizaciones que se apegaban por estos conceptos.

La ley más completa fue la de Veracruz que, además de tratar lo mismo que las otras, reconoce los Contratos Colectivos y a los Sindicatos, dando a estas personalidades jurídicas.

Si a esta desigualdad de métodos se agrega la franca oposición de los patrones al cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes, es de suponerse que los resultados no fueron lo satisfactorio que se esperaba.

Además, los patrones niegan la personalidad al sindicato alegando que los Contratos Colectivos que se les proponían eran una violación al artículo 5º Constitucional que consagra la libertad de trabajo y, si a esto agregamos que los patrones formaron sindicatos con elementos libres, que los oponían a los otros, no nos deben extrañar los problemas a que dieron origen.

Así mismo, como consecuencia de que cada Estado tenía su propia ley y sus propias juntas, se presentaban a menudo serios problemas para saber a cuáles autoridades tocaba conocer de los negocios en que intervenía alguna compañía de concesión federal y que se encontraba situada en jurisdicción de dos o más estados. Con este motivo se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a quien tocaría conocer todo lo relativo a negocios que tenían las empresas de concesión federal.

Dado que la solución propuesta no era suficiente para resolver los problemas, se dejó sentir la necesidad de una reglamentación uniforme en Materia de Trabajo en toda la República, y esto trajo como resultado la modificación de febrero de 1929 del Artículo 73, fracción X de la Constitución, y en vista de esta reforma se otorgaron facultades para legislar en materia de trabajo exclusivamente al Congreso de la Unión.

En 1931, como consecuencia de esta reforma, fue promulgada la actual Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO II

LA NECESIDAD HUMANA DE ASOCIACIÓN

2.1 LA NECESIDAD SOCIAL DE ASOCIACIÓN.

Hemos visto en el capítulo anterior cómo los pueblos luchan de manera intensa para conseguir que se les reconozca el derecho de asociación para todos, trabajadores o patrones. Esto nos hace pensar que debemos forzar y necesariamente encontrar una razón de ser a esta actitud ya que hemos luchado por la misma causa a personas que, por regla general, tienen interés opuesto.

La solución que se puede dar de manera satisfactoria a este problema es la necesidad social que tienen, tanto patrones como obreros de unirse, en virtud de pocas probabilidades de éxito al luchar cada uno de ellos por separado en contra de personas que se encuentran agrupadas, unidas y mejor dotadas de medios, tanto de defensa como de resistencia.

Ahora bien: esta forma de asociación es muy variable; esta variación se verifica en un mismo régimen, según la época porque atraviesa, el estado de los ánimos y costumbres sociales existentes.

Según vimos en la parte histórica, la asociación revistió en un principio la forma de corporaciones que tanto bien produjeron en la clase trabajadora, mientras permanecieron fieles a los lineamientos que les dieron origen y consistencia. Hoy, siguiendo las corrientes de las teorías

modernas se les conoce bajo la forma de asociaciones sindicales y se les llaman sindicatos o bien uniones profesionales, que en su esencia son una cosa, sólo que con nombre distinto.

Para la casi totalidad de las personas no versadas en las ciencias jurídicas y sociales, la palabra sindicato o sindicalismo es sinónimo de lucha organizada de clases, o bien de desórdenes revolucionarios; les traen a la mente cuadros de masas obreras unidas, para apoderarse por la fuerza la propiedad, o tratar de arruinarla valiéndose de medios tan deplorables como el sabotaje.

Otras en cambio, como el Conde de Mun que expresó en la revista "La Croix" de junio de 1910 que: "La idea sindical es una idea profundamente justa y la solidaridad que la sostiene es indefinidamente respetable; y no basta para quitarle su verdadero sentido, que violencias culpables se hayan amparado en su nombre", son palabras completamente aceptables y de un alto significado. Esta misma idea que da el Conde de Mun acerca de los sindicatos es acogida por gran cantidad de tratadistas aún de tendencias doctrinales opuestas, llegando a la conclusión de que el sindicato responde a una necesidad social.

En vista de este parecer desacorde acerca del sindicato vamos a estudiarlo, primero en la doctrina y luego en la ley para ver cuál de esta diversidad de ideas es la que está en lo justo y poder darnos cuenta de si el error y lo malo se encuentra en los sindicatos, en su constitución, o en la mala utilización que se ha hecho de los principios que encierra.

2.2 LOS SINDICATOS EN LA DOCTRINA

Etimológicamente la palabra "sindicato" significa "con justicia" que se deriva del griego *sin* *diké*. El Diccionario de la Real Academia le da a la palabra sindicato, el significado de unión, asociación, reunión; de donde podemos definir al sindicato como:

La unión o asociación de personas de una misma profesión con el fin de determinar con justicia el estudio, mejoramiento y defensa de las relaciones sociales que se crean por el trabajo.

Una vez que hemos dado su significación y la forma como puede definirse, estudiemos su naturaleza y el fin que persigue.

- ❖ **Su naturaleza.**- El hombre, por sí mismo, está destinado a vivir en sociedad, pues sólo ésta puede dar satisfacción a sus necesidades diversas y aspiraciones de perfeccionamiento, tanto en lo material como en lo moral.

Como el hombre no encuentra la satisfacción de todas sus necesidades y de todas sus aspiraciones ni en la familia ni en la sociedad civil tiene que buscarlas forzosa y necesariamente en otras en las que sí obtenga esta satisfacción que tanto anhela, por lo que hay que remitirnos a la "Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de diciembre de 1948."

Artículo 20, Fracción. 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

Artículo 20. Fracción 2. "Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación". Artículo 23. Fracción 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950.

Artículo 11" Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenas"

El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Carta Social europea, suscrita por los gobiernos miembros del Consejo de Europa, Turín, 18 de octubre de 1961.

Artículo 5^o "Derecho sindical. Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y adherirse a esas organizaciones, las partes contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad y se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías

a los miembros de la Fuerzas Armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinadas por las Leyes y Reglamentos nacionales”

Artículo 6º. Derecho de negociación colectiva.” Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes contratantes se comprometen:

A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.

A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores, de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.

A fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.

El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966.

Artículo 22.” Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966.

Artículo 8º “Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger a sus intereses económicos y sociales. El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones

nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”.

Reglamento CEE 1.162/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968: Libre Circulación de Trabajadores dentro de la Comunidad Europea.

Artículo 8 Fracción.¹ El trabajador nacional de un Estado miembro, empleado en el territorio de otro Estado miembro, se beneficiará de la igualdad de trato en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales, incluyendo el derecho de voto y el acceso a los puestos de administración o dirección de una organización sindical. Además se beneficiará del derecho de legibilidad a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Estas disposiciones no irán en detrimento de las legislaciones o reglamentaciones que, en determinados Estados miembros, concedan derechos más amplios a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros. Convenio Europeo Relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Emigrante.”

Consejo de Europa, 27 de noviembre de 1977, Artículo 28. “Ejercicio del derecho sindical. Cada parte contratante reconoce a los trabajadores el derecho de afiliación sindical, con el fin de proteger sus intereses económicos y sociales, en las condiciones previstas en la legislación nacional para sus propios nacionales”.

En efecto: La insuficiencia del esfuerzo individual obliga a que los dedicados a una misma clase de trabajos quieran progresar, a buscarse unos a otros para prestarse de esta manera ayuda mutua y agruparse de modo permanente no sólo para alcanzar el adelanto y progreso en su arte u

oficio, sino también para que en las desgracias particulares de cada asociada y en las vicisitudes que éste sufra se auxilien mutuamente.

La situación anormal en que se encuentra el obrero expresa claramente la necesidad que tiene de asociarse. El obrero en cuestión vive libre; pero también es cierto que vive aislado, y por esta razón reducido a lo que sus propias fuerzas le puedan proporcionar; en su lucha contra el capitalismo representado por los patrones, no puede sacar adelante sus justas reivindicaciones o sean los derechos que le pertenecen y que están controlados por el patrón.

Se da cuenta de que se halla desarmado para la lucha; de que la gran industria avanza hacia él para arrojarle a la fábrica; pero si en vez de encontrarle solo, indefenso e inválido, le encuentra con que ha unido sus esfuerzos a los de sus compañeros, entonces todo cambia para él; pues ya no sólo consigue tales y tantas ventajas, cuando son justas, que le permitan vivir una vida de hombre a la que a todas luces tienen derecho.

❖ **Su fin.**- Es éste la reconstitución de la clase obrera actualmente disgregada. Para conseguirlo, a la vez que para estrechar los lazos de solidaridad, compañerismo y fraternidad, que naturalmente existen entre individuos que viven una misma vida, que corren la misma suerte, que acarician las mismas legítimas esperanzas y que sufren las mismas penas, el sindicato ha procurado arraigar, toda una serie de instrucciones económicas y sociales. Como algunas de las importantes citaremos:

1. Escuelas de aprendizaje, cursos nocturnos, conferencias y bibliotecas profesionales;

2. Estudio y redacción de las bases para el contrato de trabajo, procurando que sean aceptadas por todos los patrones que admiten obreros asociados;
3. Instituciones encargadas del mejoramiento del salario;
4. Cooperativas de consumo, para abaratar y mejorar la alimentación de la familia obrera;
5. Consultorios jurídicos y sociales;
6. Bolsas de trabajo.

Ahora bien: los sindicatos que cumplan lo que hemos dejado asentado (lo que debe hacer todo sindicato que quiera cumplir su verdadero fin) ofrecen un innumerable cúmulo de ventajas tanto a la clase trabajadora y a los patrones, como a la sociedad, y dentro de estas ventajas resaltan aquellas que refieren al orden, a la justicia y a la paz.

- ❖ **Ventajas de paz.**- En su marcha normal, el sindicato necesariamente debe enterarse de las diversas circunstancias y condiciones de la profesión para lo cual debe ocuparse de las cuestiones que al obrero interesan, como son las relativas a la familia; las cuestiones económicas, etc., lo que constituye tanto para la voluntad como para el espíritu un verdadero progreso, y neutraliza los mismos peligros que por buena que sea surgen en toda asociación de los hombres. Se lanzan con más miramientos a la lucha las personas más instruidas, pues saben poner a tiempo un freno a sus exigencias y de ordinario no se empeñan en pretender lo imposible; de esta manera, quedan moderadas las exigencias y prevenidos los abusos, todo lo cual contribuye a consolidar y mantener la paz.
- ❖ **De orden.**- El sindicato supone, entre los miembros de una misma profesión, relaciones permanentes de obreros entre sí, por un lado; y de patrones por otro; después, en el seno

de sindicatos mixtos y paralelos armoniza estas dos clases de relaciones, así es que tiene para unir las dos sociedades naturales, cada una con intereses propios, derechos y deberes análogos, dispuestos a realizar en común la idea de orden que es fundamental de la vida social. De no existir así, ésta noble sociedad natural, resultaría el individualismo en toda su crudeza; se levantará el hombre-patrono frente al obrero, la libre voluntad o autonomía patronal frente a la voluntad o autonomía obrera, sin ninguno de los lazos que deben unir a los obreros entre sí, lo mismo que a los patronos, y a éstos con aquéllos. Sólo quedarían en juego voluntades aisladas, entregadas ambas partes al egoísmo y a las pasiones que acabarían forzosamente en la lucha de clases, la cual sin excepción, siempre termina con la victoria del más fuerte a pesar de que carezca de la razón y con la opresión del más débil aunque éste sea que la tenga patrón u obrero.

- ❖ **De justicia.**- No sólo se prepara el sindicato para reaccionar a tiempo contra los abusos eventuales en el trabajo o por parte del Estado, sino que favorece la formación de instituciones en las que patrón y obrero se den la mano a fin de discutir sus derechos y obligaciones respectivos sobre la base inmutable de los principios de justicia, y no sobre el fundamento variable de la buena voluntad patronal.

Como a todas las cosas, a estos puntos de vista de lo que es un sindicato en la doctrina se le han hecho objeciones de más o menos peso, pero de entre todas destacan las siguientes:

1ª Se dice que el sindicato disminuye la autoridad legítima del patrono y lleva directamente al igualísimo socialista basándose en la intervención que se le da al obrero sindicalizado para discutir acerca de la forma en que se va a prestar el servicio y de la remuneración correspondiente.

Cierto es que cuando los patrones y los obreros establecen de acuerdo las condiciones de trabajo, disminuye en parte la autoridad patronal. ¿Pero es esto un mal, o por lo contrario, una reparación mejor de la doble influencia que debe haber entre patrono y obrero?

Es cierto que en los trabajos en que el obrero no pone ni su inteligencia ni su fuerza de trabajo, no tiene por qué intervenir con el patrón, como es, por ejemplo, en la dirección de la fábrica, pero en cambio donde el trabajador sí presta tanto su inteligencia cuando su trabajo corporal, es claro que además del patrón está el interesado y es de justicia que intervenga en las relaciones de trabajo, pues es él al que se lo proponen o bien ponerse de acuerdo con el patrón, para lograr un arreglo satisfactorio.

Con esta forma de intervención del obrero no vemos que al patrón se le disminuya su autoridad, y por consiguiente, la objeción queda descartada.

2ª Otra objeción consiste en sostener que el sindicato engendra un estado permanente de guerra social afirmando que ha sido en su origen, y sigue siendo, una fortaleza erigida por la clase trabajadora para defenderse de los ataques del capitalismo; es decir del Neoliberalismo que de la defensa al ataque, sobre todo cuando se conoce la fuerza que se tiene, no hay más que un paso: que de hecho se ha dado varias veces y que por consiguiente, el sindicato constituye de sayo un estado continuo de guerra por lo que es un mal social.

A esto se contesta: defenderse de los ataques cuando estallan y prevenirlos a tiempo es un derecho del hombre libre. Además, si el sindicato está animado de buen espíritu (y sólo en este caso se defiende la bondad del sindicato), no sólo no ofrece este peligro, sino que es, como ya se

ha dicho antes, un elemento de paz y orden, además de alertar sobre el ejército de los desempleados; formando una economía informal; con las repercusiones de tipo social.

3º Por último, se ha dicho que el sindicalismo es terreno propicio al socialismo. Con lo dicho anteriormente cae por su base esta objeción, pues mientras el sindicalismo se caracteriza por la lucha de clases,

De todo lo dicho hasta aquí, se puede concluir diciendo que el sindicato, en su forma determinada un contingente expresa el derecho que tienen los obreros de asociarse, y por esta misma razón, tienen derecho a la existencia. No obstante, hay que hacer notar que es una forma de asociarse enteramente libre; y que los obreros aún no teniendo obligación de pertenecer a él, hacen bien al asociarse al sindicato de su profesión dada las circunstancias por las que atraviesa la globalización del trabajo. Y por último, es necesario que si el sindicato quiere hacer una obra de bienestar social, armonice debidamente los derechos y deberes de sus miembros tanto en un sentido económico como administrativo, sin coartar las libertades sociales y políticas.

Hasta aquí hemos visto lo que es el sindicato en la doctrina y lo que debería ser en la realidad; para saber si esto acontece, y si los sindicatos están en posibilidad de llenar tales fines, pasemos a estudiar qué es lo que la ley nos dice de ellos, qué facultades les da y cuáles son las cosas que les prohíbe.

2.3 EL SINDICATO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL

La ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al sindicato como la “asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa sus respectivos intereses”.

De la definición dada por la ley deducimos cuatro elementos constitutivos.

1º Que sea una **ASOCIACION**: esto es claro, pues un sindicato sólo puede constituirse por un grupo de personas. Aparentemente la ley dice unión, pero en realidad dice otra cosa.

2º **FORMADA POR OBREROS O PATRONES**.-En cuanto a este elemento los sindicatos sólo pueden constituirse por patrones o por obreros.

3º Con la finalidad de **ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES**. Este último elemento, por ser el más importante de los expuestos nos reservamos estudiarlo más adelante.

Los Sindicatos de los trabajadores pueden ser:

a) **GREMIALES**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio, o especialidad.

b) **DE EMPRESA**, formados por trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa.

e) **LOS INDUSTRIALES**, formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

d) **LOS NACIONALES DE INDUSTRIA**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

e) **DE OFICIOS VARIOS**, los formados por trabajadores de diversas profesiones que presten sus servicios. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. (Artículo 360 fracciones I a V de la Ley Federal del Trabajo.)

Vemos que la clasificación hecha por la ley en sí y considerándola aisladamente, es buena; lo malo aquí es que todos los dirigentes y los líderes de los sindicatos la han pretendido entender como revolucionario y como tal la han aplicado, pues ellos ven que por un lado se agrupan los patrones y por otro los obreros, creando de esta manera la lucha de clases y procurando únicamente el “supuesto” mejoramiento de los intereses obreros, no importándoles los medios de que hayan de valerse con tal de poder llegar a formar algún día la tan deseada igualdad de clases, que viéndola serenamente nunca podrá llegar a ser realidad, ya que no todos tenemos la misma inteligencia, ni estamos dotados de la misma capacidad de trabajo, etc., cosa por la que forzosamente siempre unos tendrán y serán más que otros. En pocas palabras, por ser contraria a la naturaleza humana. Esto nos recuerda la afirmación de Tapparelli según la cual la verdadera igualdad consiste en tratar desigualmente a los seres desiguales. Por lo tanto, mientras los dirigentes de sindicatos no quieran hacer el uso socialmente adecuado de la fuerza que les da la unión, seguiremos viviendo en el caos que ellos mismos, sin darse cuenta o dándosela han

creado, ya que la fuerza de que gozan la han empleado como instrumento de lucha para hacer presión contra el patrón, y obtener lo que pretenden, si no por la vía del “entendimiento”, por la de la fuerza, empleando para esto la violencia, así como obteniendo puestos de elección popular, lo que para el Estado le funcionó en la década de los años de 1960 a 1980.

Ahora bien, preguntémosnos: ¿reconoce la ley la libertad de coalición?

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos (Artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo).

La legislación reconoce a los patronos y a los obreros el derecho de formar sindicatos; quiere también que el sindicato sea libre, es decir, que “a nadie se pueda obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él” (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo).

Es más; en el artículo 358 segundo párrafo dice que: “Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Del artículo anterior se desprende la **libertad sindical, también llamada de sindicación**, concebida como la facultad subjetiva o individual que toda persona tiene para integrarse o no a un sindicato; el ejercicio de esta potestad requiere de un acto personal con plena autonomía.

Por lo que tenemos que el derecho de libertad que un trabajador tiene para asociarse a un sindicato debe restarse y reconocerse, tanto como el derecho de no asociarse, pues tan injusto sería que se le impidiera, sin motivo, ser socio agremiado al primero, como la obligación que se imponga al segundo, por su necesidad de obtener una ocupación, de pertenecer a una asociación

con la que no ha tenido identidad por su modo de pensar o formación intelectual, de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva la libertad personal de sindicación ⁷se da en tres órdenes:

- a) La *libertad positiva*, que es la facultad que tiene un individuo de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
- b) La *libertad negativa*, que tiene dos alternativas: no ingresar a un sindicato o no formar parte de alguno.
- c) La *libertad de separación o de renuncia*, que es la facultad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación sindical a la que hubiese ingresado el trabajador o la que hubiese contribuido a constituir.

El propio autor abunda sobre esta cuestión al señalar que la libertad positiva de sindicación se caracteriza por ser un derecho social subjetivo que, al igual que los derechos naturales del hombre, impone al Estado un deber de no hacer, un abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad; pero además posee una segunda peculiaridad, a través de la cual el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio pleno de su libertad.

Pero desgraciadamente esto no es la realidad, es de lamentarse que en una Ley como lo es la Ley Federal del Trabajo se encuentran disposiciones contradictorias que vengán a hacer engañosos ciertos derechos que deben de respetarse, haciéndose sentir, por tanto, la necesidad de una firme acción del Estado, procediendo con franqueza para unificar el criterio legislativo; en razón de que la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional precisa que los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos, pero no dispone, ni de su texto se desprende, *que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados*.

⁷ CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo* (2 tomos) 2º ed. México, Editorial Porrúa, 1954, Pág. 448

Hemos visto hasta aquí la definición dada por la ley y sus elementos, las clases de sindicatos que reconoce la ley; hemos estudiado lo que la ley nos dice acerca de la libertad sindical. Nos falta ver cuáles son los requisitos que la ley exige a los sindicatos para reconocerlos como tales.

Estos requisitos que la Ley marca podemos dividirlos en dos: los requisitos de forma y los requisitos de fondo.

- ✓ Los de forma se reducen tan sólo a presentar por escrito y por duplicado ante la Secretaría del Trabajo y prevención Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:
 - ✓ Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
 - ✓ Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.
 - ✓ Copia autorizada de los estatutos y
 - ✓ Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren anteriormente serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos; requisitos que se encuentran en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a los requisitos de fondo, es necesario que el sindicato se haya constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, artículo 356 de la Ley Laboral.

Personalidad jurídica.-La ley reconoce en su artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo:

“Los sindicatos legalmente registrados son personas morales y tienen capacidad para:

- Adquirir bienes muebles;
- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatos y ejercitar las acciones correspondientes.

Concedió la ley esta prerrogativa de reconocer personalidad jurídica a los sindicatos, ha seguido el ejemplo de las naciones más adelantadas en esta materia, que protegen el derecho de asociación; La ley francesa de 1920 dio plena capacidad jurídica a los sindicatos quienes podían poseer libremente bienes, formar cooperativas, etc.

No obstante, la legislación mexicana sólo reconoce a los sindicatos la capacidad de poseer libremente bienes muebles, y por lo que hace a los inmuebles sólo a los destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

Lo que equivale a decir que los sindicatos no tienen plena capacidad jurídica para poseer bienes inmuebles.

¿A qué obedece esto?

Por medio de esta limitación, el legislador quiere evitar que los sindicatos se transformen en sociedades de crédito o de otro tipo, cuyos fines serían diferentes a los de la propia asociación profesional, que debe estar constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El reconocimiento de esta personalidad jurídica de los sindicatos ha cubierto una laguna que creaba a menudo dificultades, pues antes, las opiniones acerca de la naturaleza de los sindicatos eran diversas, porque mientras unos los consideraban como personas comerciales, otros los asemejan a las empresas mercantiles y otros les negaban cualquier personalidad. El sindicato ha conquistado su personalidad ante la ley y puede usar de este derecho para defender a sus asociados, adquirir bienes muebles y los inmuebles que le sean indispensables para cumplir satisfactoriamente con su actividad sindical.

2.4 EL SINDICATO EN LA REALIDAD MEXICANA

Hemos esbozado hasta aquí al sindicato constituido por la ley y también hemos manifestado los puntos que creemos son perjudiciales y aquellos otros que han resultado benéficos, dado el modo como han venido funcionando en la realidad los sindicatos.

La vida interna del sindicato se rige por la voluntad de los trabajadores que lo forman y que se gobiernan por los estatutos que ellos mismos se dan.

En los estatutos se define el funcionamiento interno fijando los derechos, obligaciones, modo de nombrar la directiva; condiciones de admisión de miembros, y de su expulsión que siempre son limitativas; la forma como debe liquidarse el sindicato y todas las demás que son necesarias para su funcionamiento, no faltando la que indique la finalidad del sindicato.

El sindicato se gobierna además de los estatutos, por las decisiones de la asamblea, que algunas veces, por no decir todas, haciendo a un lado los estatutos, resuelve asuntos que no debería tratar, en algunos casos a través de la imposición. De igual facultad cuenta el comité ejecutivo y las comisiones, sólo que a veces estos organismos deben someter a la aprobación de la asamblea sus resoluciones. Como la asamblea se constituye por la totalidad o la mayoría de sus miembros, resulta que lo que ella vota es la ley suprema y el órgano encargado de cumplir o sea el comité ejecutivo, tiene que acatarla.

La directiva de los sindicatos generalmente se constituye por un Secretario Nacional, de Organización, Vigilancia, Tesorero y sus Auxiliares, Comisiones y algunas delegaciones con

facultades determinadas. El Comité Ejecutivo se compone de varios secretarios de los cuales el Secretario General ocupa el cargo más elevado. Al lado del comité ejecutivo existen otras comisiones.

El comité ejecutivo debería de ser el genuino representante del sindicato, dado el cúmulo de facultades que tiene como pueden verse en cualquier estatuto y que son por ejemplo: representación judicial, firma de documentos, convocar asambleas, convocar mítines, firmar las credenciales de los miembros, autorizar pagos y emplazar a huelga etc.

Esta es la forma que generalmente tienen los sindicatos aquí en México.

De ello se desprende que si los directivos llevaran como mira el cumplir los fines, estrictamente tales, que les están encomendados lo que podrían hacer, pues nada hay que lo impida; pero desgraciadamente vemos que los sindicatos, aquí en México, no sean constituido para la defensa y mejoramiento de la clase obrera. ¿A qué ha de atribuirse esto?

Podemos decir que en la inmensa mayoría de los casos esto se debe a la transformación de los grupos directores en entidades totalmente distintas de la masa obrera, que tienen intereses diferentes y en muchas ocasiones contrapuestos a los de ella. Con esta actuación en vez de seguir orientando a la clase trabajadora se convierten en líderes perjudiciales de la misma, llevándola por el camino que ellos desean, no según el camino benéfico a los trabajadores, en razón de que únicamente persiguen un interés monetario y en algunas ocasiones puestos de representación popular que como se ha mencionado este tipo de supuestos líderes sindicales le sirvió al Estado para el voto corporativo, para mantenerse en el poder por setenta años.

Como desgraciadamente en la actualidad las ideas Marxistas, los líderes o dirigentes de las masas obreras ponen en juego toda su astucia para llevar al trabajador a una lucha continua contra el patrón, tratando de sacar el mejor provecho para sí.

El liderismo se ha vuelto así un oficio lucrativo, pues el líder, mientras más obreros tiene en sus contingentes, mayor es la ganancia que percibe y mayor el poder que adquiere.

Los medios de que se vale el líder para asegurarse la libertad de acción necesaria son muchos, y van desde la agitación demagógica en la cual ocultan sus verdaderos propósitos, hasta las decisiones autoocráticas tomadas a espaldas de la masa obrera, así como la entrega de cláusulas que beneficien al patrón, en perjuicio de la clase trabajadora.

Aquí conviene recordar que con frecuencia la prensa habla de ventas de huelgas.

De todo lo que llevamos expuesto podemos concluir que el sindicato, según hemos visto, es necesario; pero que desgraciadamente la ley, al dejar abierto el camino para la realización de los fines del mismo por los hombres, no ha trazado de una manera firme sus disposiciones, dando lugar a contradicciones y a que los directivos de los sindicatos incluidos de las ideas neoliberales, hagan mal uso de las leyes que les da, y por consiguiente, nos encontramos con la triste realidad de que los sindicatos no hayan llenado los fines para los que se crearon. Entonces viene a la mente esta pregunta: ¿Cómo es posible que si no hayan llenado los requisitos que debieran, tiene en la actualidad a la casi totalidad de los obreros afiliados?

A esta podemos responder a la que se debe:

- 1.- A la necesidad que tienen los hombres de asociarse;
- 2.- A los medios que se han valido para ser adeptos y,
- 3.- A los métodos que emplean para que todo obrero que se asocia no pueda dejar el sindicato, pues si hace esto se perjudica gravemente.

¿Cuáles son estos medios? Son dos: el Contrato Colectivo de Trabajo y la Cláusula de Exclusión, que estudiaremos en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO III

LIBERTAD SINDICAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

3.1 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Antes de que naciera la gran industria y de que se reconociera personalidad jurídica a las asociaciones profesionales, los Contratos Colectivos de Trabajo eran desconocidos: la gran industria reúne a numerosos obreros en un gran taller y hace posible el ejercicio de las asociaciones a medida que los trabajadores van adquiriendo una más clara conciencia de clase, y surge una tendencia igualitaria de las condiciones de libertad de los sujetos obreros y patronos, porque aislados como se encontraban aquellos en un principio, no podían imponer condición alguna que los favoreciera.

El fenómeno de que nos ocupamos no es de aparición remota; lo vemos surgir en los países en donde el desarrollo industrial ha sido mayor, teniendo como base de él, las especialidades productoras más fuertemente organizadas en el orden profesional al terminar el siglo XIX, problema que no se generaliza en el mundo industrial, sino hasta el presente siglo. Fue en Inglaterra donde se adquirió más pronto su progreso siguiéndole Alemania, Francia, Bélgica e Italia.

El desarrollo del Contrato Colectivo es paralelo al desarrollo sindical y principalmente a su robustecimiento, cosa que ya había expresado Jay al decir: "Que el Contrato no dará lo que de él es de esperarse, sino hasta el momento en que las dos partes que en él intervienen se encuentren

igualmente desarrolladas y por lo tanto bastante fuertes para garantizarse mutuamente los compromisos que contraigan”.

Además, como elemento favorable tenemos el sentimiento de “responsabilidad” que deben tener las partes, sentimiento éste que nos muestra como en los países donde no tienen una reglamentación legal (Países Anglo-Sajones) los Contratos Colectivos han adquirido un gran desarrollo.

Sin embargo, el desarrollo de los Contratos Colectivos ha encontrado algunos obstáculos tales como por ejemplo, en Francia, la resistencia patronal a admitir esta clase de reglamentación de trabajo, lo cual se explica fácilmente, pues el sector patronal se da cuenta de que aceptando esta forma de reglamentación del trabajo abandona la posición ventajosa que le presta la vida industrial, en virtud del valor económico que le da el capital del que disfruta. En varios países, en la actualidad, debido a la difusión de la cultura social se ha logrado, como consecuencia, una mejor comprensión de la realidad y han hecho abandonar el sector patronal la actitud que habían tomado.

La Segunda Guerra Mundial convirtió al poder público en propulsor de la negación y como consecuencia, de los Contratos Colectivos, afirmando algunos escritores y en especial la “Oficina Internacional del Trabajo” que dos tercios partes, por lo menos, de los Contratos Colectivos firmados en Europa y sobre todo en Francia durante el período de 1914 a 1918, lo que fueron por presión del Estado.

Al terminar la guerra, el Estado no abandonó la facultad de intervenir en los conflictos sociales. La guerra, lejos de debilitar el movimiento sindical, lo favoreció y con esto se da el desarrollo de los contratos colectivos.

Ahora bien, el problema que venimos tratando, cada día adquiere mayor importancia, por lo que no sólo se utiliza en la gran industria como balanza compensadora entre las fuerzas del capital y del trabajo, sino que también en la pequeña industria ocupa ya un lugar de importancia, influyendo de una manera efectiva en oficios insignificantes.

Sin embargo, tanto en la pequeña industria como en otros oficios fue un poco difícil en un principio el uso del Contrato Colectivo, ya que se tuvieron que vencer situaciones de hecho, creadas por las mismas circunstancias, tales como la gran dispersión de los obreros que impedían crear en el elemento trabajador el especial rito colectivo, hechos este que por otro lado favorecía al patrón, quien imponía sobre cada uno de los obreros aisladamente, las condiciones de trabajo que le fueran más convenientes. Pero una vez que empezaron a elaborarse y constituirse las relaciones de trabajo, bajo la forma de agrupación, se regularon éstas por Contratos Colectivos, los que no sólo fueron considerados como un elemento nivelador de la producción, sino también como el medio jurídico reivindicado por el cual los obreros adquirirían el lugar que les correspondían en el fenómeno de la producción. Por encontrarse los Contratos Colectivos tan íntimamente ligados con el fenómeno sindical, tuvieron que seguir el desarrollo que éste iba teniendo y llegaron a constituirse en el ideal y meta del movimiento sindicalista, desapareciendo con esto el obstáculo que ponía el aislamiento de los trabajadores, por lo que al hablar de la contratación colectiva de trabajo, hay que hacer referencia al devenir del sindicalismo, pues el

origen de ambas figuras jurídicas se encuentran estrechamente vinculado, por cuya razón se afirma: *la historia de la contratación colectiva es, en gran parte, la historia del sindicalismo*⁸.

Por lo que trataremos los movimientos obreros de principios de siglo, se empezó a generar en México, de manera acelerada, un proceso de industrialización a través de las inversiones extranjeras promovidas por el gobierno de Porfirio Díaz.

En los sectores ferrocarrileros, tabacaleros, textil y minero, sin embargo la economía del país a principios de siglo todavía era predominantemente agrícola.

En los primeros cinco años del siglo pasado, los trabajadores llevaron a cabo un gran número de huelgas, generalmente en demanda de aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo que, en ese tiempo llegaba a ser hasta de 16 horas diarias.

El gremio de los ferrocarrileros protagonizó varias huelgas. En 1901 La Unión de Mecánicos sostiene una huelga de cuatro días y un año después le sigue la Unión de Fogoneros del Ferrocarril Nacional en Laredo. Así mismo, en 1902 los trabajadores del Ferrocarril en Orizaba protestaron por retrasos en sus pagos; en 1903 los maquinistas del Ferrocarril Central Mexicano demandaron aumentos de salario; en 1906 la Unión de Mecánicos Mexicanos exigió su reconocimiento y aumentos salariales. En total, durante estos años se realizaron 250 huelgas, el mayor de las cuales ocurrió en ferrocarriles, la industria textil y la industria cigarrera⁹

⁸Wilson,Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Letras S.A., México,1963, Pág. 3

⁹Trejo, Delabre Raul, Historia del Movimiento Obrero en México,Ed. Siglo XXI-UNAM, México, 1984 Pág. 18

Estos movimientos, en su mayoría fueron duramente reprimidos. En escasas ocasiones se obtenía lo demandado por los obreros. Por ello vale la pena destacar el caso de la huelga realizada por los trabajadores de tabaco en 1905 en Jalapa, Veracruz, donde quinientos obreros sometidos a jornadas extenuantes y salarios miserables, más la arbitrariedad y el trato despótico por parte de sus patrones, deciden realizar una huelga y constituir, en octubre de 1905, la Liga de Torcedores de Tabaco después de dos meses de huelga, los patrones aceptan satisfacer y firman un convenio. Este era un primer paso hacia el reconocimiento de la organización de los trabajadores y la satisfacción de algunas de sus demandas.

Cananea, población minera del norte del país, en junio de 1906 es impactada por una de las huelgas que más trascendencia han tenido en la historia de México. “La Cananea Consolidated Mining Company”, como la mayor parte de las empresas mineras, era controlada por intereses extranjeros, en este caso por la familia William Greene.

Los trabajadores de Cananea en huelga exigían la jornada de ocho horas, salario mínimo de cinco pesos, setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos, trato humanitario, derecho de ascenso y la eliminación de las prácticas discriminatorias a los trabajadores nacionales, así como el despido de dos capataces estadounidenses que maltrataba a los trabajadores mexicanos.¹⁰

La huelga fue fuertemente inspirada por las ideas del Partido Liberal Mexicano (PLM), cuyos dirigentes principales fueron los hermanos Flores Magón, cabe destacar que este movimiento reflejó explícitamente la oposición de la clase obrera a la dictadura porfirista, debido a que es el primer movimiento que exige las ocho horas como jornada máxima, y porque

¹⁰ Carry, Barry, *El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929*. Ed. ERA, México, 1982, Pág.15.

evidenció la intervención estadounidense en el gobierno de Porfirio Díaz y fue el primer llamado de combate a los trabajadores de México por conseguir un cambio social.

Para 1906, en México las condiciones de trabajo de los obreros textiles eran sumamente difíciles; trabajaban 14 horas diarias, recibían de 50 a 75 centavos diarios por jornada, misma que se le pagaba en vales semanales para que compraran en la tienda de raya donde los precios de las mercancías eran muy altos. A estas condiciones se sumó el reglamento que expidió el Centro Industrial de Puebla, en el mes de diciembre de 1906; con el cual se trataba de impedir que los obreros se organizaran, prohibiendo hasta las reuniones que ellos realizaban en sus viviendas¹¹

El nacimiento de hecho de los Contratos Colectivos en México, tuvo su origen en la Rama Textil. “El once de enero de mil novecientos siete, dice el señor Jesús Rivero Quijano en “La Industria Textil de Algodón y el Maquinismo”, después de los tristes y sangrientos sucesos de Río Blanco, y aun cuando el Poder Público disolvía a la primera organización poderosa obrera de México, el gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba, rectificó su actitud, llevando a los obreros y patronos al primer ensayo de contrato colectivo celebrado en México”. “Como este primer Contrato Colectivo de Trabajo fue local (Puebla y Tlaxcala), el veinte de enero de mil novecientos doce se emprendió su revisión y extensión a toda la República.” “Había nacido el primer contrato colectivo que había de sufrir sus efectos en toda la República y representaba una obra admirablemente orientada para su época.”

En mil novecientos doce fue convocada por el Gobierno una Convención Obrero Patronal de la Rama Textil, la que aprobó una tarifa mínima uniforme, y un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos en la República, mismo que por acuerdo presidencial mandó publicar la

¹¹ Maldonado, Edelmiro. *Breve Historia del Movimiento Obrero*, Ed. UAS, México, 1981 Pag. 8

Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, entrando en vigor el primero de agosto del mismo año. Se trata en realidad de un Contrato Colectivo de Trabajo (convención colectiva) de hecho (ya que no se encontraba regulado por ninguna disposición legal) ya que se regulaban las condiciones de trabajo y revestía carácter normativo, por que su aplicación era general a todos los industriales del ramo.

Algunas personas mencionan también como antecedente del Contrato Colectivo de Trabajo el convenio que en mil novecientos dieciséis impuso el gobernador y comandante militar de Veracruz a las Fábricas de Hilados y Tejidos de Orizaba. Pero éste es más bien una reglamentación oficial de las condiciones de trabajo impuesta por el Estado, por lo que no creemos que deba tomarse como antecedente del contrato colectivo.

El Constituyente de 1917 al estudiar los artículos 4º, 5º, y 123 Constitucionales, no llegó a mencionar esta forma de reglamentación de las condiciones de trabajo, porque incluirla como precepto integrante de nuestra Carta Magna, era darle un carácter rígido y formalista que impediría su desarrollo, amén de que puede surgir algún día una forma jurídica nueva que norme las condiciones de trabajo de manera mejor y ocasionar así una necesaria reforma constitucional.

3.2 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.

No hay lugar a duda de que en las leyes que se promulgaron con posterioridad a las del estado de Veracruz se dejó sentir la influencia de ésta, que establece la diferencia entre el contrato individual y el colectivo es el que celebra un grupo de trabajadores, y el individual es el que se ha celebrado por un solo trabajador, cosa que fácilmente se deduce de la lectura del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "El contrato de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos. Es individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica reconocida por la ley. Es colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representada". Para esta legislación tiene el contrato colectivo la misma naturaleza que el contrato individual, diferenciándose únicamente en el número de individuos, puesto que así lo celebra un solo obrero, es individual, y si lo celebran varios, es colectivo.

El Contrato Colectivo del Estado de Veracruz en la práctica adquirió caracteres normativos, ya que en ese Estado la forma más usual de las asociaciones profesionales fue la del Sindicato de Gremio, trayendo esto como consecuencia que los efectos del contrato colectivo se extendieran a todas las profesiones.

El once de mayo de mil novecientos dieciocho expidió Chiapas su primera ley reglamentaria del trabajo, que al tratar el problema que nos ocupa dice: “Con el nombre de Contrato Colectivo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos obreros con un patrono o, con un sindicato de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo”. Aquí podemos observar de manera muy especial y muy marcada la influencia europea, pues se desprende de la definición que al contrato colectivo se le considera como normativo.

Yucatán fue el primer Estado que legisló en lo referente al Contrato Colectivo, pues ya que en mil novecientos quince se ocupó del “Convenio Industrial”, nombre con que se designa al Contrato Colectivo, ya que cuando la mente del legislador fue la de considerar esta figura jurídica como normativa, puesto que se hacían extensivos los efectos jurídicos aún a personas extrañas a la celebración del mismo.

En el Código del Trabajo que fue expedido en mil novecientos veintiséis se nota marcadamente la influencia de la legislación veracruzana a que nos hemos referido anteriormente, pues aunque se sigue denominando al contrato colectivo “Convenio Industrial” se hace la distinción entre convenciones colectivas e individuales, exactamente como lo hace la legislación de Veracruz.

La ley del estado de Hidalgo nos da la siguiente definición del Contrato Colectivo. Dice: “Se da el nombre de contrato colectivo de trabajo a la convención celebrada entre un patrón o asociación de patronos y una organización de trabajadores con el fin de establecer ciertas condiciones a las que deberían sujetarse los contratos celebrados por los patronos y los trabajadores en cada caso”¹². Se desprende de la lectura de esta ley que el antecedente de los

¹² Guerra, Ochoa, Ma. Teresa, El Contrato Colectivo del Trabajo. 1ª ed., México, Editorial El Senado de la República, pág. 15

contratos individuales es la reglamentación; es, pues, la figura jurídica convención colectiva de trabajo, misma que nos enseñan las legislaciones europeas.

La legislación del estado de Coahuila se presta a confusión, pues dice: "Se designa con el nombre del contrato colectivo de trabajo, convenios que celebran los representantes de cualquier agrupación o asociación de obreros con un patrón o asociación de patrones, estipulándose en estos las condiciones a que deberán los contratos celebrados en representación de la colectividad, así como los aisladamente a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacionen con ellas".

Creemos que el espíritu del legislador fue darle a esta institución un carácter normativo como se desprende de la lectura misma del artículo cuando dice: "con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos".

Tenemos, en resumen, que las legislaciones posteriores a la promulgación de la ley de Estado de Veracruz en su gran mayoría, confunden, el contrato individual con el colectivo, puesto que le dan a la misma naturaleza, ya que sólo lo diferencian por lo que hace al número de trabajadores que toma parte en él; otras definen la reglamentación del trabajo, propiamente hablando, o convención colectiva de las condiciones del contrato europeo de trabajo, ya que consideran lo que ellos llaman Contrato" o "Convención Industrial" como un " gran marco dentro del cual han de pesar los contratos individuales que con posterioridad celebren los patrones y los obreros vinculados por las convenciones colectivas" .

Hemos visto hasta aquí que en muchos Estados aun de que les diera facultad para legislar en materia de trabajo y aun antes de que este problema Legislativo apareciera, ya habían celebrado

con un nombre u otro, Contratos Colectivos con el único fin de normar las condiciones en que debía de desarrollarse en trabajo poniéndose de acuerdo patrones y trabajadores para evitar en lo futuro posibles controversias.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 387 dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo soliciten un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Laboral, este artículo establece como obligación del patrón de celebrar contrato colectivo de trabajo si se dan las condiciones que estipula este artículo, y en caso de negativa de su parte, se faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 fracción II de la Ley Laboral, así mismo la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al Contrato Colectivo de Trabajo como: "Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento." Todas estas estipulaciones de los contratos colectivos se hacen extensivas a todos los miembros que presten sus servicios en la empresa aunque no pertenezcan al sindicato, exceptuándose sólo de esta aplicación los directores y empleados de confianza, si así se desea. En la mayoría de esta clase de contratos se trata por regla general, después de haber comprobado la personalidad de las partes contratantes y el lugar (territorial) en que se va a aplicar el Contrato, los puntos que son propiamente el contenido del contrato colectivo. Entre ellos podríamos resaltar como las más importantes después de lo referente a salario y horas de trabajo, lo siguiente:

en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral, artículo 74 de la Ley Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y el que determinan la Leyes Federales y Locales Electorales, noviembre, 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder obligatorios son: el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 1º de septiembre, 21 de las partes para reglamentar la forma en que deberán descansar los obreros y los descansos pero se presenta el problema de aquellos trabajos que son continuos; aquí es donde interviene hacerlo en un momento determinado; descansos legales, éstos generalmente son los domingos. Lo referente a vacaciones, es el meso como deben solicitarse y número de obreros que pueden entre antigüedad de empresa y antigüedad departamental.

personal; en las empresas en que hay varios departamentos, generalmente se hace la distinción. Siendo esto de mucha utilidad para cuando llegue el momento de hacer movimientos del

- b) Las demás estipulaciones que converjan las partes:
 empresa o establecimiento, y
 adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento que comprenda, las disposiciones sobre la capacitación o
 g) Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la
 f) El monto de los salarios.
 e) Los días de descanso y vacaciones.
 d) Las jornadas de trabajo.
 c) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
 b) Las empresas y establecimientos que abarque.
 contratantes.
 a) Aquellas disposiciones que tratan todo lo referente a los nombres y domicilios de los

Lo relativo a jubilaciones, siendo este capítulo muy importante, ya que la Ley nada dice sobre el particular, por lo que se tiene que regular en los Contratos Colectivos de Trabajo; debiendo por consiguiente las partes estudiarlo de una manera especial, ya que lo que acepten será la Ley por la cual deberán regir sus actos en lo futuro.

Lo relativo a vacantes también es un capítulo de sumo interés, sobre todo, cuando existe en el contrato la cláusula en virtud de la cual la empresa se obliga a no aceptar como trabajadores sino sólo a los que el sindicato contratante le proporcione, y como esta cláusula está contenida en todos los contratos colectivos, es de gran importancia, ya que sucede con frecuencia que la empresa necesita trabajadores para tal puesto; los pide al sindicato y éste no puede proporcionarlos.

La empresa, como es natural, no puede aceptar a cualquiera, pues esto iría en contra de sus intereses. Aquí es donde se aplican de una manera especial las disposiciones del contrato colectivo, pero siempre previo ingreso al mismo.

Estas cláusulas, como se dijo anteriormente, sólo son unas cuantas que generalmente se encuentran en todos los contratos por ser de interés general pues, además, hay en particular en cada uno de ellos otras muchas; pero que se refieren de manera especial al trabajo de cada empresa, según sea la actividad a que se dedique.

Ahora bien, en todo contrato colectivo existen determinados requisitos exigidos por las leyes para su validez, y se refieren al fondo y a la forma.

- ❖ **Requisitos de fondo.**-En primer término, tenemos el objeto; al igual que en toda relación convencional tiene que ser lícito, que las prestaciones que en él se establezcan sean

posibles, y además debe existir conformidad entre las cláusulas del contrato colectivo y las leyes de orden público. En segundo término, están las condiciones de fondo que se refieren a la calidad de las partes, personalidad, capacidad, etc. Estas varían según las legislaciones.

- ❖ **Requisitos de forma.**- Deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a 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 efecto desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

La cláusula en virtud de la cual un patrón se obliga a no admitir como trabajadores más que a aquellos que pertenecen al sindicato con el que se ha celebrado el contrato de trabajo, ha traído algunos problemas.

Así, por ejemplo, el problema que se refiere a la libertad de trabajo y a los derechos de las asociaciones. ¿Cuáles son los límites de la libertad de trabajo? ¿Con qué derecho las asociaciones impedirán a otros trabajar?

La libertad de trabajo es un derecho natural; nadie puede oponerse al ejercicio de esa libertad, que es el medio natural de subvenir a la existencia y a las necesidades de la vida. Pero es igualmente cierto que toda asociación tiene el derecho de defender a sus miembros

valiéndose de medios lícitos, es decir, de aquellos que no traspasen los límites necesarios a esta defensa, y sean éstos de derecho natural, o adquiridos al amparo de las leyes.

La asociación debe ejercitar sus derechos respetando especialmente aquellos que han sido adquiridos con anterioridad a ella. Porque si el Estado tiene la obligación de respetar los derechos naturales, porque: "La sociedad civil ha sido instituida para proteger al derecho natural y no para aniquilarlo" (Rerum Novarum); con mayor razón la asociación privada nacida de la libertad y de la libre voluntad de los hombres, debe respetar los derechos anteriores a su propia existencia.

¿Una asociación que tiene el derecho de defender los intereses de sus asociados, tiene igualmente el derecho de que aquellos trabajadores que le son extraños y que no tienen derechos preexistentes no sean admitidos a trabajar en la misma empresa?

Es más, una asociación que obtiene ciertos privilegios para sus asociados puede legítimamente permitirlos exclusivamente sólo a sus propios miembros. Es justo que la asociación y sus miembros gocen del fruto de sus esfuerzos con tal de que siempre respeten el principio de justicia y las normas de derecho preexistentes.

Una asociación que ha trabajado para obtener y alcanzar ciertos privilegios, puede legítimamente imponer ciertas condiciones honestas a aquellas personas que no siendo miembros de ella desean algún día gozar de esos privilegios, como, por ejemplo, que ingresen o se afilien al sindicato o asociación.

Si nuestra legislación hubiera negado el trabajo a todos aquellos que no pertenecieran al sindicato, se estaría violando el Artículo 358 de la Ley federal del Trabajo, que dispone que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Por lo que hace al mismo tiempo que ha de regir el contrato colectivo a las partes, todos los autores están de acuerdo al reconocer que la estabilidad de los factores de la vida industrial depende de la buena marcha de la producción, ya que los contratos colectivos tienen una íntima relación con el fenómeno productivo; estos se celebran por un lapso de tiempo indeterminado, no obstante la realidad de los hechos nos muestra la existencia de un continuo cambio en las condiciones económicas, por lo que siendo los contratos colectivos un fenómeno jurídico social de carácter normativo, debe fijarse en ellos un lapso de tiempo prudente, para que no pierdan su carácter de flexibilidad y se puedan adaptar a las condiciones cambiantes de la realidad socioeconómica, ya que si el término largo fijado en el contrato colectivo favorece a la estabilidad y buena marcha de la producción, puede en un momento dado ser perjudicial a cualquiera de las partes; y por lo contrario, si se establece en el tiempo determinado, traería esto como consecuencia una constante renovación dejando, por tanto, sin efecto el fin que se pretende alcanzar mediante esta forma de regulación, es decir la estabilidad en el empleo.

Ante este dilema ha fijado acertadamente nuestra legislación un término razonable de dos años para la revisión de los contratos colectivos, tiempo que se ha calculado de acuerdo con los movimientos económicos probables.

La casi totalidad de las legislaciones y entre ellas la nuestra establecen que los contratos colectivos pueden celebrarse:

- a) Por tiempo indeterminado: en cuyo caso se concede derecho a las partes para formular la denuncia del contrato colectivo siempre y cuando se reúnan los requisitos fijados en el, o en su defecto, los establecidos en la ley;
- b) Por tiempo determinado; sobre este particular algunas legislaciones sostienen que la denuncia no procede antes de la expiración del plazo convenido y que solo puede ser renovado de acuerdo con el procedimiento que el contrato colectivo señale, o en su defecto la ley, siempre que las causas que le dieron origen persistan, salvo el caso de que ambas partes estén de acuerdo en su terminación antes del plazo fijado; y.
- c) Para obra determinada; el contrato colectivo que se celebre para una obra determinada no presenta dificultad alguna de explicación, ya que al momento de celebrarse implícitamente se marca su fin.

Ahora bien, nuestro artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo ordena que: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

De todo lo que llevamos expuestos se puede concluir que el contrato colectivo, es de utilidad, tanto para los trabajadores como para los patrones, pues son ellos los que analizando las circunstancias porque atraviesan y la época y lugar, fijan de común acuerdo todas sus obligaciones que se traducen en el modo como ha de prestarse el trabajo.

Esta clase de acuerdos sólo pueden traer un bienestar y mayor entendimiento entre las partes contratantes sirviendo para evitar en la mayoría de los casos las huelgas cuando se han tenido realmente libres de cualquier coacción. Por regla general las huelgas siempre se terminan celebrándose esta clase de contratos al ponerse las partes de acuerdo sobre la forma futura en que se va a laborar en la empresa. “Este buen entendimiento trae ciertas ventajas, tanto para patrones como para obreros”¹³; para los primeros, como ya dije, suprime en gran parte las huelgas originadas casi siempre por cuestiones de salarios y lo defiende contra la competencia. A los segundos, les da cierta intervención justa y debida en la elaboración de los contratos, y es para ellos una garantía contra la baja de los salarios, por lo menos durante un tiempo determinado en que pueden organizar su existencia y la de su familia de manera estable, que les permita un mejor modo de vida y mejores condiciones de trabajo para estos.

En la actualidad nos encontramos con el triste hecho de que el contrato colectivo en vez de ser un elemento de paz y de entendimiento, como debería serlo, es precisamente el origen de la mayoría de las huelgas. Cabe entonces preguntarnos ¿a qué se debe esto? Y la contestación sin temor a equivocarnos, podemos decir que es la misma que dimos al problema de los sindicatos. ¿Por qué?

¹³ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, 2ª ed. Tomo II, México, Editorial, Porrúa 1954, pág.676

Pues sencillamente porque los líderes, aprovechando la llegada del término que marca la Ley (dos años) para la revisión de los contratos colectivos, empiezan su tarea de agitación de los obreros, tratando y casi siempre logrando, poner a los obreros en contra del patrón, debido en parte a las falsedades de que se han valido para lograr sus fines, de tal manera que al llegar el momento de hacer la petición de revisión y presentar los puntos sobre los cuales se pueden tener un arreglo, son de tal manera exagerados que el patrón o empresa se ve imposibilitado para aceptarlos. Estos puntos siempre se refieren al aumento de salarios principalmente, dejando todos los demás como accesorios, es decir lo referente a las prestaciones.

Naturalmente, al ver que sus peticiones no son satisfechas, los obreros amenazan con la huelga al patrón y en este momento es cuando los falsos líderes sindicales empiezan a sacar provecho, pues de nadie es desconocido que lo que buscan éstos individuos es que el empresario les ofrezca cierta cantidad de dinero para que hablen con los obreros y los convenzan de que disminuyan sus pretensiones. Si el líder logra esto (dinero), el contrato colectivo se modifica y la empresa sigue trabajando, si no, estalla la huelga.

Este procedimiento en vez de auxiliar, o de ayudar a los obreros, los perjudica, pues exigiendo salarios elevados obligan al empresario despedir a los obreros y a subir los productos, teniendo esto como consecuencia el alza de la vida, y por consiguiente, de nueva cuenta el problema de que los salarios no son suficientes, y como prueba de lo asentado nos remitimos a los hechos que estamos viendo y viviendo en la actualidad, con una inflación galopante, no obstante a la manifestación del Gobernador del Banco de México; desvirtuándose de esta forma el carácter noble y benéfico del contrato colectivo para llegar a ser, en vez de elemento de entendimiento y paz, el punto de partida de las luchas actuales y de coerción por parte de los falsos líderes sindicales.

CAPÍTULO IV

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

4.1 INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y SEPARACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Comencemos por establecer lo que es la cláusula de exclusión, en sentido lato, incluye las estipulaciones normativas “del contrato colectivo que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte”¹⁴. Es ésta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.

¹⁴ IBIDEM, Pág. 676

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

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

- 1) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- 2) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- 3) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- 4) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Se solucionó de esta manera, la violación Constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios en favor de los trabajadores

sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas artículo 395, primer párrafo, Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

6. La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o a dejar de pertenecer a él artículo 123, apartado A fracción, XXII de la Constitución. Dicha observación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato-ley. Por otra parte condiciona el interés particular del trabajador al interés colectivo del sindicato que precisa del respeto y el apoyo de sus miembros para el cumplimiento de sus fines y el robustecimiento de su organización.

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

Para un importante sector de la doctrina, aunque la práctica confirme que esta cláusula ha favorecido la corrupción, el abuso y la manipulación, tales consecuencias no explican su inconstitucionalidad dada la prevalecia del interés profesional. En todo caso corresponde a los trabajadores determinar y exigir el nombramiento de sus dirigentes más idóneos.

Es ilusorio esperar que los miembros de una organización -sobre todo los nuevos- cumplan espontáneamente las reglas. Por ello surge la necesidad compleja de lo disciplinario como forma de control. Este control está cimentado en un principio inhibitor del comportamiento a través de la censura o la prohibición, o bien las infracciones. Las medidas disciplinarias establecidas en los

estatutos sindicales y en las cláusulas de los contratos colectivos han constituido en la mayoría de los casos, el mecanismo utilizado por los representantes sindicales para intimidar, presionar y someter la voluntad de sus agremiados. El mejor modo de escapar al control es salir de su campo de dominio circunstancia complicada para el trabajador cuando está de por medio su empleo.

Resulta paradójico que sean "los grandes ilegalismos, los parámetros que mueven el sistema social".

Sin embargo, para que alguno tenga el poder de asegurarse un resultado, el otro debe tener la obligación de respetarlo, no tendría sentido la existencia de derechos que no tengan el contrapeso de lo que Emmanuel Kant denominó *una obligación perfecta*.

Un trabajador, al afiliarse a un sindicato, adquiere la obligación de aceptar los fines, objetivos, organización, en definitiva, el "tipo de sindicato que se fije en los estatutos"¹⁵ ¿Es obligación absoluta de los afiliados aceptar el contenido de los estatutos?, o ¿puede prescindir de su cumplimiento? Pienso que está obligado a cumplir con los estatutos. Tiene razón García de Enterría al afirmar que "el legalismo exacerbado, ha matado al positivismo"

En las últimas décadas del siglo transcurrido y en el alborar del nuevo, el empleo languidece, es precario o escaso. La fuerza sindical cada día se debilita más porque ha irrumpido en todos los ámbitos laborales para imponer el caos y la incertidumbre que ahora es "la compañera inseparable del trabajo en el nuevo milenio". La flexibilidad se ha convertido, en estos tiempos, en el *vellocino de oro* del capitalismo radical, del cual ha tomado todas sus fórmulas.

¹⁵ Op. Cit DE LA CUEVA, Mario. Pág.654

La libertad sindical individual referida a *todo hombre* constituye una prerrogativa que se concede a los individuos y la libertad sindical colectiva, es el derecho que se refiere a las organizaciones sindicales. La prerrogativa individual sólo puede ejercitarse en forma colectiva, la libertad sindical incorpora una tensión entre lo individual y lo colectivo. La dimensión colectiva de la libertad sindical implica el otorgamiento de derechos a las organizaciones que forman los individuos y a quienes los representan. Es "ineluctable el paso de la libertad individual a los derechos e instituciones colectivas.

El trabajo transita entre la escasez y la precariedad, la simulación y la externalización. La *huida* del derecho del trabajo produce "desregulación, individualización y de sindicalización de las relaciones laborales"¹⁶. Una sociedad fragmentada y en plena desregulación, necesita reforzar las características adscriptivas de los grupos sociales, la ciudadanía laboral, ahora dividida en " *subclases* o *infraclasses* de modernización de la pobreza". El dinero colocado en los mercados financieros rinde más que el invertido en bienes y servicios, ante estos hechos "el derecho aún balbucea."

Pero al no ser posible que todos los hombres sean empresarios, "más vale que el capital vuelva a interesarse por hacer trabajar a los hombres"

La ley nos lo indica en su artículo 395, que dice: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrón LA SEPARACION DEL TRABAJO DE SUS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL SINDICATO, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

¹⁶ ARAGÓN MENDIA, Adolfo. Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión, 1ª ed., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2001, Pág.10

Ahora bien, ¿cuál es su origen y qué fue lo que obligó a los sindicatos a luchar para lograr que se incluyera en los contratos colectivos?

La cláusula de exclusión nace con los sindicatos, pues los patrones o empresas al ver que los sindicatos van adquiriendo poder, tratan por todos los medios de que disponen de destruirlos. En ocasiones ofrecen a sus trabajadores, con tal de que se separen del sindicato, cosas que la mayoría de las veces no les cumplen; otras, forman sindicatos "Blancos" para contraponerlos a los otros sindicatos; y llegan hasta dar ocupación en su empresa a obreros que pertenecen a diversa agrupación sindical.

Los sindicatos, viendo que de este modo su desarrollo era muy difícil y muy lento buscaron la manera de defenderse, misma que encontraron en la cláusula de exclusión, pues como ya dije antes, ésta consiste en lograr el acuerdo de que el patrón se comprometa a despedir de su empleo, sin responsabilidad para él, a todo trabajador que se separe del sindicato o que éste expulse.

Hay que hacer notar que apenas se manifestó el deseo de incluir la cláusula de exclusión en los contratos colectivos, comenzaron a chocar las opiniones de los diversos sectores de la clase obrera y de los patrones. Los obreros se oponían porque la consideraban como arma de dos filos; sin embargo, los líderes luchan por obtenerla, y de la manera lo más ampliamente posible.

Hemos visto en la transcripción que al principio hicimos de lo que la ley entiende por cláusula de exclusión y que ésta es operativa para los patrones, no exigiéndose además, forma alguna especial para ella, por lo cual cada sindicato la redacta como mejor le conviene.

Antes de que la ley actual autorice a los sindicatos a tratar de obtener esta cláusula ya aparecen algunas. Nos encontramos que en el año de 1924 se trató de establecer la cláusula de exclusión para los trabajadores de la refinería de Minatitlán, pero como era contraria a la ley del Estado de Veracruz quedó insubsistente.

En los años de 1925 a 1927, se redacta la Convención Colectiva del Trabajo y tarifas mínimas de la industria textil en el ramo de algodón. En este documento es donde, por primera vez, aparece en su artículo 12, la cláusula de exclusión que dice: "Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta en común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato respectivo.

Si el trabajador es admitido provisionalmente para ser considerado de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo en ese año por 30 días, a que se refieren los artículos siguientes y además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente no pudiendo ser definitivamente en el trabajo. Aunque llene los primeros requisitos sino presenta este comprobante para obtener el cual, se le considera 8 días de plazo, contados desde aquel que terminó satisfactoriamente los 30 días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo de 8 días si el trabajador no presentare el comprobante a que se ha hecho mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenado los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario..."

Estos son los antecedentes que conocemos hasta antes de la ley de 1931. A pesar de que esta ley reconoce la validez de la cláusula de exclusión, ésta no se viene a aplicar por primera vez sino hasta el 9 de junio de 1934 en que el presidente Abelardo L. Rodríguez la impuso a la Compañía Mexicana de Petróleo el Águila S. A., estableciendo que cuando los trabajadores renunciaran o fueron expulsados del seno del sindicato, éste tiene derecho a pedir su separación, y que la empresa quedará obligada a despedirlos inmediatamente y sin pago de indemnización alguna.

Desde entonces la cláusula viene incluyéndose en la casi totalidad de los contratos colectivos.

Tenemos el caso de la Compañía de Tranvías, que necesitó en 1941 de largas luchas y hasta llegar a la huelga para lograr que se reconociera en los contratos colectivos la cláusula de exclusión.

En el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado la Negociación Minera de "Santa María de la Paz" y Anexas con el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; aparece redactada la cláusula de exclusión de la siguiente manera: artículo 16: "Cuando algún trabajador miembro del Sindicato renuncie, cometiere alguna falta grave en perjuicio de él mismo, o fuera expulsado de éste, el propio Sindicato tendrá derecho a pedir a la Negociación la suspensión del servicio por el término acordado o su separación definitiva de él servicio según sea el caso. La Negociación quedará obligada a suspender o a separarlo inmediatamente. El Sindicato está obligado en los casos de esta índole a acatar el procedimiento que determine la ley y los estatutos. Tales obligaciones no implican

facultad alguna para la Negociación pueda calificar la procedencia o improcedencia de la suspensión o expulsión, debiendo el Sindicato enviar copias a la Negociación de los documentos o diligencias que se relacionen directamente con la suspensión o expulsión del trabajador. La Negociación no tendrá que cubrir indemnización alguna al trabajador afectado pues la responsabilidades correspondientes son a cargo del sindicato”.

Hemos podido ver las diferentes transcripciones que se han hecho, que aunque el texto varía, no sucede lo mismo con sus características fundamental que consiste en el derecho que tiene el sindicato de solicitar y obtener de la empresa, la separación de los afiliados que renuncien o que sean expulsados del sindicato,

Ahora bien: ¿Cuándo procede la separación o expulsión del sindicato? Si buscamos en la Ley Federal del Trabajo nos encontramos con el artículo 371 que dice: “Los estatutos de los sindicatos deberán expresar: fracción VII.-Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias”, por lo que, para poder ver cuáles son esos motivos tenemos que estudiar algunos estatutos.

La Alianza de Tranviarios de México señala como únicos motivos de expulsión los casos de sabotajes contra las huelgas, y la organización actuación en grupos patronales.

El Sindicato Mexicano de Electricistas señala como causas de expulsión: el rompimiento de una huelga, la traición y el espionaje la labor disolvente, el engaño a la organización, las faltas de probidad, los actos de violencia graves, los perjuicios materiales a los bienes comunes, la afiliación a sociedades contrarias a los fines sindicales, especialmente a los partidos o grupos de

tendencias nazi fascistas, la falsificación de firmas o documentos del sindicato, el cohecho, la malversación, el abuso de representación y la alteración de casos electorales.

El Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana señala como causas de expulsión, además de casi todas las enumeradas anteriormente, las siguientes: hacer labor divisionista entre los agremiados, abusar de la autoridad que les otorgan sus puestos, la embriaguez consuetudinaria o el uso de drogas enervantes, usurpar funciones y desobedecer los acuerdos emanados de las convenciones, aprovechar la representación sindical para obtener ventajas personales dentro de la empresa, el robo debidamente comprobado, celebrar convenios que violen los contratos colectivos de trabajo, el homicidio, el hecho de que los funcionarios aprovechen su representación para asuntos políticos, que no hayan sido acordados por las convenciones, la falta de reserve en los asuntos que sean tratados en asambleas sindicales y cuya divulgación pueda perjudicar en alguna forma al sindicato o a sus agremiados, y por la solventación a los trabajadores agremiados obedeciendo órdenes ajenas al sindicato.

El Sindicato Nacional de Telefonistas establece, entre otras cosas que ya se han enumerado y que es inútil repetir, como motivo de aplicación de la cláusula de exclusión, el que un agremiado no secunde una huelga; ayudar a romper otra huelga.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros agrega a las anteriores, el dedicarse a juegos prohibidos por la ley. También son causa de expulsión y de aplicación de la cláusula de exclusión las transgresiones a los principios políticos de los sindicatos, sea que se manifiesten en simples opiniones, en actitudes o en afiliaciones a organismos antagónicos.

Podríamos seguir buscando en otros estatutos los hechos que señalan como causa de que se aplique la cláusula de exclusión; pero creemos que con los que hemos examinado es suficiente para darnos cuenta del objeto que nos proponíamos.

Analizando las causas que hemos dejado apuntadas una por una, vemos que realmente son justas en lo general, y que el obrero que las cometa, no tiene más remedio que sufrir las consecuencias.

Pero, desgraciadamente la realidad de los hechos nos hace ver que no únicamente por esas causas se aplica la cláusula de exclusión. Nos encontramos que también se aplica a los obreros, por cierto de manera indebida, por no querer ir a la huelga que ellos no descan, pero que al líder le interesa para su bien personal y económico; se aplica también a todos aquellos trabajadores que no concurren a mítines políticos ni desfiles "deportivos" o de "apoyo"; también a quienes se niegan a obedecer órdenes del sindicato que a todas luces se ve que no sólo son indebidas e inmorales, sino que dicen muy poco de la honradez y del sentido de responsabilidad de la persona que las da, como son, por ejemplo, la orden a un trabajador para que produzca menos de lo que realmente está capacitado, para que la producción disminuya y de esa manera obligar al patrón a que utilice, naturalmente, con mayores costos para la empresa, un número mayor de operarios y hacer de esta manera que el precio de los productos aumente. Esto es muy frecuente verlo en las minas, donde por la forma y medio en que se presta el trabajo se facilita.

Cuando la cláusula de exclusión se aplica por alguno de estos motivos, o por otros parecidos, es decir, cuando se hace una indebida aplicación de la misma, destruye en los trabajadores honrados sus principios de moralidad, al ver que pierden su libertad al tener que abdicar hasta de los dictados de su conciencia, al ver el triunfo de los que no trabajan sobre los que saben y quieren trabajar, y darse cuenta de que estos últimos se ven postergados y olvidados;

en cambio, todos aquellos que se prestan a toda esa serie de actos indebidos, triunfan y son apoyadas por los falsos y malos dirigentes del movimiento sindical.

Viendo lo anterior nos preguntamos: ¿cómo es posible que dé la autoridad respectiva el fallo condenatorio cuando claramente se sabe que el miembro del sindicato va a ser expulsado por una causa no prevista por los estatutos y, además, indebida?

La respuesta es sencilla. Lo que sucede es que ninguna autoridad da la autorización para la expulsión, sino que el que la aplica es el mismo sindicato, cuyos miembros previamente ya han sido "aleccionados" por los dirigentes del modo y en la forma como deben votar. Vemos el procedimiento que se sigue, y para esto tomaremos como guía el que señalan los estatutos del sindicato Mexicano de Electricistas, ya que es el que tenemos a mano, siendo su diferencia con los demás sólo de forma, pero no de fondo.

Sucede que algún trabajador es reportado o acusado ante el sindicato de que ha cometido tal o cual falta que trae como consecuencia que deba aplicársele la cláusula de exclusión. El sindicato desde ese momento se hace cargo del juicio y nombra a una comisión de sus miembros para que se encargue de averiguar los hechos, y de ser ciertos conseguir las pruebas necesarias. Una vez que el sindicato tiene estas pruebas, notifica que el obrero en tal fecha va a comparecer ante los "organismos judiciales del sindicato" para responder de una acusación que hay en su contra. Esto tiene por objeto según los mismos estatutos que el obrero pueda conseguirse sus pruebas de descargo, así como nombrar a su defensor. Si el obrero no concurre y aparece como "legalmente notificado", se sigue el juicio en rebeldía. Si comparece (y esto lo hace ante el tribunal que lo va juzgar, compuesto por miembros exclusivamente pertenecientes al sindicato al que también pertenece el acusado, reunido en asamblea) se concede el uso de la palabra a la parte

acusadora que a la vez presenta sus pruebas. Luego se concede el uso de la palabra al acusado y a su defensor, así como el derecho de ofrecer sus pruebas que crea que son inconducentes o de considerar la averiguación agotada para evitar que los procesos sean interminables.

Una vez que se ha terminado esta primera etapa de pruebas, en esa misma asamblea o en otra que se cite para fecha posterior, el acusado o su defensor puede presentar sus alegatos por escrito o en forma oral. Recibidos pruebas y alegatos, la comisión juzgadora queda encargada de emitir su dictamen una vez que haya estudiado todo el procedimiento general.

CAPÍTULO V

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

5.1 ANTECEDENTES.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles.

Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen y el francés Daniel Legrand, habían abogado por la creación de una organización de este tipo. Las ideas que éstos formularon, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción.

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

“La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas”¹⁷.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales, todos los cuales se atienen a la característica singular de la Organización: su estructura tripartita (dado que en ella participan gobiernos, empleadores y trabajadores).

1. Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados Miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada Estado Miembro está representado

¹⁷ <http://www.oit.com>.

por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el Ministro de Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabezan la delegación de cada país, hacen uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

2. El Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

3. La Oficina Internacional del Trabajo

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un periodo renovable de cinco años. La Oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

5.2 CONVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LIBERTAD SINDICAL.

La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez por año, y otros órganos de la OIT, a menudo adoptan documentos menos formales que los convenios y las recomendaciones. Puede tratarse de códigos de conducta, resoluciones y declaraciones. Por lo general, se entiende que estos documentos surtan un efecto normativo pero no se considera que formen parte del sistema de normas internacionales del trabajo de la OIT.

No existe una definición expresa sobre libertad sindical en el texto constitucional de la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, para interpretar este principio la OIT ha expedido diversos convenios al respecto.

Así, encontramos convenios vigentes sobre libertad sindical a partir de 1921. Entre los cuales encontramos los siguientes:

- ✓ El Convenio No. 91 sobre el derecho de asociación.
- ✓ El convenio No. 84 sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947).
- ✓ El Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- ✓ El Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

En estos convenios internacionales destacan diversos principios de libertad sindical como el derecho de constituir organizaciones sindicales, el derecho de afiliarse a estas organizaciones, así como también, las garantías al derecho de libertad sindical como son:

- La abstención de las autoridades públicas;
- Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- Elegir libremente a sus representantes;
- Organizar su gestión y actividad;
- Formular su programa de acción;
- No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa;
- Constituir federaciones y confederaciones;
- Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas;
- Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio de su afiliación sindical o de sus actividades;
- Impedir toda ingerencia de organizaciones extrañas, y
- La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

El respeto del principio de libertad sindical, ha sido considerado, como una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros y no como un principio dirigido a orientar la acción de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).

Con lo antes mencionado, cabe recordar, que la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) es una organización permanente, por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo en constante cambio, de forma tal

que asegure la permanencia de la organización y que sus principios y normas puedan aplicarse, sin violar su texto en una interpretación evolutiva y flexible.

México debe redoblar sus esfuerzos para adecuar su legislación nacional a las estipulaciones de varios convenios internacionales, tales como los relativos a la libertad sindical y a los pueblos indígenas y tribales, en los cuales existen hasta ahora, y desde hace mucho tiempo, serias infracciones.

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"¹⁸, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo; adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

¹⁸ IBIDEM <http://www.oit.mx>.

5.3 CONVENIO NO. 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

Respecto al Convenio 87, libertad sindical y protección del derecho de sindicación (que data 1948 y al que México ratificó en 1950), dos cuentas son establecidas por la comisión de expertos: la primera, en cuanto al monopolio sindical impuesto por la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado y por la Constitución; y la segunda, respecto al derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes.

En lo primero, la comisión no puede sino lamentar que, pese al tiempo transcurrido desde la ratificación de México, en 1950, y de los primeros comentarios de la comisión, el gobierno no haya aportado ningún elemento nuevo en cuanto a medidas concretas adoptadas para poner su legislación en conformidad con las disposiciones del convenio y los principios de la libertad sindical".

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.

o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas

Artículo 8.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 7.

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 5.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 4.

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

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este

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

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

Artículo 9.

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.

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

Parte II. Protección del derecho de sindicación

Artículo 11.

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

Parte III. Disposiciones diversas

Artículo 12.

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la

Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a y b del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b, c o d del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro

respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones finales

Artículo 14.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS SOBRE LA CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

De conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros:

"CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN UNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.",

Por lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental."

Esa cláusula ha sido usada permanentemente para obligar a los trabajadores a mantenerse en determinado sindicato pues, en cuanto fuesen expulsados de él, o renunciasen voluntariamente, eran despedidos del empleo a petición del correspondiente líder sindical.

A partir de ese momento, la Corte conoció de controversias en torno de algunos aspectos paralelos a la cláusula de exclusión, pero no analizó la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de preferencia sindical:

EL EMPLEADOR NO ESTÁ OBLIGADO A CERCIORARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE EXCLUSIÓN DE UN TRABAJADOR, YA QUE ELLO EQUIVALDRÍA A QUE EL EMPLEADOR TUVIERA INJERENCIA EN EL SINDICATO (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 24, p. 31).

EN CASO DE UNA APLICACIÓN IRREGULAR DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, LA ÚNICA OBLIGACIÓN PARA LA EMPRESA CONSISTE EN LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SIN QUE SE LE PUEDA IMPONER LA OBLIGACIÓN DE PAGAR SALARIOS CAÍDOS, YA QUE NO FUE POR SU VOLUNTAD SEPARAR AL TRABAJADOR (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 25, p. 323).

LA COMPROBACIÓN DE LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS (JURISPRUDENCIA: APÉNDICE 1975, 5A. PARTE, 4A. SALA, TESIS 26, P. 34), ASÍ COMO LA SATISFACCIÓN DE TODOS LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LOS ESTATUTOS SINDICALES Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 27, p. 35).

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Parte: 68, Agosto de 1993

Tesis: 4a. /J. 31/93

Página: 17

AVISO ESCRITO DE DESPIDO. CUANDO SE SEPARA AL TRABAJADOR POR REQUERIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN APLICACION DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR EL. La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda, en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de la rescisión", datos que desde luego no podrían constar en el comunicado porque el patrón ignora las razones que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente.

Contradicción de tesis 34/90. Entre el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho. Tesis de Jurisprudencia 31/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: XIV-Julio
Tesis:
Página: 488

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. Si para separar al trabajador la empresa se concretó a obsequiar la solicitud del

sindicato, es evidente que dicha separación no fue por voluntad propia de aquélla sino en cumplimiento del contrato colectivo de trabajo correspondiente. De ahí que si llegara a estimarse incorrecta la exclusión del trabajador del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, y por lo mismo la ruptura de la relación laboral, la única consecuencia de tal hecho, respecto de la empresa, es que reinstale en su puesto al trabajador excluido, pero no a que le cubra los salarios caídos. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 299/88. Mármol y Travertino, S.A. de C.V. y Granitos Naturales, S.A. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: XIV-Julio
Tesis:
Página: 488

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 299/88. Mármol y Travertino, S.A. de C.V. y Granitos Naturales, S.A. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 33, Pág. 34.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: XII-Octubre
Tesis:
Página: 404

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A ASEGURARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE I.A. Si bien es cierto que tratándose de exclusión, para no incurrir el patrón en responsabilidad debe cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en el que se le comunica su aplicación; b) Que en el Contrato Colectivo esté consignada dicha cláusula; y c) Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato; también lo es que, el

patrón no está obligado a asegurarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatarlo, en razón de que equivaldría a que tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 125/93. Olivia López Arias, 18 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Casto Ambrosio Domínguez Bermúdez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: IX-Marzo
Tesis:
Página: 157

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. AUTENTICIDAD DEL OFICIO POR EL CUAL SE SOLICITA SU APLICACIÓN. La autenticidad del oficio por el cual se solicita la separación de los trabajadores con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión, se encuentra acreditada si dicho oficio fue signado por la misma persona que celebró el contrato colectivo de trabajo por parte del sindicato con la empresa. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 240/91. Sky Lab 2000, S. A. de C. V. 7 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ana María Yolanda Ullou de Rebollo. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: IX-Enero
Tesis:
Página: 258

SINDICATOS. SI APLICAN INDEBIDAMENTE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO. Aunque es innegable que las asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el

procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: VIII-Agosto
Tesis:
Página: 162

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. SU APLICACIÓN

Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se 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 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. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 150/90. Pascual Odilón Romero Coconi. 21 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Najera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: VII-Enero
Tesis:
Página: 169

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. REQUISITOS DE LOS QUE DEBE CERCIORARSE EL PATRÓN PARA APLICARLA. Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión, cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada esa cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que la aplica; y una vez que esto se acredite, el patrón sin responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de tal

cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

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

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: I Segunda Parte-I
Tesis:
Página: 168

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, NO EXISTE OBLIGACIÓN DE DAR EL AVISO CORRESPONDIENTE EN LOS CASOS DE APLICACIÓN DE LA. Es improcedente la entrega de aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley Laboral, en los casos en que un trabajador es separado del servicio con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en razón de que en esas hipótesis el patrón no actúa de motu proprio para dar por terminada la relación de trabajo por alguna de las causales previstas en el numeral de referencia, sino en acatamiento a la petición que con fundamento en la disposición contractual relativa le hace el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4677/86. Embotelladora Texcoco, S. A. de C. V. 18 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: 163-168 Quinta Parte
Tesis:
Página: 13.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA. TÉRMINO. En el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por parte del Sindicato Titular de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo. La cláusula de exclusión por separación establecida en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley de la Materia, es la facultad consignada a favor del sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley, para que el patrón separe del trabajo a los

miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un sindicato para aplicar la cláusula de exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al Sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Amparo directo 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 2 de septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Volúmenes 145-150, Pág. 19. Amparo directo 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis relacionada con Jurisprudencia N° 33, Pág. 34.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: 163-168 Sexta Parte
Tesis:
Página: 45.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN ILEGAL DE LA, Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS. No es verdad que resulte incongruente el laudo por el que se condena al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que rige en la demandada al pago de indemnización constitucional y salarios caídos, si el actor le demandó el pago de daños y perjuicios por indebida aplicación de la cláusula de exclusión, habida cuenta que precisamente las citadas prestaciones constituyen una sanción a dicho sindicato por la afectación que sufrió el trabajador en sus derechos al ser separado injustificadamente de su trabajo, con motivo de la aplicación ilegal de la referida cláusula de exclusión. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1027/82. Sindicato de Obreros y Empleados de Gasolina y Servicios Conexos del Distrito Federal. 7 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: 157-162 Sexta Parte
Tesis:
Página: 23.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN ILEGAL DE LA, Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS. Si la empresa demandada, al separar al trabajador, se concreta a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 193/80. Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana, S. A. de C. V., y otro, 26 de abril de 1982. Ponente: José Martínez Delgado.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: 145-150 Sexta Parte
Tesis:
Página: 69.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN EN LOS CASOS DE SEPARACIÓN POR APLICACIÓN DE LA. Es cierto que la separación de los trabajadores por alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerla el patrón dentro del término de un mes contado a partir de la fecha en que ocurrió el hecho que le dio origen, conforme a lo dispuesto por el artículo 517, fracción I, de la propia ley; pero cuando se lleva a cabo a solicitud del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo debido a la aplicación de la cláusula de exclusión, esa disposición no rige, porque la separación no deriva del ejercicio de una acción del patrón, quien sólo cumplimenta el acuerdo del sindicato que es realmente el que la ejercita, por lo que respecto al término para efectuar tal separación por parte del patrón debe estarse a lo dispuesto en dicha cláusula, misma que de acuerdo con el artículo 395 de la propia ley está obligado a acatar. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1390/80. Maximino López, 23 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquina Muñoz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: 103-108 Sexta Parte
Tesis:
Página: 49.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO QUE LA APLICA ILEGALMENTE A UNO DE SUS MIEMBROS. Si un trabajador demanda despido injustificado a su patrón y al sindicato a que dicho trabajador pertenece, y el patrón, para librar de responsabilidad por la separación del obrero, opone como excepción el cumplimiento del contrato colectivo respecto a la aplicación de la cláusula de exclusión pactada, corresponde al patrón demostrar que en verdad atendió el requerimiento del sindicato para separar al obrero, y al sindicato importa demostrar que aplicó legalmente la cláusula de exclusión. Por ello, si en el juicio laboral respectivo queda probado que el sindicato no cumplió con lo que dispone el artículo 371, fracción VII, incisos c) y d) del Código laboral, la exclusión del trabajador del seno de tal sindicato resulta ilegal, y, por lo mismo, esa agrupación debe asumir la responsabilidad que legalmente le compete, derivada del conflicto. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 132/76. Dolores Cusi B. y otras. 31 de agosto de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda.

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: XCIV, Quinta Parte
Tesis:
Página: 9.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. DEBEN PROBARSE LOS HECHOS QUE MOTIVEN LA APLICACIÓN DE LA. No basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un sindicato que se diga simplemente por el sindicato que cometió tal o cual falta sancionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia de los hechos relativos.

Amparo directo 1878/64. Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Refrescos y Similares de la Región de Jalapa, C. T. M. 5 de abril de 1965. 5 votos. Ponente: María Cristina Sulmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: LXXXV, Quinta Parte
Tesis:
Página: 10.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, INDEBIDA APLICACIÓN DE LA. La reinstalación de un trabajador expulsado y el posible desplazamiento de quien durante su ausencia haya ocupado el puesto del que fue desplazado es una consecuencia de la ilegalidad con que el sindicato procede al aplicar indebidamente la cláusula de exclusión, por lo que con ello no puede causársele ningún agravio.

Amparo directo 649/63. Sindicato de Empleados de la Tlapalería y Ferretería la Unión. 16 de julio de 1964. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.¹⁹

¹⁹ <http://www.scjn.gob.mx>

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Que es inconstitucional la cláusula de exclusión por separación contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo, pues atenta contra la libertad de asociación profesional, vulnerando el artículo 123 Fracción XVI constitucional, en razón de que las agrupaciones profesionales, sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que ocurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad del trabajo, pues no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte.

SEGUNDA.-. Por existir contradicción entre el artículo 395, último párrafo, y el 358 de la Ley Federal del Trabajo pues mientras en el primero se permite que en un contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión, consistente en la facultad del sindicato de exigir al patrón la separación de los trabajadores que decidan retirarse de aquél, en el segundo se contempla la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él, e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula encaminada a sancionar económicamente al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece.

TERCERA. Que tanto los patrones y los sindicatos están autorizados para celebrar contratos que normen las condiciones laborales, también lo es que conforme al artículo 123, Apartado A, fracción XXVII, inciso h) constitucional, tienen la limitación de que en dichos pactos no pueden convenir estipulaciones que impliquen renuncia a los derechos de los trabajadores.

CUARTA.- Que es falso que la cláusula contenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo (sindicato) a consecuencia de las maniobras del empresario como lo sostiene algunos líderes sindicales.

PROPUESTAS.

PRIMERA.- Que sea la Autoridad Jurisdiccional, la que determine la aplicación de la cláusula de exclusión, con las pruebas que aporten las partes en la demanda, es decir el sindicato y el trabajador, sometiéndose a la resolución que emita dicha autoridad.

SEGUNDA.- Que se reforme el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se refiere a la cláusula de exclusión, por contravenir los artículos 9º y 123 Constitucional, así como en los Contratos Colectivos de Trabajo.

TERCERA.- Que se establezca que previo a la solicitud del sindicato al patrón para que sea retirado un trabajador por la aplicación de la cláusula de exclusión, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Local de Conciliación, sean estas las que determinen mediante su resolución la aplicación de dicha cláusula sin responsabilidad para el patrón.

CUARTA.- Que se reforme el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de la que previa solicitud del sindicato para la aplicación del citado artículo, sea mediante resolución con carácter definitivo por la Autoridad Laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN Mendiá, Adolfo. Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión, 1ª ed., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación 2001
- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo, 2ª ed., México, Oxford University Press, 1998.
- CAVAZOS, Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, 9ª ed., México, Editorial Trillas, 2001.
- CAVAZOS, Flores, Baltasar-. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 3ª ed., México, Editorial Trillas, 2001
- CUEVA, Mario de la. El nuevo Derecho del Trabajo (2 tomos), 17ª y 11ª ed., México, Editorial Porrúa, 1999.
- DÁVALOS, José. Constitución y nuevo Derecho del trabajo, 2ª ed., México, Editorial Porrúa, 1991.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, 3ª ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- DE BUEN LOZANO, Héctor. Derecho del Trabajo (2 tomos), 13ª y 15ª ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- GUERRERO, Euquerio, Manuel del Derecho del Trabajo, 21ª .ed., México, Editorial, Porrúa, 2000
- LASTRA Lastra, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed., México, Editorial Porrúa, 2001..
- GUERRA, Ochoa, María Teresa. El Contrato Colectivo del Trabajo en México, 1ª ed., México, Editorial Senado de la República, 1997.
- OLVERA, Quintero , Jorge., Derecho mexicano del trabajo, México, Editorial, Porrúa, 2001
- SANTOS Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México, Editorial Porrúa, 199

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, CD-ROM, Legislación laboral y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, versión 2002, México, SCJN

TRUEBA Urbina, Alberto, Derecho del Trabajo, 6ª ed., México, Editorial Porrúa, 1981.

f

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de Los Unidos Mexicanos, México, Ed. Esfinge, 2004

Jurisprudencia y Tesis Aisladas emitidas por el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral.

Ley Federal del Trabajo (comentada), DELGADO Moya, Rubén, México, Ed. Sista, 6ª ed.1994