



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLAN**

**LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN LA  
CONTRATACIÓN COLECTIVA**

**T R A B A J O   D E   T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**L I C E N C I A D O   E N   D E R E C H O**

**P R E S E N T A :**

**MIRIAM   ARLET   NOVOA   JIMÉNEZ**

**ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL**



m344561

A Dios nuestro Señor:  
Por su Indudable presencia.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,  
Especialmente a la FES ACATLAN y a  
Todos mis profesores por la enseñanza y experiencia compartidas.

A mi madre:  
Por tu amor, gran apoyo y sacrificio,  
Porque con tu ejemplo  
Me diste las bases para forjar mi vida.

A mi hermana:  
Por ese carácter que te caracteriza y me ha  
Hecho ver la vida de diferente manera.

A mi Abuelita Herme:  
Por tu cariño y sus incansables  
Cuidados desde siempre.

A mi primo Charly:  
Por tu apoyo y por compartirme el  
Conocimiento adquirido

A mis tíos y primos:  
Por todos los momentos juntos y por el  
Apoyo recibido.

A Rodrigo:  
Por tu amor y comprensión,  
Por ese sentimiento transparente, gracias Mi amor.

A Rosy:  
Por tu sincera amistad y esas aventuras  
Inolvidables que compartimos desde la adolescencia.

A Benny:  
Por tu amistad incondicional y por esa  
Sinceridad que te destaca.

## CAPITULADO

<b>OBJETIVO</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CAPÍTULO 1 EL SINDICALISMO.</b>	
1.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL SINDICALISMO.....	5
1.2 OBJETIVOS Y FIN DEL SINDICALISMO.....	16
1.3 CLASES DE SINDICALISMO.....	21
1.4 EL SINDICALISMO ACTUAL.....	27
<b>CAPÍTULO 2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.</b>	
2.1 DEFINICIÓN.....	35
2.2 ESTRUCTURA.....	39
2.3 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.....	45
2.4 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.....	48
<b>CAPÍTULO 3 LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.</b>	
3.1 FUNDAMENTO LEGAL.....	53
3.2 IMPACTO SOCIAL.....	59
3.3 APOYO SINDICAL.....	64
3.4 ALCANCES DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.....	66
<b>CAPÍTULO 4 RESOLUCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.</b>	
4.1 MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.....	69
4.2 CONSECUENCIAS LEGALES.....	136
4.3 CONSECUENCIAS REALES.....	140
<b>CONCLUSIONES</b> .....	147
<b>PROPUESTA</b> .....	149
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	150

## OBJETIVO

Las Cláusulas de Exclusión en la Contratación Colectiva, tema elegido para obtener el título de Licenciado en derecho, tiene como objetivo establecer si la sentencia que declaró la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que prevén la aplicación de las Cláusulas de Exclusión en la contratación colectiva, dictada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es adecuada a las necesidades del Derecho Social.

Ya que al conocer la mencionada sentencia y las opiniones favorables y desfavorables que se dieron al respecto, en relación con lo que en ella se determinó, se volcaron en mi mente diversas reflexiones concernientes a la libertad individual de sindicación.

La importancia del tema deriva, como es claro inferir, de la necesidad de establecer con precisión si las Cláusulas de Exclusión contenidas en la contratación colectiva son verdaderamente inconstitucionales ya que en la vida laboral la inclusión de estas cláusulas es fundamental en la estructura de la contratación y en el buen funcionamiento del sindicato titular del contrato colectivo.

Así que, siendo la contratación colectiva uno de los instrumentos de mayor relevancia para el adecuado funcionamiento y desarrollo que deben seguir las relaciones colectivas de trabajo, debe definirse con claridad si la inducción de las Cláusulas de Exclusión es constitucional, o por el contrario, es inconstitucional.

El objetivo del presente estudio, es determinar si nuestra legislación vigente, cumple con las expectativas que el derecho laboral actual requiere, si la resolución emitida por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a las Cláusulas de Exclusión en la contratación colectiva es ciertamente contraria a lo establecido en nuestra Carta Magna.

Es importante determinar específicamente si la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión en la contratación colectiva, es en su totalidad acertada, ya que de serlo, nos veríamos en la imperiosa necesidad de realizar una modificación a la legislación vigente, o de lo contrario, es decir, determinar si la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es errónea y la modificación requerida sea no para excluir las Cláusulas de Exclusión de la contratación colectiva sino para resaltar que las mismas son totalmente constitucionales y deben formar parte, como lo han sido hasta ahora, parte esencial en las relaciones derivadas de la contratación colectiva, con el fin de dar a las relaciones laborales el equilibrio necesario requerido.

## I N T R O D U C C I Ó N

El Derecho Mexicano del Trabajo se ha abierto a la modernización y a la flexibilidad en materia legal, apertura apropiada principalmente en la tendencia a lograr un adecuado equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo atendiendo a los principios de respeto mutuo de derechos y comprensión recíproca de necesidades entre patrones y trabajadores en que se funda el derecho laboral.

Y siendo la contratación colectiva uno de los instrumentos de mayor relevancia para el adecuado funcionamiento y desarrollo que deben seguir las relaciones colectivas de trabajo, debe definirse con claridad si la inducción de las Cláusulas de Exclusión es constitucional, o por el contrario, es inconstitucional.

Para dar inicio al estudio del presente trabajo, es necesario hacer una referencia al Derecho del Trabajo, ya que es la base sobre la que giran todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, porque suponen pluralidad y le sirven de fundamento.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en un aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

Considero que dentro del derecho del Trabajo, se encuentran normas que reglamentan la formación y funciones de las Asociaciones Profesionales, ya sea de trabajadores o de patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos que deriven de su propia relación.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan la perfectibilidad del individuo.

El Derecho del Trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción, su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El Derecho del Trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta, el hombre como tal, necesita de dicha garantía para cumplir con su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad lo concerniente a la persona del trabajador, y considera al hombre desde un ángulo especial: Su trabajo, servicio útil a la comunidad; formándose así el principio base del ordenamiento: El hombre que trabaja cumple una función social y, en consecuencia, tiene derecho a recibir, a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana teniendo como finalidad inmediata, la de unir a los trabajadores en asociaciones, dando nacimiento a los sindicatos, cuyo propósito es la igualdad entre trabajadores y patrones.

La Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos como asociaciones de trabajadores o patrones, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, la Asociación Profesional nació como un organismo, cuyo propósito fue igualar las fuerzas con la empresa para conseguir mejores condiciones de trabajo; lo que la hace ser a la institución, objeto primordial del Derecho Colectivo del Trabajo, máxime que con el tiempo ha cobrado conciencia de su fuerza e impone una mejor justicia social, ligándose a las doctrinas sociales para dar nacimiento al sindicalismo.

El nivel de lucha sindical en cada país y en cada etapa de su desarrollo, está íntimamente ligado a la existencia y condiciones de trabajo, por esto, uno de los principios que debemos considerar, es el de conocer la existencia de la lucha de clases, como contradicción natural entre la clase propietaria del capital y la clase proletaria, y como consecuencia lógica, la sociedad dividida en clases con intereses opuestos. Asimismo, la única manera de liquidar la lucha de clases, es aboliendo la causa que la engendra, la propiedad privada de los instrumentos de producción perteneciente a toda la sociedad, lo que en mi opinión, no es posible lograr.

Es importante resaltar la importancia de llevar a la práctica todos y cada uno de los principios fundamentales del derecho laboral, tomado en cuenta que debe de partirse de la coordinación técnica de esfuerzos, sin la cual las empresas no podrían afrontar los retos que se presentan con la evolución que sufrimos hoy en día, y menos aun sin tener perfectamente establecido los lineamientos que deben de seguirse como es la legalidad a que deben apegarse los acuerdos entre las dos facciones de las relaciones laborales, claro ejemplo es el tema que se presenta.

**CAPÍTULO I**  
**RESEÑA HISTÓRICA DEL SINDICALISMO**

## 1.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL SINDICALISMO

El maestro Eduardo Ruíz Ramón, señala que "...la organización sindical en México, como en todos los países del mundo, es el resultado del desarrollo de la economía y particularmente del desarrollo de la industria, así, el movimiento obrero de nuestro país, como el de todas las regiones del mundo, ha pasado por diversas etapas en su desarrollo y en sus luchas".<sup>1</sup>

En la segunda mitad del siglo XVIII, el hombre dio un salto enorme a causa de la Revolución Industrial, de los talleres artesanales, de los talleres familiares y los obrajes en que laboraban los trabajadores de ese siglo, pasaron a las fábricas, éstas reúnen varios centenares de operarios y en poco tiempo, millares de personas.

Los empresarios, dueños de las fábricas, no contaron con el enorme problema que toda esta gente generaría en sus nuevos centros de trabajo, y, una vez creados, menos pensaron en darles solución.

Aún cuando en el esquema del proceso de la organización y del combate de la clase obrera mexicana no es posible señalar todos los hechos de importancia ocurridos a finales del siglo XIX y a lo largo del XX, es necesario mencionar que la industria y el obrero industrial eran una característica del México de aquellos días, y se desarrollaron simultáneamente.

En un artículo publicado por el periódico "El Imparcial" el 06 de julio de 1906, se estableció que, la industria textil, era la muestra más evidente del progreso de la República, con unas cuantas fábricas que empleaban a unos 8000 obreros en el año de 1880, y más de 150 establecimientos que daban trabajo, en vísperas de la Revolución Mexicana, a 82,691 hombres y mujeres. Los trabajadores de las plantas textiles y sus compañeros de las minas, de la industria petrolera, de los puertos y de los ferrocarriles que en 1910 eran aproximadamente 858,350 obreros, o sea el 16 por ciento de la fuerza total de trabajo del país y constituían una nueva clase obrera industrial.

El Profesor Moisés González Navarro consigna que los esfuerzos del obrero por mejorar su suerte en las fábricas, en las minas, talleres y ferrocarriles y su insistente demanda de que se le reconociera el derecho a constituir sindicatos son anteriores a la Revolución, por ejemplo, "en 1906, en la convención celebrada por la Liga de Fabricantes de Tabacos, se adoptó una resolución que recomendaba a los demás gremios que se organizaran

---

<sup>1</sup> Ruíz Ramón Eduardo, "Revolución Mexicana y Movimiento Obrero", Editorial Era, México 1978, Pág. 6

urgentemente en sindicatos.”<sup>2</sup> El reconocimiento de un sindicato fue una de las principales demandas presentadas por los huelguistas en 1906 al Ferrocarril Central en Chihuahua. En la casa redonda y en los talleres que dicha empresa ferroviaria tenía en la ciudad de Aguascalientes existían organizaciones obreras vigorosas, “... para 1910, los trabajadores textiles, ferrocarrileros, mineros, del transporte, tabaqueros y panaderos habían formado vigorosos grupos sindicalistas, entre los cuales eran muy fuertes y muy numerosos los de la industria textil, la minería y los ferrocarrileros, se aseveraba que las organizaciones de ferrocarrileros tenían 21,000 miembros”<sup>3</sup>

Las empresas se negaron obstinadamente a reconocer a los sindicatos o a tratar con los representantes obreros, en 1906, los patrones rehusaron abiertamente a acceder a la exigencia obrera de que se aceptaran dos representantes de los trabajadores, actitud típica de los dirigentes industriales de aquella época. Los obreros en represalia abandonaron sus labores, y ocurrieron unas 250 huelgas, y una ola de paros inició en esa época y proliferó mucho el desastre financiero, en 1907, se registraron 25 huelgas de gran envergadura en la República, la mitad de ellas tuvieron lugar en el Distrito Federal, ante los ojos mismos de Porfirio Díaz; siguió en número de paros en el Estado de Veracruz, en las ramas de textiles y del tabaco, y el tercer lugar fue ocupado por Puebla, importante centro textil.

El Licenciado Andrés Molina afirma que, “Otras huelgas que afectaron el sensible sector ferrocarrilero desorganizaron la vida económica de los importantes Estados Nortesños de Nuevo León, Tamaulipas, Chihuahua y San Luis Potosí. En Jalisco y Querétaro los abusos sufridos por los trabajadores de la industria textil también proporcionaron huelgas.”<sup>4</sup>

“...Las actividades más afectadas por esos movimientos fueron la textil con 75 huelgas, los ferrocarriles con 60, y la industria del tabaco con 35. Después de 1907, y por no haber logrado las huelgas de Cananea y Río Blanco mejorar las condiciones de los trabajadores, la fuerza de la ola de paros cedió pero no desapareció el descontento obrero.”<sup>5</sup>

El maestro González Navarro, narra que la industria se vio afectada por las huelgas en todas las regiones de la República; Los informes periodísticos mencionan huelgas textiles en el Distrito Federal, Querétaro, Veracruz, Chihuahua, Oaxaca, Puebla, Jalisco, Coahuila, y Tlaxcala; de la industria tabacalera en la ciudad de México y en Veracruz; en las líneas y talleres ferrocarrileros desde Sonora hasta Oaxaca; en los muelles de Guaymas, Mazatlán, Veracruz y Tampico; en las panaderías en todas las ciudades del país; y de los mineros, en todos los lugares donde se les obligaba a pasar la vida bajo tierra.

<sup>2</sup> González Navarro Moisés, “Las Huelgas Textiles en el Porfiriato”, Editorial Puebla 1970, Pág. 39

<sup>3</sup> Ibidem, Pág. 47

<sup>4</sup> Leal Juan Felipe, citando a Molina Enriquez Andrés, “Los Grandes Problemas Nacionales”, Editorial Terra Nova, México 1954, Pág. 236

<sup>5</sup> Ibidem, Pág. 247

En la época de Porfirio Díaz no hubo Estado, aun poco industrializado, que haya quedado libre de huelgas, no hubo obrero que no padeciera de vivir en sótanos totalmente insalubres, en condiciones inhumanas, a esto hay que agregar, largas jornadas de trabajo, salarios de miseria y nula libertad personal.

Tres de todas esas huelgas son memorables, el levantamiento de los mineros de Cananea en 1906, la disputa de los obreros textiles con sus patrones en Río Blanco en 1907 y el conflicto ferrocarrilero en 1908.

Estas huelgas, que ilustran el carácter del movimiento obrero, tuvieron raíces comunes, todas resultaron del proceso de modernización, todas tuvieron lugar en sectores progresistas de la economía mexicana, y todas se efectuaron en una rama clave de las actividades.<sup>6</sup>

Afirma el Profesor Ruíz Ramón Eduardo que la huelga de Cananea trastornó las operaciones no sólo de la minería, principal actividad y fuente de ingresos de la República, sino también en el centro minero más importante del país. "...Cananea, con sus 30,000 habitantes, tenía el doble de la población del resto del estado de Sonora y podía enorgullecerse de disfrutar de uno de los porcentajes de crecimiento más altos del Porfiriato, gracias a la prosperidad del cobre de que México gozó de 1885 a 1902."<sup>7</sup>

"En 1880 el país había exportado cobre por valor de 260,000 pesos, cifra que hacia 1906 se elevó a 32 millones, convirtiéndose así México en el tercer productor mundial de este metal. En ese tiempo, la Cananea Consolidated Copper Company tenía 4000 trabajadores".<sup>8</sup>

Por otra parte, manifiesta el Profesor Ruíz Ramón que, la huelga de Río Blanco paralizó el mayor centro de manufacturas textiles, que era la industria más altamente desarrollada de México. Gracias a las fábricas de Río Blanco, que eran parte del gran conjunto textil de la región de Orizaba, el Estado de Veracruz se convirtió en una de las zonas más prósperas del país, en el núcleo manufacturero de mayor importancia y en el centro de distribución comercial por excelencia de la República. En 1906, cuando las primeras voces de protesta comenzaron a alterar la calma del Porfiriato, la industria textil tenía fábricas en veintidós Estados y daba empleo a más de 82,000 personas. Por otro lado, los ferrocarriles, donde tuvo lugar la llamada la tercera gran huelga, representaban uno de los servicios esenciales de la República. La unidad nacional era indispensable para la paz política y el desarrollo económico, exigían un sistema moderno de transporte, verdad reconocida por Díaz desde sus primeros tiempos. Cuando Díaz subió al poder en 1876, México tenía apenas un poco más de 600 kilómetros de vías

<sup>6</sup>González Navarro Manuel, "El Porfiriato: la vida social" Ed. Daniel Cosío Villegas, México, 1955, Pág.300.

<sup>7</sup>Ruiz Ramón Eduardo, "La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero" Editorial Era, México 1978. Pág.20-23

<sup>8</sup> Ibidem, Pág. 25-28

férreas, mientras que, cuando partió rumbo a París en 1911, el sistema ferroviario tenía una longitud de más de 25,000 kilómetros. Casi no había fábrica que no se hallara junto a una línea de ferrocarril y, con excepción de la península de Yucatán, las locomotoras unían a todas las regiones importantes de la República con la capital y con los puertos a través de los cuales se exportaban las materias primas mexicanas.

Dos de las actividades trastornadas por estas huelgas estaban ligadas al mercado de exportación. Tanto la prosperidad del cobre, enviado principalmente a Estados Unidos, como la de los ferrocarriles que corrían en la zona situada entre San Luis Potosí y Texas, núcleo de la huelga de 1908, dependían del extranjero, y ambos sectores eran sensibles a las altas y bajas de la economía mundial. La crisis financiera internacional de 1907, cuyos efectos acababan de sentirse en México, dañó tanto a la minería del cobre como a los transportes. El precio del cobre aumentó, y aún antes de que la crisis afectara las minas de Cananea el temor al desempleo alentó en parte a los mineros para ir a la huelga. En los ferrocarriles, la disminución de los embarques y de los ingresos, que afectó principalmente a las rutas hacia el norte, contribuyó a que los salarios siguieran siendo bajos a pesar del vertiginoso aumento del costo de la vida, y se pronunció la competencia entre mexicanos y extranjeros por los mejores empleos.

Las huelgas textiles mismas, a pesar de que esa industria vendía sus productos en el mercado nacional, derivaron en parte de los problemas de una economía ligada al mercado internacional. La gran sequía que se presentó en 1906 redujo radicalmente la cosecha en la región lagunera, en Coahuila, principal abastecedora de algodón para las fábricas textiles, los industriales, en vista de la escasez de algodón de producción nacional, tuvieron que adquirirlo en el extranjero cargando la diferencia de costos a los consumidores, que en su mayor parte eran obreros y campesinos. Consecuentemente, el alza de precios redujo la venta de artículos de algodón, además, desde antes de la gran sequía, los productos no vendidos y conservados en los almacenes ya eran un problema para la industria textil, lo cual, al mantenerse bajos los salarios, contribuyó al conflicto entre obreros y patrones.

El temor y la envidia hacia los extranjeros también desempeñaron un papel importante en la génesis de las huelgas, porque en los tres casos los trabajadores mexicanos estaban resentidos contra ellos. En Río Blanco, por ejemplo, los abusivos precios impuestos a los trabajadores por el dueño francés de la tienda de raya estimularon el conflicto de 1907. El daño se hizo más grave por la tendencia de los magnates textiles, principalmente franceses, a contratar como jefes a otros extranjeros y a pagar salarios más altos a los maestros mecánicos que hacían venir del exterior.

En la huelga de los ferrocarrileros se manifestó particularmente que la hostilidad contra los extranjeros estaba llegando a una fase aguda. La crisis de 1907 había reducido los salarios y las posibilidades de obtener empleos, y por ello, los trabajadores mexicanos exigieron una proporción de los puestos mejores, hasta entonces privilegio de los extranjeros, contando cada vez con mayor apoyo popular.

El Licenciado Antonio Manero afirma que, "...para 1909, el gobierno de México, tenía el control de la mayoría de las acciones de los Ferrocarriles Nacionales de México. Anteriormente, en 1906, unos 200 trabajadores mexicanos habían abandonado sus puestos de trabajo en los talleres ferroviarios de Aguascalientes, en protesta por el despido de uno de los dirigentes y porque se pagaban salarios más altos a los extranjeros. Ese mismo año, otros 300 se declararon en huelga en los talleres del ferrocarril central en Chihuahua, también a causa de que los estadounidenses recibían mejores salarios. Ya para agosto de ese año, los ferrocarrileros de México, Silao, Cárdenas, Tampico, Monterrey y Guadalajara habían abandonado el trabajo, mientras en Chihuahua los dependientes de las tiendas, contribuían en efectivo para sostener la huelga, un año más tarde, en 1907, los ferrocarrileros fundaron la Gran Liga de Empleados de Ferrocarril, donde una condición indispensable para afiliarse era la nacionalidad mexicana. En 1908, aproximadamente 15,000 trabajadores estaban dirigidos por la Gran Liga, que contaba con un apoyo entusiasta en los estados norteros, donde había enormes multitudes que aplaudían la meta de la mexicanización."<sup>9</sup>

El Profesor Ruiz Ramón, manifiesta que "...en Cananea fue más evidente que en ninguna otra parte la actitud anti-extranjera de los obreros mexicanos. En junio de 1906, una multitud de mineros mexicanos mató a dos hermanos estadounidenses, lo que desató un enfrentamiento que dejó por lo menos un saldo de 30 mineros mexicanos y tal vez cuatro o seis estadounidenses muertos, pero la invasión del suelo mexicano por parte de los extranjeros armados provocó protestas en muchos círculos del país."<sup>10</sup>

Las dificultades entre los mineros y los estadounidenses databan de 1898, con la compra de las minas de Cobre Grande, por un extranjero de apellido Greene, quien logró un activo de más de doce millones de dólares y daba empleo a 5,360 mexicanos y 2,200 extranjeros, la empresa pagaba a los extranjeros, en su mayoría estadounidenses, cinco pesos oro por día de trabajo, mientras el sueldo de los mexicanos era de tres pesos plata, o sea, menos de la mitad. Los mexicanos pedían salarios iguales, acceso a los empleos mejores y jornadas de ocho horas, al negarse Greene a acceder a sus peticiones, empujó a los mineros a la huelga.

---

<sup>9</sup>Manero Antonio, "El Antiguo Régimen y la Revolución", Fondo de Cultura Económica, México, 1911 Pág. 191-201

<sup>10</sup> Ruiz Ramón, Ibidem. Pág. 36

Es indudable que los mineros, obreros textiles y ferrocarrileros tenían amplias razones de queja, pero es irónico decir que disfrutaban de mejor situación que muchos otros trabajadores, especialmente los campesinos. Los salarios de la industria textil, aunque bajos en comparación con los de Cananea, eran de los más altos que se percibían en México.

Los obreros de Cananea, de las fábricas textiles y de los ferrocarriles experimentaron, en suma, las penas y las alegrías del progreso, la semilla del movimiento obrero germinó en un ambiente en el que existía una mezcla de progreso y frustración, impulsado por la cruda necesidad y por las nuevas ideas adquiridas de los llegados del exterior, el obrero comenzó a organizarse, primeramente en los ferrocarriles. En 1890 se formaron, entre los ferrocarrileros alianzas cuya base de operaciones era en San Luis Potosí, las primeras sociedades mutualistas, y diez años más tarde los empleados del Ferrocarril Interoceánico organizaron en Puebla la Unión de Mecánicos Mexicanos, cuyas ramas pronto se extendieron a los talleres ferroviarios de toda la República.

La Unión de Caldereros, fundada en México en 1903, y la Unión de Forjadores, establecida en Coahuila en 1906, tuvieron un éxito semejante. Los ferrocarrileros de Chihuahua se unieron constituyendo la Sociedad de Obreros y, en 1907, la Gran Liga de Empleados de Ferrocarril unificó bajo una sola bandera a 15,000 obreros. Cuando al fracasar la huelga de 1908 se disolvió la Gran Liga, un sector de los trabajadores del ferrocarril celebró dos años después una reunión en Monterrey, donde se fundó la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros que sobrevivió al régimen porfirista y al caótico período que le siguió.

Estas asociaciones de ferrocarrileros patrocinaron en una u otra ocasión alguna huelga, ya que prácticamente eran sindicatos, y el régimen de Díaz siempre intervino para sofocarlos.

Los obreros textiles tomaron medidas semejantes para organizarse. En vísperas de la huelga de 1907 se formaron sociedades de ayuda mutua en Nogales, Santa Rosa y Río Blanco. Los obreros textiles, impulsados por la propaganda del Partido Liberal Mexicano, creación de Ricardo Flores Magón, establecieron el Gran Círculo de Obreros Libres, que quizá fue el primer verdadero sindicato mexicano. Según Rosendo Salazar, uno de los primeros portavoces del movimiento obrero, el Gran Círculo llegó a tener ochenta filiales en las fábricas textiles de la República. Entretanto su dirección emprendió la publicación de *Revolución Social*, periódico obrero militante. Alarmados por el éxito del Gran Círculo, los magnates textiles de Puebla, decidieron despedir a cualquier obrero que se afiliara a un sindicato, ante lo cual, los trabajadores del poblado industrial de Atlixco, cercano a Puebla, protestaron abandonando su trabajo.

Cuando el Gran Círculo se precipitó en ayuda de los huelguistas, los administradores de las fábricas textiles de Puebla, Tlaxcala y Veracruz cerraron las plantas, medida que provocó la ira de los obreros y que los indujo a declarar una huelga general que paralizó toda la industria textil del país.

El maestro Eduardo Ruiz manifiesta que en el momento más álgido del conflicto, estuvieron suspendidas las actividades de noventa y tres fábricas, entre ellas tres de Chihuahua, una en Sonora y siete en Coahuila. Antes de que Díaz sofocara el movimiento, miles y miles de obreros apoyaron la protesta, pero el fracaso hizo un daño irreparable al Gran Círculo de Obreros Libres. También Cananea era terreno fértil para los propagandistas del Partido Liberal Mexicano, y todos y cada uno de los dirigentes de la huelga de 1906 eran miembros del Club Liberal de Cananea, afiliado al partido de Flores Magón, los jefes huelguistas, presidían la Unión Liberal Humanidad, que era un club abiertamente simpatizante con el Partido Liberal Mexicano y de la reforma laboral.

La reacción del régimen de Díaz ante los conflictos laborales de Cananea y Río blanco, reveló la verdadera situación, el futuro del obrero era sombrío. Porfirio Díaz en el mensaje que dirigió al Congreso en abril de 1907, se jactó de haber aplastado sin tardanza y con energía las protestas de Río Blanco, repitiendo casi a la letra expresiones de satisfacción con que comentó la derrota de los huelguistas de Cananea. Advirtió que tenía intención de conservar el orden público a cualquier precio y de hacer que los trabajadores respetaran los derechos ajenos.

El maestro González Navarro afirma que, a la derrota de Porfirio Díaz, estando Francisco I. Madero en el poder, recibe a las industrias básicas de la República afectadas por una ola de huelgas, de enero a septiembre de 1912 hubo un total de 40 huelgas, en diciembre de 1912 abandonaron el trabajo los alijadores y estibadores del puerto de Veracruz, mientras los mineros y ferrocarrileros paralizaban las actividades en Guanajuato y Aguascalientes.

Los obreros proclamaban obtener concesiones, entre las cuales se encontraban que las empresas ofrecieran igualar los salarios en todas las fábricas donde las condiciones de trabajo fueran semejantes, que el tabulador de salarios y uniformes se basara en las remuneraciones más altas existentes en la industria textil, y se recompensara al obrero dedicado con empeño a su trabajo, los fondos reunidos por concepto de multas impuestas a los obreros se destinaran a ayudar a sus viudas y huérfanos; que las empresas abandonaran la práctica de hacer descuentos a los salarios para el pago de gastos médicos, que se financiara la celebración de fiestas religiosas o nacionales y que en cada fábrica hubiera un médico al servicio de los trabajadores.

Además, pedían que los trabajadores sólo fueran responsables de los daños que dolosamente causaran al equipo y bienes de la fábrica, que se reconociera a los obreros el derecho de recibir a quien quisieran en la habitación que les proporcionaba la fábrica, y el de poder quedarse en ella seis días a partir de la fecha de pérdida de su empleo, siempre que no fueran culpables de ningún delito grave contra la compañía, que los patrones ofrecieran mejorar la calidad de las escuelas que en terrenos de las fábricas existían para los hijos de los obreros, y construir otras nuevas, que se permitiera el trabajo fabril a los niños mayores de siete años, con el consentimiento de sus padres. Sin embargo, el movimiento obrero, que durante muchos años había clamado por las reformas, no tuvo ninguna luna de miel política con los nuevos gobernantes.

Francisco I. Madero heredó las dificultades obreras, bajo el gobierno de Porfirio Díaz, el advenimiento de la industria y de la tecnología no impuso un código laboral moderno y adecuado a las nuevas circunstancias, los empresarios e industriales explotaron el trabajo de hombres, mujeres y niños, prohibieron la organización de sindicatos e hicieron oídos sordos a las demandas reformistas, mientras el régimen intervenía para sofocar las huelgas con la fuerza de las armas.

En Coahuila, los defensores del orden silenciaron a los mineros a balazos, hirieron y mataron a varios trabajadores, a pesar de que se hablaba de reformas, las autoridades estatales y locales emplearon la policía y al ejército para disolver las manifestaciones obreras, con ello creció el arrojo y la inquietud de los trabajadores.

Por ello, manifiesta el maestro González Navarro, "...exigieron mayores salarios y jornadas más breves, y en las ciudades se pedía que el domingo fuera día de descanso, tratando de formar sindicatos y de elegir a sus propios representantes, los obreros tomaron medidas para entrar en la arena política, las aspiraciones de la clase obrera y las huelgas que amenazaban aniquilar la estabilidad de la nación, indujeron al gobierno de Madero a modificar sus anteriores ideas, comenzando a delinarse una fórmula para resolver, ante la realidad política, los problemas laborales. En diciembre de 1911, la Secretaría de Fomento descartó la neutralidad del gobierno ante los conflictos obrero-patronales que alteraban el orden público, declarando que los trabajadores de México ya no permanecerían ciegos ante las aspiraciones del trabajador al bienestar, porque éste, víctima de la explotación y de la indiferencia, compartía la miseria y la pobreza con su familia."<sup>11</sup>

El gobierno de Francisco I. Madero, puntualiza el maestro González Navarro, ofreció intervenir directamente para resolver los conflictos laborales, lo que no significó un cambio radical ya que él mismo industrial y hacendado, pagaba salarios iguales a los que por entonces eran típicos, pero

---

<sup>11</sup> González Navarro Moisés, "Las Huelgas Textiles" Ed. Daniel Cosío Villegas, México, 1955, pág. 319-325

al conocer las condiciones de trabajo de los obreros textiles de Orizaba, expresó horror y condenó abiertamente las largas jornadas de trabajo en las fábricas. "En el discurso que pronunció en México el 29 de mayo de 1910, prometió que los salarios mejorarían si llegaba a la Presidencia; en Orizaba reconoció el derecho de los obreros a organizarse en sindicatos, uno de sus subordinados, declaró que la Constitución garantizaba este derecho, siempre y cuando las actividades sindicales no alteraran la paz ni la estabilidad del país".<sup>12</sup>

La mayor parte de los industriales ni aumentaron los salarios ni redujeron la jornada de trabajo, y las puertas de las fábricas siguieron abriéndose al alba y cerrándose después del anochecer, igualmente los patrones siguieron despidiendo a los obreros que se sindicalizaban.

Afirma el Licenciado González Navarro que, en 1915 fue el momento en que el torbellino de producción hizo que casi todo el mundo se viera acorralado entre el incesante aumento de los productos de primera necesidad, que iban escaseando cada vez más, y los salarios que no daban alcance.

El desajuste de los precios y los salarios en el período de 1915-1916, afectó de manera particularmente grave a los habitantes de los centros urbanos. En la ciudad de México, los empleados y burócratas sufrieron al igual que los obreros industriales, que literalmente no comían días enteros, mientras sus hijos y esposas buscaban desesperadamente maíz, frijol, arroz y pan en los mercados, algunos artículos se vendían, cuando era posible encontrarlos, a precio cinco veces más altos que en los años anteriores. Un huevo costaba 25 centavos, y un litro de leche más de 50.

La clase trabajadora se enfrentó a problemas, presentando demandas, la inflación, la escasez de alimentos y ropa, y la violencia de los tiempos golpearon igualmente a los mineros norteros, a los obreros textiles de Nuevo León y Querétaro, a los estibadores del puerto de Mazatlán y a los trabajadores de los ferrocarriles de la nación, formando diversas organizaciones y aun sindicatos, paralizaron fábricas, minas y sistemas ferroviarios, desde las minas de carbón de Coahuila y las de cobre de Sonora hasta los ferrocarriles sureños de Tehuantepec y Oaxaca.

El movimiento obrero tuvo un fuerte impacto en la legislación promovida por Carranza, El Departamento del Trabajo, en 1915 aconsejaba una reforma de las condiciones laborales de las fábricas, insistió en que se diera preferencia en la distribución de empleos a los mexicanos sobre los extranjeros, hacía hincapié en que México contara con un fuerte grupo de trabajadores preparados y expertos, capaces de desempeñar las funciones de capataces, y fue así como el artículo 123 constitucional, código del trabajo de

---

<sup>12</sup> Ibidem, Pág. 384

la Carta Magna de 1917, dio cuerpo a los sentimientos del movimiento obrero mexicano.

El artículo 123, otorga al obrero un número considerable de derechos, entre ellos, el de formar sindicatos y el de negociar colectivamente con los patrones, siendo una respuesta a las exigencias de los trabajadores, que desde la última década del Porfiriato y aún desde antes, fueron acumulando la irritación provocada por las duras condiciones impuestas.

El maestro Lombardo Toledano manifiesta que "...desde la creación de la primera central sindical nacional, las etapas principales del desarrollo del sindicalismo, de acuerdo a las formas de la lucha de clases utilizadas frente a la burguesía, son las siguientes:

La primera etapa es el nacimiento de las primeras organizaciones sindicales de finales del siglo XIX, cuya lucha se reducía a exigencias de carácter puramente económico en medio de una feroz represión.

La segunda, con la creación de la primera central sindical, la CROM, la cual quedó constituida en 1918, era la época inicial de la Revolución Mexicana victoriosa, en aquel momento las fuerzas productivas de nuestro país eran débiles y la economía nacional entraba apenas en un período de reconstrucción, pasados los dramáticos años de la lucha armada. La reforma agraria comenzaba con titubeos, oscilando entre la tesis de dar la tierra a los peones agrícolas en pequeñas extensiones, para que con su producto aumentarían su jornal, y la doctrina de que era necesario abolir para siempre el peonaje, transformando a las masas rurales en fuerzas de producción independientes.

La tercera etapa, con la fundación de la segunda gran central sindical, la CTM, en 1936 que se mantuvo unida, militante y con clara ideología proletaria hasta los últimos años de la administración del presidente Manuel Ávila Camacho; este período correspondía ya al avance franco de las fuerzas productivas, con el surgimiento de la industria nacionalista, fruto de la reforma agraria, impulsada como nunca por el presidente Lázaro Cárdenas, las obras de irrigación, las carreteras modernas, la nacionalización del petróleo y de los ferrocarriles, la producción estatal de la energía eléctrica, el crédito agrícola, el seguro social, la educación técnica y la ampliación de los servicios sanitarios, hicieron posible que la clase obrera unificada desempeñara un papel importantísimo, por la primera vez, no sólo en la elevación del nivel de vida de las mayorías, sino también en el progreso económico independiente de México.

La cuarta etapa se caracteriza por la división del movimiento obrero, desde la administración de Miguel Alemán, que subsistido hasta hoy, tiene consecuencias, lo grave no es sólo que la clase trabajadora haya perdido, tanto en el aspecto económico como en el orden jurídico y político, muchas

de sus conquistas, sino que dejó de ser el principal motor de las fuerzas populares, abandonó su trascendental papel vanguardista del movimiento revolucionario, renunció al prestigio conquistado legítimamente, en años anteriores, ante el movimiento obrero, y se convirtió en numerosas facciones dispersas y antagónicas, cuyos dirigentes, en buena proporción, sólo aspiraron a ocupar cargos públicos o a lograr privilegios personales, sometiendo incondicionalmente a las indicaciones del gobierno. Pero hay algo más grave todavía, la división y las disputas entre los líderes por mantenerse en la dirección sindical, para no perder sus prerrogativas individuales o adquiridas, abrió las puertas a la corrupción, desterrando la democracia sindical y olvidando los principios del proletariado, todo esto en un período en el que el desarrollo de la economía nacional había colocado a México en el umbral de la era francamente capitalista.

La quinta etapa, corresponde a la desnacionalización de la economía y a la mayor dependencia del exterior, a la concentración de la riqueza en unas cuantas manos, a la ampliación de la pobreza a más de la mitad de la población mexicana, al desempleo masivo y a la caricaturización de la democracia burguesa, todo esto casi sin la resistencia del proletariado, salvo contadas excepciones de algunos sindicatos y en etapas muy breves.”<sup>13</sup>

En la actualidad, el movimiento sindical mexicano, enfrenta un importante proceso de redefinición. La aguda crisis del sistema político nacional ha obligado a los sindicatos, al igual que a otros sectores de la sociedad, ha transitar hacia la búsqueda de espacios más democráticos.

---

<sup>13</sup>Lombardo Toledano Vicente, "Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano, México 1994, Ediciones del Partido Popular Socialista, Pág. 24-32

## 1.2 OBJETIVOS Y FIN DEL SINDICALISMO

El concepto de asociación profesional es definido por los maestros Fernando Flores-Gómez González y Gustavo Carbajal Moreno, como *"...la reunión o agrupación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, el cual se identifica con la noción de sindicato."*<sup>14</sup>

El maestro Mario De la Cueva afirma que el derecho general de asociación pertenece a todos los hombres, constituyendo una garantía individual, y el derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de su misma clase social.

Así mismo manifiesta el Doctor De la Cueva que, el derecho de asociación profesional es un derecho especial mientras que el derecho de asociación es un derecho general, y puntualiza que el derecho de asociación es un derecho frente al Estado en tanto que el derecho de asociación profesional, es el derecho de una clase social frente a otra clase social.

Nuestra Constitución establece en su artículo 9º el derecho de asociación general, al establecer que *"no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."*; asimismo, establece el derecho de asociación profesional en su artículo 123 fracción XVI, al estipular: *"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."*

Al respecto, el Doctor Mario de la Cueva, sostiene que: *"El artículo 9º de la Constitución tiene un doble significado: A) un sentido amplísimo, sinónimo del derecho universal de asociación frente a todos, y B) un sentido limitado, derecho de asociación profesional frente al Estado. Este último aspecto se reuniría en el primero de los conceptos."*<sup>15</sup>

Continúa manifestando el Doctor De la Cueva que: *"Reserva la denominación de derecho de asociación profesional para la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se emplea para las diversas formas de la sindicación"*.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Flores-Gómez González Fernando y Carbajal Moreno Gustavo, "Nociones de Derecho Positivo Mexicano", Decimosexta Edición, México 1978, Pág. 235

<sup>15</sup>De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, Tomo II Pág. 322-324.

<sup>16</sup>De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Décima Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1999, Pág. 249.

Por lo anterior, nos damos cuenta que la Constitución consagra tanto el derecho general de asociación como el derecho de asociación profesional, dejando en libertad al patrón y al trabajador para ejercitarlos, permitiéndoles la formación de sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses. La Constitución reconoce y establece esos derechos y deja a las leyes secundarias reglamentarlos, así pues, es la Ley Federal del Trabajo la que define al sindicato en su artículo 356, en el que se establece lo siguiente: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Hay que asentar claramente que el sindicato es una persona jurídica distinta de sus afiliados, con vida propia y que tiene como función representar a sus agremiados, existiendo entre ellos el *animus societatis*, debiendo ser organismos autónomos frente al Estado y frente al patrono, ya que es esa autonomía la que constituye la base de su finalidad. La libertad sindical no es un fin, sino un principio, porque los sindicatos no nacen con el objeto de ser libres; la libertad, que puede ser un propósito, no significa más que el medio adecuado para lograr los verdaderos fines del sindicalismo.

El Doctor Mario De la Cueva expresa que este organismo tiene como característica esencial en nuestros días, la conciencia de clase, es decir, que parte del punto perfectamente establecido en el que visualiza la existencia de otras clases, situadas en distintos niveles, es decir, uno debe darse cuenta de que objetivamente hay una jerarquía entre las clases sociales, y siendo su fin principal la elevación de la persona humana representada en el hombre que trabaja, debe de elevar el nivel del obrero como ser humano en todos sus aspectos, político, jurídico, social y económico, llevándolo al nivel que le corresponde, pues, la doctrina, señala con mayor precisión el objeto de la Asociación Profesional, diciendo que lo constituye la defensa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y económicas de los patrones o trabajadores que la constituyen.

El maestro De la Cueva, considera en resumen, al Sindicato o Asociación Profesional como el instrumento apropiado para llevar a buen fin una lucha de intereses, buscando el logro de la dignidad de la clase trabajadora.

El jurista Euquerio Guerrero comparte la opinión del maestro Burdeos León Duguit, al expresar que: "Estos organismos desempeñan una función social, el Estado y la legislación deben velar porque sea desempeñada satisfactoriamente".<sup>17</sup>

Para el Doctor Néstor De Buen Lozano, en el sindicalismo existe un factor común innegable: la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, por ello, considera y afirma que hay un fondo común a

---

<sup>17</sup> Guerrero Euquerio, "Manual del Derecho del trabajo", Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998, Pág., 96.

toda organización sindical; éste se refleja en ciertas tendencias que, a efecto de darles forma en una intención sistemática, pueden traducirse en principios de la actividad sindical.

a) Principio de Unidad.- En el sindicato, la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar un instrumento tan eficaz como lo puede ser el patrón debido a su mayor poder económico.

El autor apunta que, dentro de un régimen jurídico que acepta el pluralismo sindical, el cual permite la formación de diversos sindicatos con respecto a la misma unidad económica, la unión puede dirigirse hacia la formación de organismos diferentes, y la intención es integrar un sólo organismo de defensa por determinado sector.

La unión constituye el principio fundamental en que descansa la vida sindical ya que es evidente que no podría concebirse organización sindical que no se fundase en la unión.

b) Principio de Exclusividad.-La exclusividad sindical puede traducirse en dos sentidos diferentes, el primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa, el segundo, que es en realidad consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo del que será titular.

Lo anterior, en palabras del maestro Néstor de Buen, implica que el sindicato titular tendrá de manera exclusiva ante la empresa la representación de sus miembros y además respeto de todos los trabajadores de la misma profesión si es gremial o de empresa o de industria, si es simplemente el mayoritario, la administración también será exclusiva del interés profesional.

La exclusividad suele derivarse de la Ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los Contratos Colectivos de Trabajo en los que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato por regla general respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también los individuales.

La Ley Federal del Trabajo consigna la exclusividad aludida en su artículo 395, en donde se establece que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante y que separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato que lo haya celebrado.

C) Principio de Autonomía.-Autonomía significa, en lo esencial, la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico.

La autonomía se plantea siempre en función de relaciones: con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales de la misma o superior jerarquía (federaciones y confederaciones).

Para el autor, es evidente que la autonomía se liga con el principio de la unidad sindical, parece ser que en la medida en que los sindicatos se unifiquen, perderán autonomía. A mayor autonomía, obviamente corresponderá mayor fuerza y en una curiosa paradoja se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener la fuerza suficiente y que ello conlleve a la pérdida de la autonomía.

En nuestro país los sindicatos de empresa que no se adhieren a las centrales registradas son contemplados con desconfianza por éstas, ya que en ocasiones representan el resultado de una maniobra patronal. Así la autonomía o dependencia frente a otros organismos sindicales puede implicar la autonomía o dependencia frente al patrón.

D) Principio de Democracia.-Resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo, esta idea expresa el principio de que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.

Apunta el Doctor Néstor de Buen Lozano, "...que nuestro derecho positivo, está constituido, en base a la vida democrática, y un ejemplo de ello, es el segundo párrafo del apartado VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que al referirse a las asambleas dispone sin dejar margen a una fórmula diferente que las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos"<sup>18</sup>

Para el maestro De la Cueva, "...los miembros que conforman un sindicato comparten el sentimiento subjetivo de constituir un todo, consecuentemente, los sindicatos son sociedades humanas naturales, advirtiendo que la comunidad es una unión de personas que forman una totalidad política, espiritual y moral, relativamente estable, fundada sobre las relaciones sociales materiales; los sindicatos son cuerpos sociales reales, que persiguen fines determinados, que no son una simple suma de intereses

---

<sup>18</sup> De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo" Decimocuarta Edición actualizada, Editorial Porrúa, México 2002, Pág. 671-675.

individuales.”<sup>19</sup> Para el Doctor De la Cueva, el sindicato “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.”<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>De la Cueva Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Décima Edición Tomo II, México 1999, Pág.260

<sup>20</sup> Ibidem. Pág.283.

### 1.3 CLASES DE SINDICALISMO

El maestro Lombardo Toledano consigna que "...la clase obrera es la clase social que con sus manos y su cerebro crea la riqueza con la transformación de la naturaleza, la historia de la organización de esta clase, es la historia contemporánea de la lucha de las clases sociales y que los sindicatos son organizaciones de frente único, donde en forma voluntaria se agrupan los trabajadores para, independientemente de sus opiniones políticas, creencias religiosas, su raza o sexo, luchar por reivindicaciones comunes a sus intereses de clase y defender sus derechos, bajo cualquier sistema de la vida social."<sup>21</sup>

El maestro Néstor de Buen Lozano, nos define a los sindicatos de la siguiente manera: "*Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase*"<sup>22</sup>

De la definición anterior, el doctor De Buen Lozano afirma que nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica (artículo 25 fracción IV del Código Civil para el Distrito Federal Vigente) y constituye el resultado del reconocimiento que se ha hecho a una realidad social, y puntualiza la permanencia al establecer que es una persona, ya que, dice el autor, la personalidad es una cualidad que expresa la misma idea de permanencia.

Al hablar de clasificación legal de sindicatos, la primera importante división separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o patrones.

Los sindicatos de trabajadores, de acuerdo al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo y siguiendo un criterio de profesionalidad que atiende a la actividad y al lugar en que se realiza, se dividen en:

- Gremiales
- De empresa
- Industriales
- Nacionales de Industria
- De oficios varios

---

<sup>21</sup>Lombardo Toledano Vicente, "Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano", México, Universidad Obrera de México, Tercera Edición, México, Pág. 100-102.

<sup>22</sup>De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo" Decimocuarta Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México 2002, Pág. 673-675

Debe advertirse que el concepto de industria que se utiliza en las fracciones III y IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, no debemos tomarla en un sentido gramatical, en rigor comprende también las actividades comerciales y de servicio. La palabra "industria" se emplea como sinónimo de actividad.

Los sindicatos de patronos, aceptan igualmente una división, pero el primer criterio de clasificación, previsto en la Fracción I del Artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo no se acompaña de una definición específica. Así se habla de sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y sindicatos nacionales, que se integran cuando los patronos realizan sus actividades en distintas Entidades Federativas.

Deduciendo así que el primer grupo de la clasificación corresponde a un concepto local del sindicato, por lo que podemos establecer que, los sindicatos de patronos se clasifican en:

- Locales
- Nacionales

Lo característico de la clasificación legal, apunta el maestro Néstor de Buen, "...consiste en que se mezclan tres criterios diferentes, por lo que hace a los sindicatos obreros y sólo uno de ellos: el territorial, sirve para clasificar a los patronales. Así se hace referencia a la actividad del trabajador (gremiales y de oficios varios), a la de la empresa (de empresa o de industria) y a la combinación de dos elementos: actividad y territorio (nacionales de industria)."<sup>23</sup>

Los sindicatos gremiales, de acuerdo a lo que establece la fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, "*son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.*"

En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de la Ley este concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: profesiones, oficios, o especialidades.

El Doctor Mario De la Cueva consigna que "las grandes centrales obreras ven con desconfianza el sindicalismo gremial, y afirma que en realidad es una forma sindical aislada, independiente, que no fácilmente se puede entender con los grupos sindicalistas que ejercen la presión política."<sup>24</sup>

Los sindicatos de empresa, atendiendo a lo establecido en la fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, "*son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.*"

---

<sup>23</sup>De Buen Lozano, *Ibidem*, Pág. 737-738

<sup>24</sup>De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, México 2002. Pág. 411.

El factor que se tiene en cuenta es solamente el de la adscripción a una misma negociación, en este sindicalismo, también visto con desconfianza por las confederaciones obreras se produce, en mayor medida que en el sindicalismo gremial, la unidad de la clase trabajadora. Sin embargo, la circunstancia es relativa; se trata de un mundo pequeño, aislado. Sigue siendo, en alguna forma, un sindicalismo de élite.

Los sindicatos de industria, de acuerdo a la fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, *“son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.”* El factor que aglutina es la actividad empresarial.

Lo común en una actividad puede referirse a distintas cosas, a la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al producto final, a sus canales de distribución, etc., no será posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por analogías mal establecidas. La industria textil, por ejemplo, acepta un tratamiento distinto para fibras duras, algodón y otras especialidades, pero la rama industrial sigue siendo la misma.

El sindicato industrial presenta, sin duda, ventajas considerables, por ejemplo, expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, pero por otra parte, corren el riesgo de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa.

Los sindicatos nacionales de industria, *“son 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”*, de acuerdo a lo que establece la fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a su esencia, los sindicatos nacionales de industria son de características semejantes a los industriales, sin embargo, su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones.

Los sindicatos de oficios varios, en atención a lo que establece la fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, *“son los formados por trabajadores de diversas profesiones.”*

Estos sindicatos podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte, el Doctor Mario De la Cueva al respecto opina que, *“...estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos, a veinte*

trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero.”<sup>25</sup>

Existen otras clasificaciones de los sindicatos, y aunque éstas no sean legales, son reconocidas, por ejemplo, el maestro Néstor de Buen, hace referencia al sindicalismo menos dependiente y al sindicalismo dependiente; “El primero como aquel que no se enfrenta con el Gobierno pero que mantiene mecanismos razonables de democracia interna, y al segundo como aquel que marca una línea ascendente con razonables alianzas con los menos dependientes.”<sup>26</sup>

Por otro lado, el maestro Mario de la Cueva, clasifica al sindicalismo como: Único o Plural.

Describiendo a la Sindicación Única como “...aquella que engloba a la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la Industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial, y a la Sindicación Plural como aquella en la que existe la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes unos de los otros.”<sup>27</sup>

El maestro Baltasar Cavazos Flores, nos dice que los mexicanos con cierto humor y un tanto de folclor, clasificamos a los sindicatos por colores, en rojos, blancos y hasta amarillos y determina su concepto de la siguiente manera:

**Blancos.**-Identificados como aquellos que son manejados por el patrón, donde el Contrato Colectivo de Trabajo se le denomina contrato protección, no defiende interés alguno del trabajador.

**Rojos.**-Aquellos sindicatos caracterizados por la violencia con que se desarrollan en su actividad y considerados de línea dura.

**Amarillos.**-Se les denomina a aquellos formados por trabajadores burócratas, los cuales no realizan actividad relevante alguna.

Del análisis de la clasificación a los sindicatos, podemos decir que no importa la denominación que se les dé, ya que la célula de formación de éstos es la unión, y que para formar uno u otro, se requiere de forma indispensable la integración de por lo menos tres individuos, en el caso de sindicatos de patrones, y de veinte en el caso de sindicatos de trabajadores, tal y como lo consigna el artículo 364 de la Ley Federal de Trabajo.

---

<sup>25</sup>De la Cueva Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Décima Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1999, Pág. 412

<sup>26</sup>De Buen Lozano Néstor, “Derecho del Trabajo” Decimocuarta Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México 2002, Pág. 709-710

<sup>27</sup>De la Cueva, *Ibidem*, Pág. 323.

Considero que siendo requerida para el inicio de la formación de estas organizaciones la plena voluntad y adhesión a la ideología que los guiará en la decisión tomada, será la unión y la fuerza que ello conlleva, la que hará que sus intereses sean defendidos y se cumpla con la finalidad para la cual nacieron.

Si analizamos el contenido del artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos, nos damos cuenta de que para la integración de estas organizaciones debe de existir, en primer término, la unidad, elemento esencial para la constitución de estos entes jurídicos.

El profesor Lombardo Toledano afirma que los sindicatos son organizaciones formadas para la defensa de los intereses y los derechos de la clase obrera y para elevar el nivel de vida económico, social y cultural de los trabajadores, bajo cualquier sistema de la vida social. Y añade que, también es claro que el movimiento sindical no debe ser apolítico, es decir, que no puede dejar de asumir una teoría respecto de la sociedad y del mundo en la que le ha tocado vivir, pero siempre mirando y apuntando hacia un mismo punto, la defensa de los intereses que tienen en común.

Considero que si el sindicalismo atiende exclusivamente aspectos económicos no es insuficiente, es necesario además, que su actividad este encaminada a conquistar mejores condiciones de vida para los trabajadores, convertir a los sindicatos en escuelas para preparar ideológicamente a sus afiliados, en los principios de la lucha de clases y el internacionalismo proletario, para convertirse en una fuerza capaz de contribuir a liquidar el régimen de explotación del trabajo asalariado.

El sindicalismo debe ser único, apunta el maestro Lombardo Toledano, "...debe ser sólo eso, sindicalismo, unión de trabajadores que tiene el propósito fundamental de centrarse en contribuir al fortalecimiento de la conciencia de clase de los trabajadores, haciendo efectivo a partir de ello la defensa de sus derechos y conquistas laborales."<sup>28</sup>

Por todo lo anterior, se afirma que la unidad nacional, de la clase obrera, es más necesaria que nunca; no es posible pensar siquiera, en resolver los problemas de los trabajadores, sino simplemente en enfrentar al enemigo común de nuestras mayorías: la explotación; si no luchamos al mismo tiempo por la solución de nuestros problemas nacionales, si no enfrentamos la problemática de la ruptura de la unidad, para sustituirla por la fuerza requerida basada en la solidaridad, para enfrentar la situación actual, no podremos con ello, necesariamente, tendemos que basar nuestra acción en

---

<sup>28</sup>Lombardo Toledano Vicente, "Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano", México, Universidad Obrera de México, Tercera Edición, 1981, Pág. 100-102

una lucha conjunta, porque es el único camino que puede permitir el avance laboral, la solidaridad es la única respuesta válida para enfrentar al capital financiero que a pesar de sus intereses diversos, actúa en forma conjunta cuando se trata de defender el sistema de explotación.

## 1.4 EL SINDICALISMO ACTUAL

El profesor Adolfo Aragón Mendía afirma que "...el Sindicalismo en nuestros días, se encuentra ante una gran problemática, y que tenemos que reconocer que la campaña en contra del sindicalismo oficialista ni es nueva ni carece de cierta veracidad y racionalidad."<sup>29</sup> El autor expresa que hace ya muchos años que se viene denunciando su alianza descarada con el gobierno y con los patrones, casi siempre en contra de los intereses fundamentales de la base obrera que dice representar; su carácter manipulador, de simple mecanismo de control y sometimiento del trabajador a la voluntad de los poderosos; a cambio de todo lo cual, sus líderes se enriquecen hasta límites vergonzosos y adquieren poder trepando a los más encumbrados puestos, administrativos y de elección popular, todo ello, con rarísimas excepciones.

Sin embargo, señala el maestro Aragón Mendía, que quienes sólo ven el lado oscuro del sindicalismo, hacen a un lado, por ignorancia o mala fe, las razones históricas que, a nivel mundial y nacional, hicieron indispensable su surgimiento como un contrapeso al poder desmedido del Estado y de los dueños del poder económico; se olvidan de que fueron los terribles abusos de éstos últimos, y el apoyo y protección que recibían del primero, los que prácticamente obligaron a los obreros a organizarse para poner un dique efectivo al cruel y desmedido afán de lucro de los patrones.

Como sabemos, y así lo afirma el autor, "...antes de que surgieran los primeros brotes sindicales, los trabajadores de las fábricas y sus familias vivían en inmundos cuartuchos que hicieron estremecerse de horror y asco a más de un investigador social; las jornadas de trabajo rebasaban las dieciséis y aún las dieciocho horas, sin importar que se tratara de hombres, mujeres o niños, y sin importar, tampoco, que más de uno muriera de cansancio y agotamiento al pie de la máquina; los salarios, por supuesto, eran de hambre, no existía ningún tipo de prestaciones y las familias morían de las enfermedades más comunes, principalmente por que los servicios de salud eran inexistentes."<sup>30</sup>

Quienes se alegran ante la perspectiva de la desaparición total del sindicalismo mexicano, deberían saber que si hoy existe la jornada de ocho horas, un salario mínimo y el derecho a la revisión salarial periódica, si existen los contratos colectivos en los cuales se reconocen los derechos y las prestaciones básicas del trabajador, si hay ISSSTE y Seguro Social donde las familias pobres pueden recibir atención médica, si el gobierno se preocupa por instrumentar programas para dotar de vivienda digna a las capas sociales de más bajos ingresos, si hay, en fin, interés en crear leyes que protejan el trabajo de las mujeres y los niños, todo ello se debe, sin lugar a

---

<sup>29</sup> Aragón Medía Adolfo O., "Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión" Publicaciones de la Escuela Libre de Derecho, México 2002. Pág. 1-4

<sup>30</sup>Aragón Medía, *Ibidem*. Pág. 6

dudas, a la existencia de los sindicatos y a la actividad que los mismos han desplegado a lo largo de su historia.

Es evidente que la simple y llana desaparición de los sindicatos, significaría un gravísimo y peligroso retroceso en el desarrollo social y democrático del país, en virtud de que conllevaría el peligro, casi la certeza, diría yo, de que la clase obrera perdiera todas las pocas y elementales conquistas que ha logrado mediante sus luchas históricas y cayera, nuevamente, en una situación de atraso y servidumbre que pondrían en riesgo la paz y la estabilidad sociales. Lo mismo sucedería, desde mi punto de vista, si, en vez de la desaparición a secas, se dejara venir una proliferación masiva y dominante de los llamados sindicatos blancos o patronales, pues está claro que éstos no sólo no defenderían, sino que rechazarían abiertamente varias de las conquistas del sindicalismo actual.

Estoy segura que habrá opiniones contrarias a lo expuesto y que se piense que se exagera, sin embargo, con plena seguridad se pronostica que dadas las circunstancias, no falta mucho tiempo para que se de una vuelta en contra de los obreros y se les determine a la total servidumbre. Y siendo así las cosas los patrones, dirán, ya aprendimos la lección, y hemos comprendido que debemos tratar a nuestros trabajadores como seres humanos, nada de eso; la historia enseña, sin excepciones, que todo poder absoluto y sin contrapeso, tiende fatalmente al dominio total, a la imposición y al abuso.

El Licenciado Santiago Barajas Monte de Oca, comparte opinión con el maestro Aragón Medía sobre el sindicalismo actual, al expresar que "...el poder sindical debe retornar a las bases y que son éstas las que deben decidir el rumbo y vida de sus organizaciones."<sup>31</sup>

Considero que todo mexicano responsable debe estar a favor de la anulación de los vicios del viejo sindicalismo y de su democratización y actualización, para que sirva mejor a sus agremiados. Pero nunca en pro de su desaparición, pues ello sólo conviene a los eternos enemigos de la equidad y de la justicia social.

El profesor José Narro Céspedes afirma que "...el movimiento sindical de la actualidad tiene ante sí un problema fundamental, el problema de la ruptura de su unidad, es decir, de su fuerza, y mientras no se alcance la unidad del movimiento obrero nuevamente, seguirá padeciendo: antidemocracia, corrupción, olvido de la lucha de clase, pérdida del poder de compra de los salarios y el estancamiento de la conciencia de clase."<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Barajas Monte de Oca Santiago.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/91/art/art2.htm>

<sup>32</sup> Narro Céspedes José, <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/31pt.htm>

Si la unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias, y debido a que el México de nuestro tiempo no es el de hace treinta años ya que existe la división del proletariado, y que éste sufre las consecuencias de la pauperización creciente que engendra la desunión, frente a la economía de nuestro país, que cada vez es más atado a un sólo mercado y con muchas de sus más importantes industrias privatizadas y en manos de capital extranjero, creo que hoy resulta más urgente que nunca, que los trabajadores tomados en su conjunto, superen esa desunión.

En opinión del licenciado Narro Céspedes, "... la riqueza nacional se sigue distribuyendo de una manera injusta, creando una división verdaderamente dramática entre los diversos sectores de la sociedad, el abismo entre la riqueza y la pobreza es cada vez más amplio y profundo, la distribución del ingreso es hoy la más injusta de los últimos cincuenta años."

"La clase obrera dividida es imponente para influir en el camino de la situación que prevalece, en los últimos tiempos algunos elementos, tratando de depurar a los sindicatos de sus líderes conservadores o indeseables y de hacer resurgir la combatividad de la clase trabajadora, a través de la unión, pretenden crear un nuevo sindicalismo, sin embargo, en lugar de lograr este propósito han contribuido también a la división confundiendo a gran parte de los miembros del sindicalismo inicial."<sup>33</sup>

El maestro Alfredo Sánchez Castañeda considera que la división de la clase obrera, es la negación de si misma como fuerza integrada para el logro de sus intereses de clase y para contribuir a la consecución de metas superiores como la independencia sindical, el trabajo para la unidad sindical del proletariado por lo tanto, es una tarea permanente, es una posición fundamental que se debe sostener de manera permanente en todos los períodos y circunstancias, cualesquiera que sea el nivel de las luchas del proletariado.

Y añade que: "...la división es un problema que los trabajadores pueden resolver sin tomar en cuenta el país en que viven y el mundo al que pertenecen, la unidad depende de dos factores importantes: evitar la injerencia indebida de los diversos sectores de la burguesía (patrones o estado), en los sindicatos, y de mantener y ampliar la solidaridad entre los miembros y las agrupaciones de la clase obrera de un mismo sindicato."<sup>34</sup>

El maestro Lombardo Toledano recordando la apotema marxista señala que "...del lado del obrero su única fuerza es su masa, pero la fuerza de la masa se rompe por la desunión, afirma que la consigna fundamental

---

<sup>33</sup> Ibidem, <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/31pt.htm>

<sup>34</sup> Sánchez Castañeda Alfredo <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/9/cj/cj9.htm>

para todos los trabajadores sigue y seguirá siendo siempre TRABAJADORES UNIDOS".<sup>35</sup>

Los trabajadores, adoptando la forma de sindicato, aun cuando se proponen el progreso social, el mejoramiento de las condiciones materiales de existencia de los trabajadores, y el desarrollo con independencia de su país, están integrados por trabajadores que tienen distintos conceptos filosóficos sobre el mundo y la vida; de opiniones diversas sobre el desarrollo histórico y de diferentes creencias religiosas, pero con un mismo fin, su progreso social y económico, tienen diferentes formas de pensar pero tienen algo en común que los une y los hace fuertes, la persecución de un mismo fin laboral.

El orden jurídico en México, que a partir de 1917, define por igual la vigencia de las garantías individuales y las sociales, pretende ser modificado por las organizaciones que se encuentran en contra de la unión y de la fuerza, partidos políticos burgueses y el gobierno, para eliminar el carácter tutelar de la legislación laboral. Con el pretexto de que hay la necesidad de nuevas formas de organizar la producción a causa, entre otras, del fuerte impacto de la innovaciones tecnológicas, se manifiesta que es necesario eliminar la regulación de carácter tutelar en el ámbito jurídico-laboral y sustituirla por una amplia gama de modalidades en los contratos, que ya se han venido aplicando en la práctica a partir de los años ochenta, tales como trabajadores temporales, tiempos parciales, flexibilidad, movilidad funcional y toda clase de mecanismos animados por las tendencias que en el escenario mundial de la economía, en el que, para infortunio del trabajador el poder que pierde el Estado lo gana la empresa.

Es tan importante resaltar que tiene tanta fuerza constitucional la libertad de asociación de las personas, como la libertad de formar sindicatos. Tiene tanta trascendencia la libertad de expresión del pensamiento como el derecho de huelga. Tiene el mismo rango la libertad de creencias que el derecho de los campesinos a la tierra. Cuando se viola cualquiera de estos derechos, se suspende el orden jurídico del país; el régimen democrático entra en crisis y es evidentemente que en nuestros días los principios que hicieron posible el desarrollo de la democracia han sido olvidados, particularmente en las naciones que han llegado al período de exportación de sus capitales, el mantenimiento del régimen democrático, el respeto a los derechos individuales y a los derechos sociales, constituye la única garantía del progreso de las masas trabajadoras que forman la gran mayoría del pueblo.

Frente a los grandes problemas económicos del pueblo, la clase obrera, no tiene iniciativas que ofrecer, tampoco frente a los más importantes asuntos de la Nación. Respecto de la solidaridad obrera, tanto en el interior

---

<sup>35</sup> Lombardo Toledano Vicente, "La Unidad Sindical en México", en Escritos de siempre, Tomo II, Vol. II, México, CEFPSVLT, 1994

del país como en relación con el extranjero, adopta una actitud de indiferencia y de silencio, resultado natural del abandono de los principios, de la ausencia de las bases sólidas de su democracia sindical y de la corrupción de sus líderes, todo ello, tiene consecuencias inmediatas de esta situación, entre las cuales podemos mencionar que existe desaparición de la democracia sindical, corrupción de la mayoría de sus dirigentes sindicales, olvido de la lucha de clases, pérdida constante del poder de compra de los salarios, anulación del movimiento obrero como fuerza de opinión ante los problemas del pueblo y ante las demandas de carácter nacional.

Según cifras oficiales, (datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), el número de huelgas en nuestro país ha disminuido drásticamente en los últimos años. "Ya desde 1991, el número de huelgas fue de sólo 140; en 1992, descendieron a 138, en 1993, a 135, en 1994, a 109, en 1995, a 96, en 1996 a sólo 47 estallamientos; en 1997, descendieron a 37 y así hasta el 2002, año en el que sólo fueron 26; asimismo durante los primeros meses del año de 2003, no se registraron huelgas, los movimientos huelguísticos no han afectado de manera significativa el abasto de alimentos o la producción industrial, debido a que los conflictos se resolvieron en el curso de las 72 horas posteriores."<sup>36</sup>

El sistema de pensiones ha sido privatizado a través de la creación de las llamadas Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORES), en donde el trabajador está obligado a aceptar no sólo el manejo discrecional de su fondo de retiro, sino además el riesgo de perderlo.

Declara el profesor Alfredo Sánchez Castañeda "La vigencia de los derechos sindicales es en la actualidad la piedra de toque del sistema democrático de gobierno. Ahí en donde esos derechos se hallan en vigor, se puede afirmar que existe vida democrática, en donde se violan o se encuentran suspendidos, la democracia no existe, por más que las trompetas de la propaganda y la demagogia la proclamen."<sup>37</sup>

El maestro Lombardo Toledano citaba un proyecto de Carta Mínima de los Derechos Sindicales, formulada hace cuatro décadas por la Federación Sindical Mundial, los cuales conservan plena vigencia, por mencionar algunos: "...Derecho de todos los trabajadores manuales e intelectuales de organizar sindicatos, de afiliarse, de participar en actividades sindicales; Derecho de los sindicatos de ejercer su función sin injerencia ni control de las autoridades o de los patrones; Derecho de los sindicatos de elegir libremente a sus dirigentes, sin injerencia ni control de las autoridades o de los patrones; Derecho de los sindicatos de organizar reuniones, congresos y manifestaciones, de publicar periódicos, de coleccionar las cuotas y administrarlas, de crear y mantener escuelas sindicales; Derecho de los sindicatos de intervenir en la defensa de cualquier trabajador, de examinar,

<sup>36</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, <http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

<sup>37</sup> Sánchez Castañeda Alfredo, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/9/cj/cj9.htm>

opinar y actuar en todos los asuntos relacionados con los intereses de los trabajadores; Derecho de los sindicatos de negociar y celebrar contratos colectivos y respetar a los trabajadores en los organismos encargados de los asuntos que les interesen; Derecho al respeto de huelga y a sus diferentes formas de aplicación, sin limitación de ninguna clase, y prohibición de toda medida contra un trabajador por haber hecho uso de ese derecho; Derecho del trabajador en la fábrica o lugar de trabajo, a expresar libremente su opinión; Derecho para cada trabajador contra toda discriminación en la contratación de sus servicios, en su empleo o en su salario; Derecho de los sindicatos de participar en la fijación de la política social y económica, así como en la elaboración de las leyes que interesan a los trabajadores; Derecho de los sindicatos a defenderse en el ámbito local o nacional; Derecho de las agrupaciones sindicales de adherirse a la organización de su elección y de participar en actividades sindicales internacionales y en las manifestaciones de solidaridad internacional...".<sup>38</sup>

Con motivo de la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 17 de abril de 2001, mediante la cual declara la inconstitucional las Cláusulas de Exclusión contenidas en la Ley Federal del Trabajo, (Cláusulas que se analizarán en el capítulo III del presente trabajo), en las filas de la derecha pro-patronal y de la reacción que en general por parte de los propietarios del capital, se ha producido una verdadera explosión de júbilo por que ven en dicha resolución la sentencia de muerte del sindicalismo mexicano.

A raíz de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó, la jurisprudencia que restituye a los empleados el derecho a constituir él o los sindicatos que deseen, así como a pertenecer al de su preferencia, el tema de la libertad sindical ha sido tomado como una bandera por diversas agrupaciones sindicales, emprendiendo una campaña nacional por la libertad sindical, que tal como la conciben, a lo único que puede llevar es a pulverizar el sindicalismo, precedente que sin duda alguna tiene la estrategia de división y pulverización, diseñada por quienes establecen la necesidad de mantener un Estado fuerte, pero solamente por lo que se refiere a su capacidad para combatir y desarticular a los sindicatos y maniatar a la clase trabajadora para beneficio de los dueños del capital, pareciera que lo que pretenden es un estado débil, en cuanto a que la clase obrera no interfiera ni limite las posibilidades de un lucro de los empresarios, sobre todo de los monopolios y consorcios extranjeros, que no intervenga en la economía ni tutele los derechos de los trabajadores, que recorte el gasto social y restaure una tasa natural de desempleo, o sea, la creación de un ejército de reserva de trabajo para quebrar a los sindicatos; sobre todo si éstos son pequeños, los borran de un plumazo.

---

<sup>38</sup>"En busca del sindicalismo moderno", en El Cotidiano, revista de la realidad mexicana actual, No. 66, diciembre de 1994. México, UAM

El sindicalismo debe ser independiente, por eso cuando la clase obrera pierde su independencia ante la clase patronal o ante el Estado, olvida que es la única clase social que no puede convertirse en reserva ni en instrumento de la burguesía, por todo esto, la unidad, la democracia y la independencia sindical, están indisolublemente ligadas entre sí y no pueden existir por separado.

La democracia en el seno de las organizaciones, no solamente garantiza la expresión libre de las ideas y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la elección de sus dirigentes, sino también impide que las ideas de la burguesía, con sus perjuicios, falsificaciones y deformaciones de la realidad influyan en el seno de la clase trabajadora.

**CAPITULO II**  
**CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO**

## 2.1 DEFINICIÓN

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

De la definición transcrita se desprenden las siguientes consideraciones:

- Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- Que lo celebran, por una parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- Que su finalidad es establecer normas generales.
- Que su campo de aplicación será necesariamente en una empresa o en un establecimiento.

Como consecuencia de las consideraciones establecidas podemos establecer las siguientes conclusiones:

- Que la celebración de un Contrato Colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para hacerlo.
- Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

El Doctor Néstor De Buen Lozano establece que "el término "Contrato Colectivo de trabajo" es desafortunado, en virtud a que afirma que hoy en día nadie piensa que este instrumento pueda tener naturaleza de contractual, y sostiene que el legislador ha preferido conservar el término porque tiene prestigio en la práctica nacional; comenta que en la exposición de motivos de la ley del 1970, se analizó la conveniencia de cambiar el término "Contrato Colectivo de Trabajo" por el de "Convención Colectiva de Trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución."<sup>39</sup>

En opinión del autor, no es aceptable la denominación de "contrato o convenio", "...ya que ambas expresiones manifiestan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia

<sup>39</sup> De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo", decimocuarta edición, Porrúa, México 200, Página 792.

forzada de un mandato legal,...”<sup>40</sup> (artículo 387 de la Ley Federal del trabajo), artículo que dispone que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste un Contrato Colectivo cuando así se lo solicite.

La palabra “pacto” que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas.

Por todo lo anterior, para el maestro De Buen Lozano, el Contrato Colectivo de Trabajo debe incluirse en “actos debidos” a los que define de la siguiente manera: “Toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal”<sup>41</sup> y aclara que, por razones de estilo no sería oportuno denominar así al llamado Contrato Colectivo de Trabajo, pero si resultaría procedente, en función de aquella definición conceptual, calificarlo de pacto.

El Contrato Colectivo de Trabajo, nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual.

El maestro Mario de la Cueva señala que, “Merced al Contrato Colectivo, las relaciones entre patronos y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida y convertida en inviolable por las partes mismas. El Contrato Colectivo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el Contrato Colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo...”<sup>42</sup>

La finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo, a la vista del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren.

De alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, y podemos afirmar que el Contrato Colectivo, es, en lo esencial, un pacto normativo de condiciones de trabajo.

---

<sup>40</sup> Ibidem. Pág. 793.

<sup>41</sup> De Buen Lozano, Ibidem, Pág. 791.

<sup>42</sup> De la Cueva, Ibidem, Pág. 408.

El artículo 2º de la Ley Federal del trabajo pone de manifiesto que nuestro Derecho Laboral, es un instrumento de coordinación entre las clases sociales, por ello, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; la existencia, vigencia y debida observancia de un Contrato Colectivo de Trabajo, es por lo tanto un signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un Contrato Colectivo de Trabajo o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer dicho equilibrio.

La función primordial del Contrato Colectivo de Trabajo es sin duda, la de equilibrar la relación entre el patrón y los trabajadores y es esta función equilibradora su más importante característica y al mismo tiempo su finalidad, ya que donde existe equilibrio existe paz social.

El Licenciado Severo Iglesias, afirma que "... en el ámbito capitalista, en donde se procura obtener la mayor suma posible de trabajo útil por el precio más bajo, tiene siempre aplicaciones inhumanas; y es de justicia y utilidad evitar los frotamientos y conflictos que engendra, creando instituciones que faciliten este propósito. La agrupación de los trabajadores permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de la realidad que enfrentan día a día y el Contrato Colectivo de Trabajo viene a ser el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza y esa unión de resistencia."<sup>43</sup>

Por lo expuesto, podemos decir que en el Contrato Colectivo de Trabajo es la Institución Central del Derecho del Trabajo, que es el pacto que fija las condiciones de trabajo con las empresas o establecimientos, con la mira de elevar el nivel de todos los trabajadores ya que no sólo los sindicalizados se benefician de las ventajas que en él se establecen, ya que el artículo 184 de la Ley Federal del trabajo establece que las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el mismo artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en existir disposición en contrario consignada en el mismo Contrato Colectivo.

El jurista Mario de la Cueva señala que "todas las instituciones del Derecho del Trabajo convergen hacia la conquista de condiciones de prestación de los servicios que le den un tinte humano a la actividad de los

---

<sup>43</sup>Iglesias Severo, "Capitalismo y Socialismo en México", Segunda Edición, Editorial Grijalbo, México 1970, Pág. 154.

trabajadores; y que hay que convenir que es en las convenciones colectivas, que se alcanza esa finalidad.”<sup>44</sup>

Asevera el autor que con el Contrato Colectivo de Trabajo se busca que los trabajadores disfruten de iguales beneficios por el simple hecho de encontrarse prestando sus servicios al mismo patrón, aunque a los trabajadores de confianza se les prohíbe formar parte de los sindicatos, no pudiendo tampoco votar en recuentos relacionados con conflictos de huelga, tal como lo establece el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

Por esto, es indudable que el Contrato Colectivo de Trabajo, ofrece la protección más amplia y completa a cualquier tipo de trabajador y establece la defensa más efectiva en cuanto a las condiciones que se impongan para su ejercicio, sin más limitación que la impuesta por las propias partes interesadas.

El Contrato Colectivo forma parte del Derecho del Trabajo como un derecho de y para la clase trabajadora, además es uno de los elementos probatorios de la finalidad de ese Derecho, porque es en su contenido donde se consuma la lucha del trabajo contra el capital y se realiza su finalidad suprema.

El Doctor De la Cueva establece que, “En el Contrato Colectivo hicieron acto de presencia las clases sociales, cada una de las cuales reconoció el derecho de la otra para la negociación y contratación colectiva y crearon un derecho sin intervención del estado y sin que tampoco procediera del pueblo....

....el Contrato Colectivo es un tratado de paz y de verdad, guarda un cierto parecido porque es un pacto que se celebra entre dos potencias, una puramente humana, la otra preponderantemente económica, y porque casi siempre adviene de una guerra.”<sup>45</sup>

El Contrato Colectivo fue impuesto al Capital y al Estado por la clase trabajadora para plasmar condiciones de prestación de los servicios que atemperaban la explotación del trabajo y le aseguraban un mínimo de existencia decorosa

---

<sup>44</sup> De la Cueva Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo II, Décima Séptima Edición. Porrúa. México, 2000, Pág. 420

<sup>45</sup>Ibidem, Pág. 421-422.

## 2.2 ESTRUCTURA

El maestro De la Cueva concibe a las partes integrantes de las Convenciones Colectivas en una concepción triangular, en donde los ángulos de la base son la envoltura protectora y el elemento normativo, en tanto el vértice, al que tiende la institución como el fin inmediato más elevado del Derecho del Trabajo, sería el elemento normativo y expresa que esta concepción facilita la fijación de las ideas, al decir que en sentido amplio, que los tres elementos mencionados son el contenido de las convenciones colectivas.

No obstante lo anterior, el autor prefiere denominar al contenido de las convenciones colectivas, elementos integrantes y manifiesta que las convenciones colectivas no existen en sí sino por sí, ya que no son sino la reunión de dichos elementos; a lo que hay que agregar únicamente que la envoltura protectora y el elemento obligacional rodean o envuelven al elemento normativo, hasta hacer de él su contenido.

El autor propone una división a los elementos integrantes, una división bipartita, "...de un lado, los elementos garantes, que comprenden los dos ángulos de base y el otro, el elemento normativo, el derecho objetivo para la prestación de los servicios, fin que determina la esencia de las convenciones colectivas."<sup>46</sup>

Tenemos así los elementos integrantes de los Contratos Colectivos:

- **El Elemento Normativo.**- en palabras del profesor Cavazos Flores, este elemento "constituye el desiderátum del contrato, ya que aquí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo como monto de salarios, las jornadas, los descansos, las vacaciones, el aguinaldo, etc."<sup>47</sup>

De este elemento, el maestro Mario De la Cueva establece una subdivisión de clasificación por categorías del elemento normativo

**Primera categoría.**- "Conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos individuales, pues se extiende a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo. Agrega que, es posible pensar que esta categoría constituye el corazón de las convenciones colectivas, porque su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y proporcionar a los trabajadores, en forma inmediata, un nivel de vida cada día más decoroso."<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup>De la Cueva, *Ibidem*, Pág. 440.

<sup>47</sup>Cavazos Flores Baltasar, "el Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano" Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000, Pág. 443

<sup>48</sup>De la Cueva. *Ibidem*, Pág. 440-444

**Segunda categoría.**-"Es, en su origen, de naturaleza colectiva, pero revierte, en todos sus aspectos y momentos, sobre cada uno de los trabajadores, tiene por objeto, las medidas preventivas de salud y la vida de los hombres; en esta segunda categoría se ha operado también una gran transformación, que no sólo la aproxima a la seguridad social, sino que se ha señalado como objetivo su superación."<sup>49</sup>

**Tercera categoría.**-"Es también de naturaleza colectiva y comprende una serie siempre abierta de instituciones, que se acostumbra denominar "prestaciones sociales", que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores, como centros recreativos, salas de reunión, bibliotecas, gimnasios, instalaciones deportivas, etc."<sup>50</sup>

- **El Elemento Obligacional.**-Definido por el maestro De la Cueva como "la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella."<sup>51</sup>

Considero que no es siquiera posible pensar en poder lograr en forma enumerada las obligaciones que pueden contraer los autores de las convenciones colectivas, por lo que sólo me limito a expresar algunos datos esenciales.

- Mantenimiento de la paz social en la empresa o rama de la industria o de comercio englobada en la convención. cumpliendo cada parte puntualmente con sus obligaciones, en especial, que la empresa aplique con eficiencia y buena fe las normas del elemento normativo y del derecho del trabajo.
- La integración de las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales.

Respecto de la denominación que se le da a este elemento, el profesor Cavazos Flores lo denomina compulsorio y opina: "No estamos de acuerdo en cuanto a la denominación de este elemento, ya que el vocablo "obligatorio" lo consideramos infortunado y poco pedagógico, independientemente de que conduce a confusiones, ya que podría pensarse que por exclusión, los demás elementos no serían obligatorios, siendo que en todo caso el elemento preponderantemente obligatorio tendría que ser el normativo."<sup>52</sup>

- **La Envoltura.**-En palabras del doctor Mario de la Cueva, "Es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de

---

<sup>49</sup>Ibidem.

<sup>50</sup>Ibidem.

<sup>51</sup> Ibidem Pág. 446.

<sup>52</sup> Cavazos Flores Baltasar, "40 Lecciones de Derecho Laboral" Novena Edición, México 2001, Pág. 240.

trabajo, entre ellas la fecha a partir de la cual principiarán a surtir sus efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes.”<sup>53</sup>

La fracción III del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, es aparentemente escueta e incompleta, pero engloba las distintas cuestiones que plantea la envoltura protectora: la duración asignada al Contrato Colectivo implica el señalamiento del día y hora en que principiará a surtir efectos, lo cual a falta de una regulación expresa, se determinará de conformidad con el artículo 390 de la mencionada ley por la fecha y hora de depósito; de la misma manera, la terminación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

Después de su nacimiento, la vida de los Contratos Colectivos de Trabajo cruzan por tres momentos reglamentados en la Ley: la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga paz o estabilidad en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es, para emplear algún giro, la solución antipática. No son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados, en especial los dos primeros, porque las Convenciones Colectivas están hechas para durar, con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos.

De acuerdo a lo planteado, en la duración del Contrato Colectivo entran dos principios fundamentales, la necesidad de paz social o de estabilidad, por lo menos, y del otro, la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas, objetivos planteados a través de los años, lograr la armonía de estos dos principios.

Una convención colectiva debe ser duradera, pues de lo contrario, la actividad de las empresas se haría sumamente difícil, de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente y constante, lo cual, conlleva a un aumento continuo de los precios de los productos de consumo. Consiguientemente, una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios. Y es por todo esto que en los Contratos Colectivos debe existir un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

La revisión, en palabras del jurista Mario De la Cueva, se define como “los procedimientos de estudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas.”<sup>54</sup> La revisión es un sistema que tiene por objeto observar la vida del Contrato Colectivo, dándole nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición

---

<sup>53</sup> De la Cueva. *Ibidem*, Pág. 464.

<sup>54</sup> *Ibidem* Pág. 466

Los Contratos Colectivos de Trabajo atendiendo lo establecido en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que: "El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las condiciones contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento", es decir, no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el Contrato Colectivo, y porque la misión de los Contratos Colectivos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante. Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, buscando mejoras.

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos a dado los nombres de: revisión convencional y revisión obligatoria cuyas definiciones son las siguientes:

Revisión convencional.- Se presenta en cualquier tiempo y bajo cualquier circunstancia, ya que nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil. La revisión se efectuará antes del vencimiento del Contrato Colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

Revisión obligatoria.- Es el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención, se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario.

Dentro de las modalidades de la revisión tenemos que siendo un procedimiento periódico, debe efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de libertad de acción de los sindicatos y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan el nombre de: revisión en plazo convencional y revisión en plazo legal.

Revisión en plazo convencional.-Es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el Contrato Colectivo. No debiendo confundirla con la que llamamos revisión convencional porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto la revisión que ahora nos ocupa, es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del Contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario.

Revisión en plazo legal.-Es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del Contrato Colectivo.

Los titulares de la acción de revisión son los mismos que participan en la celebración de los Contratos Colectivos, el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo reunió las diversas hipótesis que pueden presentarse:

- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o un sólo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el Contrato Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 399 que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes, a) del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años, b) del transcurso de dos años si el Contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, c) del transcurso de dos años, en los casos de Contrato Colectivo por tiempo indeterminado o para obra determinada.

El artículo 399-bis de la Ley Federal del Trabajo, precisa que, independientemente de la revisión general bianual "los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria"; el propio precepto establece que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Este artículo 399-Bis de la Ley Federal del Trabajo fue adicionado en diciembre de 1974, a la Ley del Trabajo de 1970; Esta adición trajo consigo una importante distinción entre una revisión integral y una salarial, la justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

Los Contratos Colectivos y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades, derivado de ello, no existen términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente.

La falta de solicitud de revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo es, lo que dispone el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato “se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para la duración”

Al hablar de terminación del Contrato Colectivo podemos decir que existe una división bipartita entre causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que producen la muerte del Contrato Colectivo.

- Causas que parten de la voluntad de los trabajadores:

1. La terminación del Contrato Colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario, es decir, por mutuo consentimiento.
2. La disolución del sindicato, que requiere el voto de las dos terceras partes de sus miembros, (artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo), y
3. La declaratoria de inexistencia de la huelga, ya que si los trabajadores se rehúsan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrón puede dar por terminadas las relaciones de trabajo.

- Causas objetivas.-las cuales se presentan por circunstancias precisamente objetivas, esta disolución se presenta como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación y que determinan, el cierre de las empresas, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva.

Como consecuencia de la terminación del Contrato Colectivo, en la primera situación, las relaciones individuales de trabajo continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el grupo normativo del desaparecido Contrato Colectivo; si existe otro sindicato o se forma uno nuevo, podrá exigir el empresario la firma de un nuevo Contrato Colectivo.

En la segunda situación, los efectos que se producen son: los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que les adeuden, salarios, vacaciones, prima de antigüedad, participación de utilidades, etc., y en segundo término tiene derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, y finalmente, los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia consignados en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.3 CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN O DE INGRESO

El maestro De la Cueva afirma que: “Las Cláusulas de Exclusión nacieron como principio e instrumento políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la versión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se ponen al servicio de todos los hombres. No fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aun a las prácticas tradicionales del Derecho Civil. Tampoco fueron obra directa de la Revolución Constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del Derecho del Trabajo como el nuevo ordenamiento de la clase trabajadora”<sup>55</sup>

En definición del Doctor De la Cueva, las Cláusulas de Exclusión *“son formaciones de los Contratos Colectivos, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato, por lo tanto, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del Contrato Colectivo.”*<sup>56</sup>

La Cláusula de Exclusión de Ingreso, consiste en la obligación de las empresas de admitir única y exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo, y que en virtud de esta cláusula, el patrón pierde la libertad de contratar a sus trabajadores, puesto que queda sujeto a la propuesta que el sindicato contratante le proporcione.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, definía a la Cláusula de Exclusión de Ingreso como la normación del Contrato Colectivo que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados; la Ley Federal del Trabajo vigente modificó el párrafo final en los siguientes términos: *“a quienes sean miembros del sindicato contratante”*, fórmula que debe considerarse equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 395 se refiere a esta cláusula al establecer: *“En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”* y determina que no podrá aplicarse a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa antes de la firma del Contrato y que no formen parte del sindicato contratante.

---

<sup>55</sup>De la Cueva. *Ibidem*, Pág. 307

<sup>56</sup> *Ibidem*.

El efecto principal de la aplicación de esta cláusula, consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente al personal que labora o laborará en su empresa, por lo que al sindicato le garantiza que a su grupo sólo y exclusivamente entrarán personas que se convertirán en miembros del sindicato, fortaleciendo de éste modo su constitución.

La esencia y función de la Cláusula de Exclusión de Ingreso refleja en la naturaleza del Derecho Colectivo del Trabajo un derecho de clase con una normación que constituye otro de los grandes triunfos del movimiento obrero, un reforzamiento de la fuerza social y jurídica de la comunidad de trabajadores de cada empresa o rama de la industria y del comercio.

Esta cláusula produjo una transformación colosal de la empresa, pues su efecto inmediato fue el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, potestad que pasó del patrono al sindicato.

Podemos considerar a esta cláusula como un derecho sindical, siendo evidente la razón de ser de este derecho, ya que si la titularidad del sindicato, para efectos de la administración del Contrato Colectivo de Trabajo, depende de que sea mayoritario, es evidente la justificación de que se le atribuya la exclusividad en la selección del nuevo personal.

La renuncia a formar parte de un sindicato es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del organismo. Presentada la renuncia, la aplicación de la Cláusula de Exclusión por Admisión dependerá de que se cumplan determinados requisitos:

1. La decisión debe haber sido tomada libremente, pues si la renuncia se obtuvo por medio de coacción o violencia, será nula.
2. El Órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia.
3. La Directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará separe al trabajador del empleo.
4. Al patrono le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador. El patrón con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó al substituto, solicitará la designación que cubrirá la vacante.

Para que Cláusula de Exclusión de Ingreso opere y tenga procedencia se requiere:

1. Que el trabajador sea miembro del sindicato que aplica la sanción.
2. Que el trabajador renuncie a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado del mismo sindicato.

3. Que el sindicato que aplica la Cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma, y
4. Que su procedencia sea solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

La renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato, deberá constar por escrito y ser auténtica. En los casos de expulsión, deberán estar perfectamente justificados las causas de expulsión, y como requisito de fondo, se exige que la causa este prevista en los estatutos del sindicato y que por tanto ésta sea justificada, es decir, la falta en que incurra el trabajador deberá ser lo suficientemente grave para que pueda ser acreedor a la sanción de expulsión del sindicato.

## 2.4 CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN

En palabras del maestro De la Cueva, la Cláusula de Exclusión por Separación, “es otra normación del Contrato Colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.”<sup>57</sup>

La Cláusula de Exclusión por Separación se hace consistir en la potestad del sindicato titular del Contrato Colectivo, de solicitar y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que renuncien a él o que hayan sido expulsados del mismo, de acuerdo a lo que establece el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala, “.. *Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante*”

La Cláusula de Exclusión por Separación, al igual que la Cláusula de Exclusión de Ingreso, es una forma de defensa del sindicato titular del Contrato Colectivo contra su desintegración, fortaleciendo su existencia.

El funcionamiento de la Cláusula de Exclusión por Separación depende de la presencia de algunos supuestos:

- En primer lugar, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la Cláusula debe constar en el Contrato Colectivo; por lo tanto, debe ser una manifestación expresa y escrita.
- La aplicación de la Cláusula, en sus dos aspectos, ingreso y separación, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

Esta Cláusula de Exclusión se pacta en el Contrato Colectivo de Trabajo y consiste en:

- El deber del patrón de separar al trabajador de su trabajo que deja de pertenecer al sindicato.
- Produce la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo que desempeñaba.
- Libera a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

---

<sup>57</sup>De la Cueva. *Ibidem* Pág. 307

El Profesor Baltasar Cavazos Flores, advierte que "...por lo que toca a la pérdida de los derechos inherentes al empleo, es menester distinguir cuales son los derechos que se pierden y cuáles los que se conservan para un trabajador, pues si bien es indudable que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, también lo es que tendrá derecho a exigir todas y cada una de las prestaciones que contractualmente adquirió a través del Contrato Colectivo de Trabajo que regula las condiciones de servicio en la empresa."<sup>58</sup>

La expulsión, afirma el maestro De la Cueva, "...deberá ser comprobada y exactamente aplicable al caso, lo que deriva en que si los sindicatos tienen la potestad de redactar libremente sus estatutos, son ellos quienes deciden lo que considerarán grave siempre basados en la idea de justicia social, ya que los derechos fundamentales de los hombres deben asegurarse y no pueden quedar al arbitrio ni de las autoridades públicas, ni de los órganos de las comunidades humanas, sino deben quedar al arbitrio de los integrantes del mismo sindicato."<sup>59</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 previene que en los casos de expulsión, se observarán las siguientes normas:

- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
- 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 de someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Para que el patrón quede sin responsabilidad, le compete en el caso de la aplicación de la Cláusula de Expulsión por Separación, cerciorarse de:

- Recibir el oficio en el que se comunica la aplicación de dicha cláusula.

---

<sup>58</sup>Cavazos Flores Baltasar, "40 Lecciones de Derecho Laboral" Novena Edición, Editorial Trillas, Pág. 243.

<sup>59</sup> De la Cueva. *Ibidem*, Pág. 317

- Que en el Contrato respectivo existan consignadas las Cláusulas de Exclusión por Admisión y de Separación.
- Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato.

Una vez que esto se acredite, el patrón sin ninguna 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, la razón es, que estos procedimientos y todo lo que el sindicato determine sólo puede interesar a los mismos trabajadores.

El profesor Cavazos Flores, manifiesta que, de lo anterior, se desprende que "Si el patrón que se cercioró de que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sancionó y se percató de la autenticidad del oficio por el que se le solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad y en caso de que la Cláusula de Exclusión hubiese sido mal aplicada por el sindicato, correspondería al sindicato el pago de los salarios caídos así como el pago de daños y perjuicios que se le causen al trabajador excluido."<sup>60</sup>

Las Cláusulas de Exclusión en sus inicios, constituyeron un instrumento valioso en la lucha contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria; por último, se subordinaron al mal manejo de su aplicación bajo los requerimientos de la política, es decir, se sometieron totalmente al Estado.

La función de las Cláusulas es doble, en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

En nuestros medios laborales y jurídicos, se usa uniformemente la fórmula de Cláusulas de Exclusión, pero se menciona con alguna frecuencia el término Cláusulas de Consolidación Sindical. Diversas razones sirven de explicación a las dos denominaciones: los partidarios de la primera fórmula sostienen que posee un sentido de objetividad e inmediatez, porque en efecto, la Cláusula de Ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, en tanto la de separación hace sentir el derecho del sindicato en forma también inmediata y objetiva; por otra parte, la

---

<sup>60</sup> Cavazos Flores Baltasar, "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", Primera Edición, México 1997, Pág. 243-246

denominación expresa con mayor claridad la función y los efectos de las Cláusulas.

En oposición a esta argumentación, los defensores de la segunda fórmula, adoptan una posición finalista: las Cláusulas deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto, su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista; si se procede así se observa que su idea es fortalecer, es decir, consolidar la presencia y la fuerza sindicales.

Los aspectos relevantes del presente trabajo sobre estas dos Cláusulas (la de admisión y la de separación) serán analizados con detenimiento en el siguiente capítulo.

**CAPITULO III**  
**LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN LA**  
**CONTRATACIÓN COLECTIVA**

### 3.1. FUNDAMENTO LEGAL

En este apartado analizaremos la forma y establecimiento contractual de las Cláusulas de Exclusión, tanto la de Ingreso como la de Separación, en virtud de que a la fecha no se ha logrado mantener una postura común sobre este asunto.

El jurista Néstor de Buen Lozano al hablar de libertad sindical expresa que: “la libertad ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre, que ha luchado y continua haciéndolo para lograrlo, y que ha convertido a la libertad en el dogma fundamental de la superestructura jurídica.”<sup>61</sup>

Por otro lado, el Doctor Mario De la Cueva, señala que “La declaración de los derechos sociales abrió un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero, con apoyo en esa declaración, en la segunda década del siglo pasado, lo sindicatos se lanzaron a la conquista de las Cláusulas de Exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes, como la discutida y aprobada convención textil en los años de 1925 a 1927, donde la CROM alcanzó la primer victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados.”<sup>62</sup>

Las causas que dieron origen a las Cláusulas de Exclusión, obedecieron a la necesidad de fortalecer el movimiento obrero en su lucha para obtener el reconocimiento de sus derechos y afianzar, en especial, el de asociación.

La Cláusula de Exclusión de Ingreso se implantó por primera vez en la Convención Textil de 1927, la que contenía dicha cláusula tocante al ingreso del trabajador, y tuvo validez en ese ramo en toda la República Mexicana.

En los ordenamientos constitucionales que antecedieron al vigente, en materia laboral, no se instituyó regulación alguna referida a las Cláusulas de Exclusión. En la Constitución actual tampoco existe regulación específica, no obstante, el artículo 123 de nuestra Carta Magna contiene las reglas básicas del Derecho del Trabajo; de lo que se coligue que en nuestras constituciones federales no ha existido precepto alguno que autorice o prohíba que, en los Contratos Colectivos de Trabajo, se establezca dichas cláusulas.

---

<sup>61</sup> De Buen Lozano, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, México 2000, Pág. 611

<sup>62</sup> De la Cueva, Mario “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa, Pág. 308.

El maestro Mario de la Cueva proporciona un dato interesante al decir, que, "...José Ortiz Petriccioli, miembro distinguido de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM), le comentó que la primera Cláusula de Ingreso de que se tiene noticia se incorporó en el contrato de trabajo de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., de 1916..."<sup>63</sup> sin embargo, según el mismo autor, esto no está documentado.

Al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, ya que fue en ese año, durante la gestión del Presidente Emilio Portes Gil cuando se reconoció por primera vez, con rango legal, a la Cláusula de Exclusión de Ingreso, aunque sujetándola a la aceptación voluntaria de las partes. Esto se dio en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo conocido como "Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931", en cuyo artículo 48 se estableció: "La Cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes...". Este proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados y posteriormente por la de Senadores en el mismo año, aunque se suprimió la parte final del trazado precepto, en el que se decía: "...siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes." De esta manera se introdujo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 la Cláusula de Exclusión de Ingreso.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, los artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las Cláusulas de Exclusión, tanto de ingreso como de separación al establecer:

Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

*"La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato."*

Artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

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

Más adelante, en 1934, nos cuenta el Licenciado Aragón Mendía, que durante el período presidencial del General Abelardo L. Rodríguez, en

---

<sup>63</sup>De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Decimaseptima Edición, Porrúa México, 2002, Pág. 308.

diversos laudos se decidió que los Contratos Colectivos de Trabajo consignaran las Cláusulas de Contratación Exclusiva y la de Separación; y nos cuenta en particular, que "En un laudo de 9 de junio de ese año, con motivo de la huelga de los sindicatos petroleros del Sur de Veracruz en contra de la compañía de petróleo "El Águila, S.A.", se resolvió que cuando los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del sindicato, éste tendría derecho a pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos, sin pago de indemnización alguna."<sup>64</sup>

A partir de ese antecedente, las Cláusulas de Exclusión vinieron incluyéndose en casi todos los Contratos Colectivos de Trabajo.

Para determinar la constitucionalidad de estas dos cláusulas es menester analizar el artículo 5º de nuestra Constitución que garantiza a todos los hombres la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, al establecer: "*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos .....*", garantía que tiene un doble sentido, según se aplique a los trabajadores o a los patrones; para estos, consiste aquella libertad, esencialmente, en la aptitud para establecer cualquier empresa, industria o comercio, y para los trabajadores, es la libertad de ofrecer sus servicios a un patrono, comerciante o industrial.

El trabajo es un derecho y una obligación, derecho y obligación de los que se desprende la libertad de elección, lo que corresponde al individuo, es elegir libre y concretamente la ocupación a que dedicará su actividad, y es a la que se refiere el artículo 5º de la Constitución Mexicana. Pues hecha esa elección no se aceptarán impedimentos para que el elector lleve a cabo sus personalismos propósitos, si éstos no son ilícitos.

La Ley Federal del Trabajo vigente incluyó el derecho consagrado en el artículo 5º de la Constitución en su articulado, al establecer en su artículo 4º, que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

La Constitución garantiza la libertad de trabajo o libertad ocupacional y la Ley Federal del Trabajo reglamenta el principio consagrado en la Constitución sin contradecir ese principio.

Otro de los artículos que es conveniente analizar es el 9º constitucional, en donde se establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, este artículo en relación al artículo 123 fracción XVI, constitucional también, en el cual se

---

<sup>64</sup>Aragón Medía Adolfo O, "Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión" Publicaciones de la Escuela Libre de Derecho, México 2002. Pág. 6.

otorga el derecho tanto a los obreros como a los empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; estos derechos consignados en nuestra Carta Magna también son regulados por la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que en su artículo 356, describe la definición de sindicato; en el artículo 357 reconoce el derecho de constituir sindicatos, y en el artículo 359 estipula claramente que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Por lo anterior, considero que para que un individuo forme parte o no de un sindicato, interviene forzosamente su voluntad, voluntad que se expresa en el momento de tomar la decisión de formar o no parte de una asociación constituida para fines determinados, mismos que el trabajador conoce antes de unirse a ella.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, es decir, la vigente, reguló la aplicación de las llamadas Cláusulas de Exclusión de Ingreso y de Separación, en los siguientes términos:

*Artículo 395. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

*Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."*

Este texto del artículo 395 de nuestra legislación laboral vigente, indica que en sentido amplio, las Cláusulas de Exclusión, son señaladas como el imperativo en los Contratos Colectivos de Trabajo, cuya finalidad estriba en que el patrón emplee exclusivamente trabajadores miembros del sindicato titular del contrato y en la separación del empleo de los trabajadores que sean expulsados o renuncien a formar parte del ente sindical, ello, demuestra que el espíritu del legislador fue la protección a la unidad del gremio.

De esta regulación, es oportuno comentar que la libertad sindical, está íntimamente ligada con las Cláusulas de Exclusión, ya que los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente disponen:

*Artículo 357: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa."*

El artículo 358 ordena: *“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.”*

*“Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”*

De los normativos invocados se desprende que la libertad sindical, es un derecho otorgado a todo individuo que trabaja y el ejercerlo es sólo decisión de éste.

La libertad sindical también llamada de sindicación, es concebida para el maestro Aragón Mendía 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.”*<sup>65</sup>

El derecho de libertad que un trabajador tiene para asociarse a un sindicato debe respetarse, y reconocerse, tanto el derecho a asociarse como el de no asociarse, es decir, la libertad de que goza el individuo puede manifestarse en dos sentidos, positivo o negativo, pues tan injusto sería que se le impidiera, sin motivo, ser socio agremiado, como imponerle el serlo, ello, en virtud de su convicción, de pertenecer a una asociación con la que comparte identidad por su modo de pensar o formación intelectual.

El Doctor Mario de la Cueva expresa que la libertad personal de sindicación se da en tres órdenes:

- La libertad positiva, que es la facultad que tiene el individuo de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la Constitución de uno nuevo.
- La libertad negativa, que tiene dos aristas: no ingresar a un sindicato determinado que se encuentra perfectamente establecido, o no formar parte de alguno que se pretenda formar.
- 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 construir.

El autor abunda sobre la libertad positiva, al señalar que, *“la libertad 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*

---

<sup>65</sup>Ibidem. Pág. 8.

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.”<sup>66</sup>

Por lo que hace a la libertad que tiene el trabajador para no afiliarse a un sindicato, esta reconocida desde 1931 en el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en ese año, que decía: “.....*A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él*”, precepto que textualmente se trasladó al numeral 358 de la Ley actual. Del mismo modo 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, dejando a salvo el derecho a la libertad negativa.

En cuanto a la libertad de separación o de renuncia, los sindicatos en un principio se opusieron a ella, por considerar que era un arma poderosa de los empresarios para debilitar a las organizaciones sindicales; sin embargo, los legisladores de 1931 no aceptaron esos argumentos ya que el espíritu de los legisladores fue la protección a la integración del grupo, principio que se vio consagrado en el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; Actualmente el contenido de dicho artículo se consigna en el 395 de la Ley Actual.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 395 y 413, reconoce las Cláusulas de Exclusión. El Derecho Positivo Mexicano autoriza la inclusión, en los Contratos Colectivos de Trabajo, las normas que obligan al patrón a admitir exclusivamente a los trabajadores sindicalizados que el sindicato titular proponga para ocupar plazas vacantes o de nueva creación; cláusula que se conoce como de “*ingreso o admisión*”.

El mismo artículo 395, en su parte final, dispone la posibilidad de que, en los Contratos Colectivos de Trabajo, se establezca la cláusula por la cual el patrono esta obligado con el sindicato titular del contrato a separar de su empleo, sin responsabilidad de su parte, al trabajador que se hubiese retirado del sindicato o hubiera sido expulsado del mismo.

Derechos ambos, ganados y reconocidos a través del tiempo y que por sus características y fuerza son necesarios en la vida laboral.

La introducción de estas Cláusulas de Exclusión desde la Ley del Trabajo de 1931, y su aplicación trajo consigo logros importantes, logros evidentes, los cuales se ven reflejados en la Ley Federal del Trabajo vigente.

---

<sup>66</sup>De la Cueva, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Décima Edición, Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 309-313

### 3.2 IMPACTO SOCIAL

La contraposición que existe entre la libertad sindical y las Cláusulas de Exclusión, ha planteado una disyuntiva en cuanto a si la libertad de sindicación es una facultad propia del individuo, como se consigna en el texto constitucional y en la ley reglamentaria, o es un derecho de tipo social, por ubicarse dentro de una garantía social. Sin duda, seguirán existiendo estas dos corrientes; la que defiende el primer criterio y la que se inclina por el segundo.

En esas condiciones, se origina un conflicto entre quienes consideran que las Cláusulas de Exclusión pugnan con la garantía de libertad sindical y los que, por otra parte, se pronuncian abiertamente a favor de la norma secundaria, opinión a la que me adhiero, argumentando que consagran un derecho social de grupo que sobrepasa el interés individual.

Este conflicto de opiniones se deriva del impacto social que se tiene como consecuencia de la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 17 de abril de dos mil uno, ya que esta resolución declara la inconstitucional de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo que las Cláusulas de Exclusión atentan contra la libertad sindical.

Los tratadistas que estiman que la Cláusula de Exclusión es inconstitucional, afirman que la Cláusula de Exclusión por Separación merece ese calificativo, porque desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional que tiene el trabajador, derecho plasmado en la Constitución y en la ley ordinaria pues, por ejercerlo, dejando de pertenecer al sindicato, al trabajador se le sanciona con la terminación de su contrato de trabajo.

Claramente las opiniones anteriores, dejan a un lado el verdadero espíritu de la Cláusula de Exclusión, ya que se olvidan de los siguientes puntos:

- a) Que la renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, en donde reina la voluntad del trabajador, y el ejercicio de éste derecho, como en todos los demás de los cuales goza el individuo, implica una consecuencia.
- b) Que el único y verdadero objeto de las Cláusulas de Exclusión es evitar el desmembramiento del grupo, grupo que lucha por conseguir mejoras económicas y sociales para ellos mismos, además es importante reconocer que este grupo conseguirá protegerse de las maniobras del empresario a través de su unidad.
- c) Que el dejar al Contrato Colectivo de Trabajo sin la fuerza necesaria para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es

desnaturalizar su esencia, ya que en este se plasman los derechos tendientes a su protección y garantizan su existencia.

- d) Que partiendo del supuesto de que las leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, se considera que es causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.
- e) Que es totalmente admisible el afirmar que a toda acción corresponde una reacción y que a la renuncia al sindicato corresponde la separación del trabajo, con base en la Cláusula de Exclusión de Ingreso. Asimismo a la aplicabilidad de la Cláusula de Exclusión por Separación opera como sanción a faltas sindicales.
- f) Que los Contratos Colectivos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria, pues esta condición, es claramente válida, por encontrarse acorde a lo establecido en el artículo 5º de la Constitución, y a la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 de la propia Carta Magna, por cuanto tiende a establecer el ejercicio de los derechos que se consagran.

El maestro Baltasar Cavazos Flores se inclina también por la tesis de la inconstitucionalidad, argumentando y refiriéndose únicamente a la Cláusula de Exclusión por Separación, considerando que la misma "...atenta contra la libertad de asociación profesional;".<sup>67</sup> El Doctor Cavazos Flores, no contempla que tan no se puede obligar a un trabajador a formar parte de un sindicato como tampoco se le puede obligar a no formar parte de la asociación, y es el propio trabajador quien decide si forma o no parte del sindicato, dejando a su total decisión el ejercicio de ambos derechos, en cuanto a la expulsión de sindicato, esta tiene garantías, además, es totalmente aceptable que sea la agrupación profesional, quien determine la gravedad de las faltas en que el trabajador incurrió, por ello, considero, que en ningún supuesto se vulnera el artículo 5º constitucional.

En sentido contrario a las ideas y al criterio expuesto en párrafos precedentes, existe la corriente, apoyada por especialistas en materia laboral, quienes defienden la constitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión; entre ellos destaca el respetado profesor Jorge Garizurieta, quien estima que dichas Cláusulas son constitucionales porque los derechos del interés sindical deben estar por encima de los intereses particulares, y que si un trabajador es separado del grupo laboral, o expulsado del sindicato al cual pertenece, el sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que, de lo contrario, se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.

---

<sup>67</sup> Cavazos Flores, Baltasar, "40 Lecciones de Derecho Laboral" Editorial Trillas, Novena Edición México 1998, Pág. 229

En ese mismo tenor de ideas, el jurista Néstor de Buen Lozano, se pronuncia por la constitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión, manifestando específicamente sobre la Cláusula de Exclusión por Separación, "Que la naturaleza social del derecho de sindicalización lleva a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de prevalecer el interés del grupo; de ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización, las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque al grupo y la consecuente pérdida del empleo, no pueden ser consideradas anticonstitucionales; lo anterior, es válido tanto para el caso de la renuncia como para la expulsión por conducta indebida, ya que ambas implican la rebeldía individual, y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo."<sup>68</sup>

Apoya la postura precedente el licenciado Adolfo Aragón Mendía, al afirmar que la esencia jurídica de las Cláusulas de Exclusión es la unión del grupo, ya que si el sindicato admite trabajadores en su seno como consecuencia de la Cláusula de Ingreso, la misma organización tiene perfecto derecho de expulsar a aquellos trabajadores que traicionan a su misma clase, y afirma: "no es verdad que a los trabajadores que se les expulsa del sindicato como consecuencia de la aplicación de la Cláusula de Exclusión se les aplique otra sanción, como es la pérdida de trabajo en la empresa, pues con frecuencia los trabajadores que son retirados del sindicato se convierten en empleados de confianza en la misma empresa".<sup>69</sup>

En conclusión, apunta el autor Aragón Mendía, que "...la Cláusula de Exclusión, a la luz de las doctrinas liberales, no sólo sería inconstitucional, sino inconcebible, pero, a la luz de las doctrinas sociales modernas, esta estipulación es existente. Más aún, en el aspecto jurídico-legal-constitucional ya que en el proceso de expulsión, se cumple con el requisito de garantía de audiencia dentro del sindicato para dar oportunidad al trabajador de que se defienda de los cargos, y además se estipula que el órgano sindical apruebe la sanción."<sup>70</sup>

Por su parte, el tratadista Francisco Ross Gámez, también esgrime argumentos encaminados a defender la constitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión, expresando que quienes se pronuncian a favor de la inconstitucionalidad de las mismas, lo hacen apoyados en razonamientos estrictamente formalistas, mientras que, quienes defienden lo contrario, se apoyan en argumentaciones histórico-sociológicas mucho más profundas; no se debe olvidar, afirma el tratadista, que "...las Cláusulas de Exclusión nacen en plena lucha social clasista, como un complemento y un medio para fortalecer las asociaciones sindicales. Señalando que desde el punto de vista jurídico, se puede indicar que las Cláusulas de Exclusión no van en contra de

---

<sup>68</sup> De Buen Lozano, Néstor "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa Decimocuarta Edición, México 2000, Pág. 645.

<sup>69</sup> Aragón Mendía, *Ibidem*. Pág. 24.

<sup>70</sup> *Ibidem*.

la libertad de asociación, y que preserva, por otro lado, la libertad de contratación, esto es, que si el trabajador advierte que esta sindicalizado y no existen las Cláusulas de Exclusión en el Contrato Colectivo, esta consciente de que laborará bajo esa condición mientras conserve dicho carácter, ya que en el momento que deje de serlo, desaparece la causa que le dio origen al contrato, considerándose técnica y jurídicamente como una causa legal de terminación.”<sup>71</sup>

De las opiniones vertidas acabadas de mencionar, se concluye que no existe una opinión unánime en cuanto a la constitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión, ya que las opiniones al respecto propician controversias debido a que se manifiestan conforme a lo que cada corriente de opinión considera prioritario desde su punto de vista.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios aislados y jurisprudenciales respecto de dichas Cláusulas, hay precedentes que no han integrado jurisprudencia; en uno de muchos, se estimo que las Cláusulas son constitucionales, éste se encuentra publicado en la página 2109 del Tomo XLIV, quinta Época, del Semanario Judicial de la Federación, y tiene como contenido esencial el siguiente:

“...son constitucionales las Cláusulas de Exclusión aplicables a los trabajadores ferrocarrileros previstas en la Ley Federal del Trabajo, porque se tuvo por bien que ese tipo de cláusulas ha sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917 y en todos los países, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores como el medio mas adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal.”<sup>72</sup>

Otra tesis al respecto sostiene que, “...cuando el sindicato demande la observancia de la Cláusula de Exclusión de Ingreso, la acción ejercitada si es de carácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afecta el interés profesional; y se afecta ese interés porque como en virtud de la Cláusula de Exclusión de Ingreso el patrón esta obligado a ocupar exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, pues éste representa el interés profesional, frente a aquella obligación patronal surge el derecho correlativo de carácter colectivo.”(Cuarta Sala, Séptima Época, Col. 46, Quinta Parte, Pág. 13)<sup>73</sup>

El impacto social que ha generado el tema de las Cláusulas de Exclusión, es toda una confusión en el marco legal, ya que si consideramos por un lado, las diversas opiniones que giran alrededor de la resolución de 17 de abril de dos mil uno, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las cuales no son unánimes, la resolución misma y los criterios

---

<sup>71</sup>Aragón Mendiá, citando a Francisco Ross Gámez. Ibidem, Pág. 24-26.

<sup>72</sup> Bufete Jurídico, Programa de consulta completa. Software Visual. Enero 2002.

<sup>73</sup> Bufete Jurídico, Ibidem.

emitidos por la propia Corte de Justicia en un sentido contrario a la resolución, nos encontramos frente a una problemática de aplicación, pero sobre todo, frente a un muy grave y mayor problema consistente en el retroceso que estamos dando en la reglamentación laboral.

### 3.3 APOYO SINDICAL

El maestro De la Cueva, manifiesta que “si nos remitimos al origen de los sindicatos, éstos nacieron como consecuencia a que el Derecho, el Estado, la sociedad y el capital eran contrarios a la organización de los trabajadores, el nacimiento y desarrollo del sindicalismo no fueron obras de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso natural y necesario en los primeros años del siglo pasado, el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, misma que se convirtió en una fuerza de inconformidad permanente que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior Derecho del Trabajo.”<sup>74</sup>

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, afirma el ilustre Doctor Mario De la Cueva, “que respondía a la idea de justicia, fue un episodio en la vida social, surgió de la unión natural de los hombres para conseguir la justicia social, por lo tanto, podemos decir que un verdadero sindicato es un grupo social necesario determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común de la fábrica, organizado para la realización de un fin: la justicia al trabajo.”<sup>75</sup>

Por su parte, el maestro Néstor De Buen Lozano, apunta que es importante no olvidarnos que “...a lo largo de la historia los sindicatos han demostrado que por la unión con la que se consolidaron y la fuerza que los caracterizaba eran un factor real de poder, el sindicalismo nació como organizaciones dirigidas a la superación de grupos sociales en condiciones poco favorables, conforme fue madurado, el sindicalismo se convirtió en un medio en el cual se agrupaba un sector de dirigentes que se dedicaban a hacer lo posible porque no se generara movimiento obrero de ninguna clase.”<sup>76</sup>

Hoy ya no es fundado afirmar que los sindicatos constituyen un factor real de poder, debemos reconocer que los dirigentes principales, en los últimos cuarenta años, han envejecido o de plano han fallecido y que se avecina una revolución humana, la cual se debe de aprovechar para retomar los verdaderos principios del sindicalismo. El sindicalismo ha evolucionado en los momentos actuales y los sindicatos tienden a ser considerados como organismos públicos o semipúblicos, organismos de consulta gubernamental, como en el caso de los salarios mínimos y de las utilidades de las empresas.

En nuestros tiempos, los sindicatos difieren grandemente de las asociaciones laborales del pasado, en donde los trabajadores se proponían el

---

<sup>74</sup>De la Cueva, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Editorial Porrúa, Décima Edición, Tomo II, Pág. 250.

<sup>75</sup> Ibidem, Pág. 251-252

<sup>76</sup>De Buen Lozano Néstor, “Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa, Decimocuarta Edición Actualizada, México, 2002, Pág.710

mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida, pero le faltó la conciencia de construir una clase social opuesta a otra u otras, además no tuvo la visión de un mundo nuevo, por ello, hoy el sindicalismo se encuentra en el suelo y esta en peligro de desaparecer.

El apoyo que el sindicalismo actual requiere es la unión, para resurgir como lo que fue, en su nacimiento, una asociación necesaria y urgente con la conciencia de que la unidad de la clase trabajadora en su decisión por luchar contra la realidad que opera en nuestros días, por la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social, esencia pura del sindicalismo.

El sindicalismo llevado y organizado con el principio de unidad constituiría la forma de expresión de una clase social, siendo el producto de imperativos vitales, como la respuesta al materialismo de la burguesía; el sindicalismo como debe ser concebido traería para la clase trabajadora muchos beneficios, como ser su fuerza, su voz, su garantía, su derecho supraestatal y su medio principal para la obtención de su fin primordial: la justicia social.

Las finalidades del sindicalismo son dos, una mediata y otra inmediata, esta última, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente, y la mediata, la creación de la república del trabajo.

La unidad de los trabajadores se convirtió rápidamente en elemento constitutivo de la idea del Derecho del Trabajo como el nuevo ordenamiento de y para la clase trabajadora, por esto, no podemos negar que la unión es el principio al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario de la empresa, es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

El sindicalismo es un instrumento de clase, consecuencia del régimen jurídico que operaba antes de su nacimiento, la fuerza social que pueden representar las organizaciones sindicales es realmente un arma que podría operar en beneficio de la clase trabajadora.

Durante el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social, que superó movimientos antisindicalistas y logró el reconocimiento a nivel constitucional.

### 3.4 ALCANCES DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

El reconocimiento de la libertad sindical, afirma el maestro Mario De la Cueva, ha sido muy importante ya que es un derecho inalienable de los hombres para profesar una u otra manera de pensar, y si lo juzgan oportuno adquirir una convicción nueva, y los sindicatos, apunta, "...son asociaciones libres, que tienen un solo propósito: unidad por la fuerza para enfrentar al capital."<sup>77</sup>

La autonomía sindical está expresada en la ley en términos precisos y no puede dudarse que el legislador pensaba en el organismo privilegiando a los trabajadores, al consagrarla, estableciendo en el Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo. "*Los sindicatos tiene derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción*".

La autonomía sindical no es absoluta, por más que en el lenguaje de todos los días suela decirse lo contrario, la ley señala límites importantes de manera expresa y otros resultan por vía indirecta, como claro ejemplo tenemos lo consignado en el artículo transcrito en el párrafo anterior.

El Derecho Colectivo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales, tanto por razones sociológicas, porque la libertad es un atributo de la persona y porque ésta es anterior al sindicato y constituye su fin supremo, y por motivos jurídicos, ya que la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, parte de la persona humana, y establece que la libertad sindical es, es un derecho de cada trabajador; los sindicatos, una vez constituidos adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos.

Por lo tanto, existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre, destinadas ambas a la realización de los fines supremos del Derecho del Trabajo. Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial de derechos, ante todo, porque la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

El maestro De la Cueva manifiesta que "...la doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, claro está, de otros trabajadores."<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>De la Cueva. *Ibidem*, Pág. 299

<sup>78</sup> *Ibidem*, Pág. 300.

Las Cláusulas de Exclusión, tanto la de Ingreso como la de Separación vienen a fortalecer la libertad sindical y autonomía sindical, el alcance de estas Cláusulas coincide con la condición colectiva de la libertad sindical ya que esta libertad es un derecho de los grupos sociales y específicamente de las clases sociales, además apoyan al principio de que debe predominar el interés del grupo sobre el del individuo.

La libertad sindical no significa en modo alguno, desconocer que existen derechos individuales dentro de la esfera sindical, indudablemente la Ley reafirma derechos individuales, tradicionalmente se identifican con la libertad positiva, desdoblada en la participación para la constitución de un sindicato o en la adhesión a un sindicato previamente constituido, o en la libertad negativa, que permite a los trabajadores abstenerse de ingresar a un sindicato y, eventualmente, separarse de él.

Si se reconoce la realidad de la aplicación de las Cláusulas de Exclusión, que sirven generalmente para fines contrarios a los que fueron creadas, es decir, para eliminar trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales, en conveniencia de aquellas, nos damos cuenta que es necesaria de manera urgente una reforma a su aplicación, pero no podemos dejar de reconocer que las cláusulas son de gran eficacia y que sus alcances son verdaderamente importantes ya que el fin que persiguen no es más que la unión que da la fuerza de los trabajadores, pero que la reglamentación que las dirige debe ser modificada para una verdadera aplicación.

Es oportuno indicar, que se ha considerado a las Cláusulas de Exclusión, como el imperativo de los Contratos Colectivos de Trabajo, cuya finalidad estriba en el caso de la Cláusula de Exclusión de Ingreso en que el patrón emplee exclusivamente trabajadores miembros del sindicato titular del contrato y, en el caso de la Cláusula de Exclusión por Separación consiste en sancionar con la separación del empleo de los trabajadores que sean expulsados del ente sindical. Resulta indudable la importancia que estas figuras jurídicas tienen para sostener el poder del sindicato con el control de sus agremiados o de la fuerza de trabajo en el centro de producción.

## **CAPÍTULO IV**

# **RESOLUCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

## 4.1 MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

### Antecedente

*Un grupo de trabajadores del "Ingenio el Potrero, S.A.", miembros de la Sección 23 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), decidió formar un sindicato distinto al que pertenecían, ante tal decisión, el STIASRM solicitó a la empresa la aplicación del artículo 88, relativo a las cláusula de exclusión por ingreso y por separación, del contrato-ley vigente para la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana. La empresa, a petición del sindicato titular del contrato-ley, separó a los trabajadores de su trabajo. Ante la Junta Especial Número 10 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores demandaron la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. La Junta especial dictó laudo el día 3 de abril del 2000, en el que absolvió al STIASRM y a la empresa, ya que los motivos de la expulsión habían sido la formación de un nuevo sindicato y la renuncia a seguir formando parte del STIASRM. Los trabajadores reclamaron la protección de la Justicia Federal aludiendo la violación de los artículos 1o., 5o., 9o., 123, fracción XVI y 133 constitucionales, así como la inconstitucionalidad de los artículos 295 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 87 de la OIT. El Noveno Tribunal Colegiado en materia laboral del Primer Circuito dictó sentencia el día 16 de agosto de 2000, concediendo a los quejosos la protección de la Justicia Federal, por la violación de los artículos 1o., 5o. y 123, fracción XVI de la Constitución, ya que no admitió la demanda de amparo, en lo referente a la LFT y al contrato-ley. El STIASRM interpuso un recurso de revisión ante la SCJN. La sala se declaró competente para conocer exclusivamente de aspectos constitucionales, y ha sido justamente consecuencia de ello, la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que ha generado una amplia discusión sobre las cláusulas de preferencia sindical, particularmente sobre la constitucionalidad de las mismas.*

*El 17 de abril del año dos mil uno, la Segunda Sala del Máximo Tribunal del país resolvió el amparo directo en revisión 1124/2000, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, y determinó la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a la posibilidad de establecer la Cláusula de Exclusión por Separación en los Contratos Colectivos de Trabajo, por considerar que vulneran los numerales 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

### **EXTRACTO DE LA RESOLUCIÓN DE FECHA 17 DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL UNO EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

Por escrito presentado el veinticuatro de mayo del año dos mil, en el Departamento de Archivo y Correspondencia de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, (1) Alonso Salud Carrillo Acosta y

Abel Hernández Rivera, como apoderados (el segundo también por si mismo) de (2) Sergio Coria Porras, (3) Rodrigo Amable Sánchez, (4) Alberto González Corona, (5) Rodrigo Zárate Jiménez, (6) Aristeo Rojas Galicia, (7) Gilberto Cortés Romero, (8) Manuel Ávila Vera, (9) Mario Dorantes Casas, (10) Martín Gómez Martínez, (11) Francisco González León, (12) José González López, (13) Adelaido Vázquez Galván, (14) Teresa Guadarrama Castro, (15) Marcelo Camacho González, (16) Ernesto Aguilar Gallegos, (17) Nabor Ojeda Alverdín, (18) Demetrio Hernández Sosa, (19) José Herrera Aguilar, (20) Fernández Bañuelos Mora, (21) Ricardo Flores Cruz, (22) Indalecio Martínez Hernández, (23) Félix Ricardo Lara Ramírez, (24) Fulgencio Merino Méndez, (25) Ladislao Moreno Rojas, (26) Alejo Solano Peña, (27) Gilberto Ojeda Herrera, (28) Ramón Torres Hernández, (29) Abundio Tontle Molina, (30) Enrique Trejo Iglesias y (31) Ramón Hernández Andrade, (NOTA: los números entre paréntesis se señalan para facilitar la identificación y número de quejosos) promovieron juicio de amparo en contra de las autoridades y por los actos que a continuación se precisan:

*“AUTORIDADES RESPONSABLES.- 1.- H. CONGRESO DE LA UNIÓN; 2.- C. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA; 3.- C. SECRETARIO DE GOBERNACIÓN; 4.- C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL y 5.- H. JUNTA ESPECIAL NÚMERO DIEZ DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.--- ACTO RECLAMADO.--- I.- DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN; C. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA; C. SECRETARIO DE GOBERNACIÓN y C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, respectivamente, la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en especial los artículos 395 y 413 por contener disposiciones contrarias a nuestra Constitución, en especial a los artículos 1, 5, 9 y 123, fracción XVI constitucionales; y de los artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 de la mencionada Ley Laboral se reclaman por establecer disposiciones con carácter de LEY sin que éstas hayan sido emanadas por el propio Congreso de la Unión.-- II.- Del C. Presidente de la República la declaratoria de CONTRATO DE LEY DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, en especial del artículo 88 que contiene disposiciones que contravienen los artículos 1, 5, 9 y 123, fracción XVI.-- III.- DF. LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DIEZ DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Laudo dictado el tres de abril de dos mil en el expediente 106/98 del que emana el acto reclamado, en el cual la autoridad responsable omitió el cumplimiento de preceptos constitucionales, en especial los artículos 1, 5, 9 y 123, fracción XVI y 133, y en contra de toda lógica y constancia de autos, absuelve a los hoy terceros perjudicados con el ilícito argumento de que los trabajadores se hicieron acreedores a ser separados de sus empleos porque constituyeron un nuevo sindicato; por haber renunciado voluntariamente a seguir*

*formando parte de la Sección 23 del Sindicato codemandado; por haberse acreditado la existencia y registro legal dentro de la empresa Ingenio El Potrero, S.A. del nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, es decir, por estos motivos legales, era causa y razón suficiente para privarlos de sus empleos, porque así lo contemplan los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucareras, Alcohólicas y Similares de la República Mexicana, y que constituye el primer acto de aplicación en perjuicio de los quejosos, de la Ley inconstitucional reclamada y del contrato "Ley" de las Industrias Azucarera, Alcohólicas y Similares de la República Mexicana, que también se reclama.-- La negativa y omisión de dar cabal cumplimiento al artículo 133 constitucional, consistente en que la responsable no se ajustó ni se arregló a los términos de nuestra Constitución Federal, al dictar el Laudo combatido.-- La ilícita aplicación de los artículos 195 (sic) y 413 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que constituye el acto reclamado en el Laudo mencionado, porque vulnera y contraviene lo establecido en el artículo 133 constitucional.-- La ilícita aplicación del Contrato "Ley" de las Industrias Azucarera, Alcohólicas y Similares de la República Mexicana, artículo 88, como si realmente fuese una Ley emanada del Congreso de la Unión, y contra el texto expreso de los artículos 133 constitucional y aquellos que por materia debió aplicar la responsable, por encima del Contrato "Ley" y de la Ley reglamentaria impugnada.-- La omisión de dar cumplimiento al sentido pleno de universalidad de la libertad de asociación sindical establecido como criterio obligatorio mediante jurisprudencia firme de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que comprende tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.-- La omisión de la responsable de hacer valer la prescripción opuesta por los quejosos, porque el supuesto término legal del Sindicato codemandado de treinta días, para pedir al patrón que separara de sus empleos a los trabajadores por haber formado un nuevo sindicato, le feneció el 2 de mayo de 1998, tomando en cuenta el ilícito argumento de la responsable consistente en que el nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., adquirió por resolución administrativa su existencia legal el 31 de marzo de 1998, sumado al hecho de que, supuestamente, hasta el 6 de abril de 1998 el Sindicato codemandado conoció acerca de la separación de los quejosos y al aplicarles mediante dicho escrito de esa fecha 6 de abril de 1998 la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, lo realizó dentro de dicho término legal de treinta días, soslayando la documental que ofreció el propio Sindicato codemandado y que consistió en la copia sellada de recibido de ese escrito del 06 de abril de 1998, misma que fue presentado a la empresa Ingenio El Potrero, S.A., hasta el día 04 de mayo de 1998, fuera del término de*

*treinta días.-- La omisión de la responsable de sancionar al Sindicato codemandado porque omitió cumplir con su obligación señalada el artículo 371, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, y no obstante lo antes mencionado, la responsable lo absolvió con el ilegal argumento de que con la sola firma del Comité Ejecutivo Nacional de dicho sindicato era motivo suficiente para separar justificadamente a los trabajadores de sus empleos. La responsable se negó a tomar en consideración que en los Estatutos del Sindicato demandado se señala que para expulsar a un socio que pertenezca a otra asociación se deberá nombrar una Comisión de Honor y Justicia que se encargará de practicar las averiguaciones previas y que posteriormente deberá citarse a los socios a una asamblea en donde deberán ser escuchados y emitir sus votos cuando menos las dos terceras partes de los socios de la sección, hecho éste que incumplió el Sindicato demandado y que la responsable eludió estudiar de forma ilícita, porque ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo permite a una organización expulsar o separar de su empleo a un trabajador, sin que sea citado previamente a la asamblea en donde se conocerá acerca de su expulsión o separación. Todas las consecuencias que de hecho y de derecho se hayan derivado, se deriven o puedan derivarse del acto reclamado."*

Los representantes de los quejosos narraron los siguientes antecedentes del caso:

*"1.- Mediante escrito presentado el 3 de julio de 1998 los quejosos demandaron que se declarara nulo el convenio del 16 de marzo de 1998; que se declarara nulo el artículo 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana por ser violatorio de garantías individuales; la reinstalación de todos los actores porque fueron separados de sus empleos de forma injustificada; el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como el otorgamiento de las vacantes que se dieran durante sus ausencias y que por derecho les corresponda tanto de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., como del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana. Radicándose bajo el número de expediente 106/98 en la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje.-- 2.- En el escrito de [sic] demandó, se señaló que el 18 de mayo de 1998 la demandada Ingenio El Potrero, S.A., impidió a los trabajadores entrar a sus labores, y al ser requerida del motivo, se limitó a hacerles entrega de un escrito en donde menciona que recibió un oficio fechado el 06 de abril de 1998, en donde el Sindicato demandado le solicitó que los separara de sus empleos, argumentando en ese escrito que al separarlos y renunciar a seguir perteneciendo a dicha organización sindical, les aplicaba lo que se señala en el artículo 88 del Contrato Ley citado y los diversos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.-- 3.- En la audiencia de ofrecimiento de pruebas, los quejosos ofrecieron entre otras, la Documental consistente en los Estatutos del Sindicato demandado, los*

artículos actuales, 67, 71, 72, 73 y 74 para acreditar que el Sindicato demandado incumplió con su obligación estatutaria. Se ofreció asimismo la Documental consistente en el escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, mediante el cual el Sindicato demandado presentó su Recurso de Revisión a la Sentencia de Amparo concedida por el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte. El Sindicato demandado al objetar las probanzas de los quejosos dijo en relación con la documental consistente en el escrito de Revisión lo siguiente; ("Respecto de las probanzas ofrecidas por la parte actora de viva voz en esta audiencia, las objetan en cuanto al alcance y valor probatorio, pues el Contrato Ley que exhibe no tiene el alcance ni el valor probatorio que le pretende dar y en cuanto a la copia fotostática del escrito por el que se interpone recurso de revisión por parte del sindicato que representan en el juicio de amparo número 1200/97 del Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, se hace notar que dicho recurso fue en contra de la sentencia del primero de diciembre de 1997 dictada en dicho juicio por el que se había amparado al quejoso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., porque en el citado juicio no se le había dado intervención a nuestro mandante como tercero perjudicado y en segundo lugar porque lo impugnado por nuestra representada era el reconocimiento a una organización sindical diversa dentro de la empresa Ingenio El Potrero, S.A."), es decir, que el Sindicato codemandado confesó que conoció de la existencia del nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, con lo que se acreditaba que el supuesto término de treinta días que tuvo para separar a los trabajadores de sus empleos ya le había fenecido desde el 17 de enero de 1998, por lo menos, hecho que la responsable se negó a tomar en consideración.— 4.- La responsable al dictar su Laudo se negó a apreciar lo siguiente; se negó a tomar en consideración que el Sindicato demandado incumplió con su obligación estatutaria de nombrar una Comisión de Honor y Justicia y de citar a los actores a la Asamblea que debería aprobar su expulsión, como lo señalan los artículos 67, 71 y 72 que se transcriben: "Artículo 67.- Son causas para expulsar a los socios, del Sindicato y del Trabajo, las que siguen: (...) VI.- Pertenecer a Asociaciones, Grupos de Presión o Partidos Políticos ajenos al interés del Sindicato y de la Confederación de Trabajadores de México, o representarlos pasiva o activamente en contiendas electorales". "Artículo 71.- Para la expulsión de uno o varios socios del Sindicato, las Asambleas de la Sección o Sucursal a que pertenezcan nombrarán previamente una Comisión de Honor y Justicia que estará compuesta de tres miembros, la cual se encargará de practicar las averiguaciones necesarias para comprobar los hechos que motiven su intervención y rindan su dictamen respectivo a la Asamblea". "Artículo 72.- Concluida la instrucción y formulado el dictamen correspondiente, la Comisión de Honor y Justicia por conducto del Comité Ejecutivo Local correspondiente, convocará a una Asamblea a que se constituya en Jurado para conocer del caso y ante

la cual deberá rendir el informe respectivo la citada comisión, se recabarán boletas de los trabajadores asistentes, las cuales deberán contener, Asamblea de que se trate, nombre del trabajador, lugar, fecha y firma, continuándose el procedimiento en la siguiente forma...--- La responsable se negó a estudiar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 señala lo siguiente: "Artículo 371.- Los Estatutos de los sindicatos contendrán: (...) VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión; b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato". No consta en el juicio que el Sindicato demandado haya dado cumplimiento a su obligación estatutaria y a lo que como obligación impone la Ley Federal del Trabajo, y en contra de toda lógica la responsable se negó a hacer valer estos derechos.--- La responsable se negó a apreciar que si supuestamente el Sindicato demandado tenía un término legal de treinta días para separar a los trabajadores de sus empleos sin citar a la Asamblea respectiva, el mismo se encontraba vencido desde el 17 de enero de 1998, toda vez que el Sindicato demandado reconoció haber presentado el Recurso de Revisión mediante un escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, es decir, que tuvo conocimiento del amparo 1200/97 y al tener acceso al mismo, es obvio que cuando menos conoció, desde esa fecha, la relación y el nombre de todos los socios que integran el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., entre ellos los quejosos del cual forman parte. Para supuestamente fundamentar su Laudo la responsable citó una simple ejecutoria, que al no ser obligatoria, de ninguna manera puede estar por encima de la Ley Federal del Trabajo ni de la propia Constitución.--- La responsable supuestamente argumentó que el término de treinta días que tuvo el Sindicato demandado para separar a los actores le empezó a correr desde el momento en que la autoridad administrativa registró al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, y dado que el registro se realizó el 31 de marzo de 1998, el escrito fechado el 06 de abril de 1998 se encontraba dentro del término legal de los treinta días, pero, el Sindicato demandado presentó ese escrito hasta el día 04 de mayo de 1998, fuera del término de los famosos treinta días, hecho éste que la autoridad responsable tampoco estudió. La responsable ignora que el registro de un Sindicato no le concede personalidad, y de igual forma ignora el sentido e interpretación jurídica de la Jurisprudencia, que sí es obligatoria, que dice: "SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS."--- Por último la responsable se limitó a señalar que no podía declarar nulo el convenio del 16 de marzo de 1998 y el artículo 88 del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, porque el convenio fue celebrado por el Sindicato titular y administrador del Contrato Ley, y que los actores

*ya no formaban parte de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., por haber sido separados, según el dicho de la responsable, de forma lícita, y haber manifestado expresamente sus renunciaciones a continuar perteneciendo al Sindicato codemandado.”*

Por acuerdo de veintiuno de junio de dos mil la Magistrada Presidenta del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, ordenó formar y registrar la demanda referida, con el número 6459/2000, la admitió únicamente respecto del acto reclamado consistente en el laudo dictado por la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje el tres de abril de dos mil, en el expediente 106/98 determinando expresamente que “no debe de tenerse como acto reclamado la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo, ni la declaratoria del Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en cuanto a los preceptos tildados de inconstitucionales”, lo que sustentó en el artículo 166 de la Ley de Amparo, fracción IV, segundo párrafo en cuanto disponen que “cuando se impugne la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio por estimarse inconstitucional la ley, el tratado o el reglamento aplicado, ello será materia únicamente del capítulo de conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la ley, el tratado o el reglamento y la calificación de éste por el Tribunal de amparo se hará en la parte considerativa de la sentencia”.

Inconforme con dicha resolución, Enrique Ramos Rodríguez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana y su Sección 23, parte tercero perjudicada, interpuso recurso de revisión ante el propio Tribunal; y su Presidenta acordó la remisión de los autos a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por diverso escrito presentado ante el propio Tribunal Colegiado de Circuito el seis de septiembre del año dos mil, que remitió a este Alto Tribunal la Presidenta del mismo, el recurrente amplió el recurso de revisión aludido.

Recibidos los autos en este Alto Tribunal, su Presidente por acuerdo de cuatro de octubre del año dos mil, acordó formar, registrar el tomo con el número 1124/2000, y admitir el recurso de revisión que hizo valer la tercera perjudicada mediante escritos de veinticinco de agosto y seis de septiembre del mismo año; se dio la intervención al Ministerio Público de la Federación adscrito, quien formuló pedimento solicitando se desechase por improcedente el recurso de revisión y por diverso acuerdo de tres de noviembre siguiente se turnó al señor Ministro Mariano Azuela Gutiérrez para la formulación del proyecto respectivo. El expediente fue recibido en la ponencia el día quince siguiente.

Por escrito presentado ante esta Suprema Corte el dieciséis de octubre de dos mil, el autorizado por el Sindicato tercero perjudicado, solicitó que por

conducto del Noveno Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo se hiciera saber a la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje que no emitiera nuevo laudo en el asunto hasta que no se resolviera en definitiva el recurso de revisión interpuesto.

Por acuerdo de quince de noviembre del propio año el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ordenó manifestar al promovente que "al encontrarse en trámite el recurso de revisión que dio origen al presente expediente, la sentencia (sic) que se dicte en cumplimiento del fallo protector no puede tener efectos de cumplimiento, pues no ha causado estado dicha resolución. Se apoyó la determinación en la tesis de la Segunda Sala de este Alto Tribunal que lleva por rubro: "SENTENCIA DE AMPARO. NO DEBE CONSIDERARSE AQUELLA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE EN SU CUMPLIMIENTO, CUANDO ESTÉ PENDIENTE DE RESOLVERSE UN RECURSO DE REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO."

Por acuerdo de veintisiete de noviembre, siguiente, el Presidente de este Alto Tribunal, con base en el dictamen del Ministro ponente, ordenó pasar el asunto a la Segunda Sala, cuyo Presidente, mediante diverso auto, declaró competente a la Sala y ordenó radicar el asunto en ella y turnar nuevamente los autos al Ministro Mariano Azuela Güitrón.

La Segunda Sala en sesión verificada el treinta de noviembre de dos mil acordó que este asunto se remitiera al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por acuerdo de ocho de diciembre de dos mil el Presidente de la Suprema Corte ordenó se regresara el asunto al Ministro designado originariamente como Ponente a fin de que elaborara el proyecto respectivo y lo presentara al Pleno. El Ministro ponente, por oficio de cuatro de enero de dos mil uno, solicitó al Presidente de este órgano colegiado que, por su conducto, se requiriera al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito para que remitiera todo lo actuado en relación al cumplimiento del fallo impugnado del que se había tenido noticia, tanto de las constancias de autos como de información telefónica del Secretario de Acuerdos del referido Tribunal.

Por acuerdo de nueve de enero siguiente se hizo el requerimiento solicitado, lo que fue cumplimentado por oficio del día once, recibido en este Alto Tribunal el doce.

De los documentos que se remitieron merece destacarse lo siguiente:

I.- El trece de octubre de dos mil la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó nuevo laudo, pretendiendo dar cumplimiento a la sentencia de amparo, en el sentido de que la parte actora no acreditó la procedencia de la acción y los demandados INGENIO EL POTRERO, S.A. DE C.V. Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y SU SECCIÓN 23 justificaron sus excepciones y defensas, por lo que, al primero lo absolvió de reinstalar a los trabajadores (quejosos en el juicio de amparo) y al segundo de "todas y cada una de las acciones intentadas en su contra". El Presidente de la Junta comunicó al Tribunal Colegiado de Circuito que dio cumplimiento a su sentencia.

II.- Por resolución de seis de noviembre de dos mil el Tribunal Colegiado de Circuito, de que se trata, determinó que no podía tenerse por cumplida la sentencia de amparo. En la parte final se dijo:

*"En esas condiciones, no puede tenerse por cumplida la ejecutoria, lo que obliga a requerir de nueva cuenta a la responsable, para que apeándose al sentido estricto de la misma, cumpla con lo que le fue ordenado, dictando un laudo en el que resuelva la litis sometida a su consideración, en la forma y términos antes precisados; apercibiéndole que para el caso de tratar de evadir el cumplimiento de la multicitada ejecutoria, se procederá en términos del artículo 105 de la Ley de Amparo.— Cabe advertir a la autoridad, que la verdad legal establecida en los fallos de amparo no puede alterarse en forma alguna, so pretexto "de una retroactividad" o la imposibilidad de resolver "por ausencia de preceptos declarados inconstitucionales", porque tiene el carácter de incontrovertible y no puede modificarse o limitarse en sus defectos, en el presente caso por la Junta, quien como ya se dijo tiene la obligación de acatar la ejecutoria en sus términos, sin hacer consideraciones de ninguna otra especie ajena a la sentencia de amparo."*

III.- El veintitrés de noviembre de dos mil la propia Junta Especial Número Diez dictó nuevo laudo para acatar la sentencia de amparo. En él consideró que la parte actora acreditó la procedencia de su acción y los demandados no justificaron sus excepciones y defensas por lo que los condenó, al primero a reinstalar a treinta y siete trabajadores (que se especifican nominalmente) y a cubrirles la cantidad de \$1,115,292.04 (un millón ciento quince mil doscientos noventa y dos pesos 04/M.N.) por concepto de salarios vencidos por el período computado en la resolución, en forma solidaria con el codemandado y condenándoseles asimismo a mantener a dichos actores inscritos en el IMSS. Al Sindicato codemandado se le condenó "a proponer a los actores mencionados y a pagarles en forma solidaria con la empresa la cantidad señalada". Lo anterior se hizo del conocimiento del Tribunal.

IV.- El veintisiete de noviembre siguiente, la Presidenta del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito dictó un acuerdo en relación con la solicitud del Sindicato, tercero perjudicado, en el amparo, de que se pidiera a la responsable que se abstuviera de emitir un nuevo laudo. En dicho acuerdo, en esencia, determinó que no había lugar a acordar de conformidad lo solicitado "en virtud de que no existe ninguna disposición legal en la ley del acto reclamado ni en la de amparo, que impida a este Tribunal obligar a la responsable a dejar de emitir un nuevo laudo en cumplimiento de la ejecutoria pronunciada por este Órgano Colegiado, en tanto se resuelva el recurso de revisión interpuesto ante la Suprema Corte por el Sindicato que representa...". Añadió que del punto tercero del auto admisorio del recurso se desprende que la autoridad responsable ya fue enterada de la interposición del recurso.

V.- En contra del referido auto se hizo valer recurso de reclamación que fue declarado fundado, revocando el auto recurrido y ordenando a la Presidencia abstenerse de seguir requiriendo a la Junta el cumplimiento de la sentencia hasta en tanto la Suprema Corte resolviera la revisión correspondiente.

Por acuerdo de veintitrés de febrero de dos mil uno el Presidente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en acatamiento de los puntos primero y tercero del Acuerdo 2/2001 del Pleno y en aplicación de los artículos 11, fracción V, 21, fracción XI y 25, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación determinó que la Sala, de nueva cuenta, debía avocarse al conocimiento del asunto, registrándose su ingreso y devolviéndose al Ministro Mariano Azuela Güitrón, designado originariamente como ponente.

#### CONSIDERANDO:

**PRIMERO.-** Debe examinarse en primer lugar si esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resulta competente para conocer del asunto. Se trata de un recurso de revisión en contra de una sentencia dictada en amparo directo por un Tribunal Colegiado de Circuito, en la que se hizo un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de una ley, específicamente los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone, en su fracción IX: "Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo a las bases siguientes: ... IX.- Las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito no admiten recurso alguno, a menos que decidan sobre la inconstitucionalidad de una ley o establezcan la interpretación directa de un precepto de la

Constitución cuya resolución, a juicio de la Suprema Corte de Justicia y conforme a acuerdos generales, entrañe la fijación de un criterio de importancia y trascendencia. Sólo en esa hipótesis procederá la revisión ante la Suprema Corte de Justicia, limitándose la materia del recurso exclusivamente a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales”.

El séptimo párrafo del artículo 94 de la propia Carta Fundamental, previene: “Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito. ... El Pleno de la Suprema Corte de Justicia estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas de los asuntos que compete conocer a la Suprema Corte, así como remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, para mayor prontitud en el despacho de los asuntos, aquéllos en los que hubiera establecido jurisprudencia o los que, conforme a los referidos acuerdos, la propia Corte determine para una mejor impartición de justicia. Dichos acuerdos surtirán efectos después de publicados”.

De acuerdo con las disposiciones constitucionales reproducidas, por lo que toca a la cuestión de competencia, se advierte que el conocimiento de los recursos de revisión en amparo directo corresponde al más Alto Tribunal de la República. Debe determinarse, a cuál de sus órganos, tomando en cuenta, además, la amplísima facultad que se le otorga al Pleno para remitir asuntos de los que “compete conocer a la Suprema Corte”, tanto a sus Salas como a los Tribunales Colegiados de Circuito.

El diecinueve de febrero de dos mil uno, ese Cuerpo Colegiado emitió el Acuerdo 2/2001, publicado en el “Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta”, novena época, tomo XIII, del mes de febrero de ese año. En el punto PRIMERO determinó: “El Pleno enviará a las Salas y, en su caso, éstas conservarán para su resolución, los asuntos anteriores al año dos mil uno, con excepción de los que se refieran a los temas precisados en el punto segundo de este acuerdo”. Debe precisarse que entre estos no se encuentra el relativo a la inconstitucionalidad de artículos de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo TERCERO se estableció: “Los asuntos a que se refiere el punto primero de este acuerdo serán remitidos por la Secretaría General de Acuerdos y las ponencias, según sea el caso, a las Secretarías de Acuerdos de las Salas para que se radiquen en éstas y los expedientes se devuelvan a los Ministros designados originariamente como ponentes. De la remisión se dará aviso, en todo caso, a la Subsecretaría General de Acuerdos”.

No obstante que el Acuerdo que se menciona como fundamento, se sustenta claramente en las disposiciones constitucionales reproducidas, resulta conveniente transcribir sus considerandos CUARTO a OCTAVO. En los mismos se expresó:

*“CUARTO. Que, en términos de lo establecido en la fracción V del artículo 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puede, a través de acuerdos generales, remitir para su resolución los asuntos de su competencia a las Salas;- - - QUINTO. Que la prevención contenida en el precepto constitucional citado en los Considerandos Primero y Segundo de este acuerdo está orientada a conceder al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los mecanismos para abatir el rezago y lograr una administración de justicia pronta, completa y eficiente, sin establecer restricciones en relación con los asuntos de su competencia originaria;- - - SEXTO. Que el Tribunal Pleno, el nueve de marzo de dos mil emitió el acuerdo número 4/2000 y el siete de septiembre siguiente expidió el acuerdo número 9/2000, en los que determinó el envío de asuntos de competencia originaria de dicho órgano colegiado a las Salas; SÉPTIMO. Que la aplicación de los acuerdos referidos en el anterior Considerando ha permitido en gran medida el desahogo de la carga de trabajo del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero no la suficiente para, en ejercicio de sus facultades de tribunal constitucional, concentrar todo su esfuerzo en el conocimiento y resolución de las acciones de inconstitucionalidad, entre otras, de leyes electorales que por su especial naturaleza deben dictarse dentro de plazos fatales; en la atención oportuna y adecuada de las controversias constitucionales que, en determinados casos, plantean la invalidez de disposiciones o acuerdos de vigencia anual; y en dilucidar las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados, asuntos todos cuyo número se ha venido incrementando de manera considerable y que, indudablemente son de trascendencia social;- - - OCTAVO. Que para avanzar en el cumplimiento de la garantía de una justicia pronta y completa establecida en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es conveniente remitir a las Salas de la Suprema Corte de Justicia los asuntos que se determinan en este acuerdo, anteriores al año dos mil uno, de la competencia originaria del Pleno de dicho órgano colegiado;...”*

Todo lo anterior permite concluir que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la que forma parte el Ministro Ponente, a quien se remitió el asunto, es competente para conocer del mismo.

SEGUNDO.- Debe analizarse, en segundo término, si resulta procedente el recurso de revisión que se interpone.

De la propia fracción IX del artículo 107 de la Constitución, que ha quedado transcrito en el considerando anterior, se advierte que tratándose de amparo directo la regla general es que “no admite recurso alguno”. La excepción se recalca con toda precisión al señalar los casos en que puede darse – que se decida en las resoluciones recurridas sobre la inconstitucionalidad de una ley o se establezca la interpretación directa de un precepto de la Constitución- y determinar una nueva restricción a la excepción, a saber, que la resolución entrañe la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, lo que deberá fijar la propia Corte en acuerdos generales. Para evitar interpretaciones extensivas se especifica, además, que la materia del recurso será “exclusivamente” la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales.

El artículo 93 de la Ley de Amparo señala: “Cuando se trate de revisión de sentencias pronunciadas en materia de amparo directo por Tribunales Colegiados de Circuito, la Suprema Corte de Justicia únicamente resolverá sobre la constitucionalidad de la ley, tratado internacional o reglamento impugnados, o sobre la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal, en los términos del artículo 83, fracción V, de esta ley”. Esta fracción previene: “Procede el recurso de revisión: - - V.- Contra las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando decidan sobre la constitucionalidad de leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del artículo 89 constitucional y reglamentos de leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, o cuando establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución. La materia del recurso se limitará, exclusivamente, a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras.”. El artículo 86 del propio ordenamiento, determina que el término para la interposición del recurso “será de diez días, contados desde el siguiente al en que surta sus efectos la notificación de la resolución recurrida”.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en la fracción III del artículo 10, señala:

*“La Suprema Corte de Justicia conocerá, funcionando en Pleno: - - III.- Del recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los tribunales colegiados de circuito, cuando habiéndose impugnado la inconstitucionalidad de una ley federal, local, del Distrito Federal o de un tratado internacional, o cuando en los conceptos de violación de haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados*

*Unidos Mexicanos, dichas sentencias decidan u omitan decidir sobre tales materias, debiendo limitarse en estos casos la materia del recurso a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales”.*

El Pleno de la Suprema Corte, el veintiuno de junio de mil novecientos noventa y nueve, emitió el Acuerdo 5/1999 que “establece las bases generales para la procedencia y tramitación de los recursos de revisión en amparo directo”. El texto del Acuerdo es el siguiente:

*“PRIMERO. Procedencia.- - - I. El recurso de revisión es procedente contra las sentencias que en materia de amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, si se reúnen los supuestos siguientes:- - - a) Si en ella se decide sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una ley, tratado internacional o reglamento -federal o local-, o se establece la interpretación directa de un precepto constitucional; o bien, si en dichas sentencias se omite el estudio de las cuestiones acabadas de mencionar, cuando se hubieren planteado en la demanda de amparo.- - - b) Si el problema de constitucionalidad referido en el subinciso anterior, entraña la fijación de un criterio jurídico de importancia y trascendencia a juicio de la Sala respectiva.- - - Se entenderá que un asunto es importante cuando de los conceptos de violación (o del planteamiento jurídico, si opera la suplencia de la queja deficiente), se vea que los argumentos (o derivaciones) son excepcionales o extraordinarios, esto es, de especial interés; y será trascendente cuando se aprecie la probabilidad de que la resolución que se pronuncie establezca un criterio que tenga efectos sobresalientes en la materia de constitucionalidad.- - - II. Por regla general, se entenderá que no se surten los requisitos de importancia y trascendencia cuando:- - - a) Exista jurisprudencia sobre el tema de constitucionalidad planteado;- - - b) Cuando no se hayan expresado agravios o cuando, habiéndose expresado, sean ineficaces, inoperantes, inatendibles o insuficientes, siempre que no se advierta queja deficiente que suplir;- - - c) En los demás casos análogos a juicio de la Sala correspondiente.- - - SEGUNDO. Tramitación.- - - I. En la revisión de amparos directos, el Presidente de la Suprema Corte o los de Sala, según les corresponda en términos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, verificarán si el recurso fue formulado en tiempo y forma legales, y si en la sentencia se hizo un pronunciamiento sobre inconstitucionalidad de alguna ley, tratado internacional, reglamento federal o local, o la interpretación directa de algún precepto constitucional, o si en la demanda se hicieron planteamientos de esa naturaleza, aun cuando el Tribunal Colegiado de Circuito haya omitido el estudio de tales cuestiones. Si no se reúnen tales requisitos desechará de plano el recurso.- - -*

*II. Si el Presidente de la Suprema Corte o los de Sala consideran que sí se reúnen los requisitos mencionados en el inciso inmediato anterior, admitirán el recurso, especificando que ello es sin perjuicio del análisis posterior del requisito de importancia y trascendencia, y lo turnarán al Ministro que corresponda.- - III. Si el Ministro ponente considera que se surten los requisitos de procedencia establecidos en el punto PRIMERO, inciso I, subincisos a) y b), de este Acuerdo, formulará el proyecto que someterá a la consideración del Pleno o de la Sala, según corresponda.- - IV. Si el Ministro ponente estima que no se configuran los requisitos de procedencia establecidos en el inciso inmediato anterior, formulará un dictamen en tal sentido, proponiendo el desechamiento del recurso.- - V. El dictamen de desechamiento será presentado por el ponente a la Sala de su adscripción, y si fuera rechazado por mayoría de votos el mismo ponente deberá presentar proyecto de fondo ante la Sala o el Pleno, según proceda, sin perjuicio de que el Pleno deseche el recurso por falta de importancia y trascendencia.- - VI. Si el dictamen de rechazo es aprobado por mayoría de los Ministros de la Sala, el recurso será desechado y quedará firme la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito, al que se devolverán los autos de inmediato.- - VII. Las determinaciones de la Sala son irrecurribles”.*

Del análisis concatenado de las normas constitucionales y legales referidas, así como de los acuerdos generales del Pleno de la Suprema Corte, que regulan la procedencia del recurso de revisión en amparo directo, que han quedado reproducidos, se deduce, en forma esencial, que para que en un caso concreto un recurso de esa naturaleza sea procedente, es indispensable que reúna los siguientes requisitos: I.- Que se haya presentado oportunamente; II.- Que en la demanda se haya planteado la inconstitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto de la Constitución y en la sentencia se haya omitido su estudio o en ella se contenga alguno de esos pronunciamientos; III.- Que el problema de constitucionalidad referido entrañe la fijación de un criterio jurídico de importancia y trascendencia a juicio de la Sala respectiva, lo que se establecerá tomando en cuenta los criterios especificados en el Acuerdo 5/1999 transcrito.

Debe examinarse si en el recurso de revisión, materia de esta sentencia, se reúnen los requisitos de procedibilidad especificados.

- I. Oportunidad en la presentación del recurso. Debe advertirse que de los resultandos quinto y sexto de la presente sentencia, se advierte que el Sindicato recurrente presentó un primer documento conteniendo su recurso de revisión y otro, posterior, que calificó como “ampliación del recurso de revisión”. Igualmente se observa que en el auto que recayó,

el Presidente de la Suprema Corte admitió “el recurso de revisión”, especificando las fechas de presentación de ambos documentos, a saber, “escritos de fechas veinticinco de agosto y seis de septiembre del año en curso” (2000). Al respecto, para efectos del cómputo relativo a la presentación del recurso, debe considerarse que la interpretación contenida en el acuerdo admisorio es correcta. Por una parte, esta Suprema Corte ha considerado que, conforme a la Ley de Amparo, no se encuentra prevista la ampliación de los agravios en la revisión o la ampliación del recurso. Las tesis relativas señalan:

*“AGRAVIOS, AMPLIACIÓN DE. LA LEY DE AMPARO NO LA AUTORIZA. El artículo 88 de la Ley de Amparo dispone que el recurso de revisión deberá formularse por escrito, en el que el recurrente expresará los agravios que le cause la resolución, debiendo exhibir copia para el expediente y una para cada parte, pero no autoriza al agraviado para ampliar, modificar o desarrollar su expresión de agravios fuera del término legal.”. (Séptima Época.- Instancia: Pleno.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 193-198 Primera Parte.- Página 15).*

*“AGRAVIOS, AMPLIACIÓN DE. LA LEY DE AMPARO NO LA AUTORIZA. El artículo 88 de la Ley de Amparo dispone que el recurso de revisión deberá formularse por escrito, en el que el recurrente expresará los agravios que le cause la resolución, debiendo exhibir copia para el expediente y una para cada parte, pero no autoriza al agraviado para ampliar, modificar o desarrollar su expresión de agravios fuera del término legal.”. (Séptima Época.- Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo 217-228 Tercera Parte.- Página: 52).*

No obstante la conclusión establecida en los precedentes transcritos, ello no contradice lo atinado de la interpretación hecha por el Presidente de este Alto Tribunal pues, independientemente del calificativo que el recurrente dio a su segundo escrito, lo cierto es que sólo fue un complemento del primero, lo que significa que respecto de ambos se debe determinar si fueron presentados en tiempo.

De las constancias de autos aparece que, en el caso, la sentencia recurrida fue notificada a las partes por lista publicada el veintiuno de agosto del año dos mil, surtiendo sus efectos el día veintidós siguiente, por lo que si el recurso de revisión, a través del cual se combate, fue presentado los días veinticinco del mes y año citados (primer escrito) y seis de septiembre siguiente (segundo escrito), debe concluirse que se hizo oportunamente, puesto que el término de diez días a que se refiere el artículo 86 de la Ley de Amparo, para la interposición del recurso aludido, corrió del veintitrés de agosto al seis de

septiembre del año en curso, descontándose los días veintiséis y veintisiete de agosto, así como uno, dos y tres de septiembre por ser inhábiles, de donde resulta que el primer escrito de agravios se presentó el tercer día del cómputo en cita y el segundo, el último día.

- II. Planteamiento de cuestiones de constitucionalidad. Del análisis de la demanda de amparo, de la sentencia recurrida y de los escritos que contienen el recurso de revisión, aparece que el único tema que debe resolverse radica en determinar si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo son constitucionales. El Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito circunscribió su estudio a ese tema y como la conclusión que estableció fue en el sentido de que eran inconstitucionales esos dispositivos, consideró que ello era suficiente para otorgar el amparo en contra del laudo que se reclamó en el amparo directo, antecedente de esta revisión. Expresamente manifestó que, por ello, era innecesario entrar al examen de las demás cuestiones. Además, del estudio de la demanda se aprecia que también esas cuestiones constitucionales fueron el aspecto medular de la misma. Todo ello obliga a concluir que también se llenó el requisito de procedibilidad examinado.
- III. Que el problema de constitucionalidad entrañe la fijación de un criterio de importancia y trascendencia. El examen de este punto tiene especial significación porque, por una parte, al haberse presentado un proyecto anterior a la Sala, el treinta de noviembre de dos mil, se proponía desechar el recurso de revisión por considerar que sobre el tema existía jurisprudencia del Pleno, a saber, la que lleva por rubro: "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL (TESIS 43/99). La Sala acordó, como se puede ver en el resultando noveno de este fallo, que el asunto se remitiera al Pleno, lo que si bien no fue materia de un documento en el que expresamente se hubiera hecho el análisis del problema, el estudio sí se hizo y fue el sustento de esa determinación, por lo que resulta oportuno explicitar las consideraciones relativas que son aplicables, para fundar que sí se reúne el requisito de procedencia que se trata. Por otra parte, el Agente del Ministerio Público que interviene en el asunto, solicitó que el recurso fuera desechado en virtud de que se presentaba una de las hipótesis señaladas en el Acuerdo 5/1999 del Pleno, que debía llevar a la conclusión de que no se daba la importancia y trascendencia requeridas. Dijo al respecto:

*"Esta Representación Social de la Federación, considera que los agravios aducidos por la parte tercero perjudicada son insuficientes, en atención a lo siguiente:- - El Tribunal Colegiado*

en la sentencia recurrida, respecto del tema de constitucionalidad argumentó:- - "En efecto, es fundado lo argumentado por los promoventes del amparo, ya que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, se contraponen a lo que disponen los artículos 1º, 5º, 9º y 123 fracción XVI, de la Constitución Federal. (...) Por lo que al aplicárseles la medida de separarlos de su trabajo les impide seguir dedicándose a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomoda, esto por así disponerlos los preceptos legales en comento, lo dispuesto en el artículo 88, del Contrato - ley DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA y el convenio de dieciséis de marzo del mil novecientos noventa y ocho, como se lee del texto del laudo impugnado, privado (sic) a los demandantes en el juicio de origen, de la garantía o libertad de trabajo. Conforme a lo antes razonado, debe decirse que la fracción XVI, del numeral 123 Apartado A, y el artículo 9, ambos de la Constitución Federal, establecen la garantía social de la libertad sindical y de asociación, lo que conlleva el derecho de los trabajadores para formar sindicatos y asociarse en defensa de sus intereses comunes sin que aquélla fracción y numerales estatuyan limitación o restricción alguna, ni prohíben que los obreros, si así lo deciden, pueden dejar de pertenecer al sindicato administrador del contrato correspondiente y que formen o se integren a uno diverso a aquél, asimismo, el numeral 5, de la Ley Suprema, tampoco se advierte de su texto que el constituyente hubiera establecido alguna limitante o requisito para poder gozar de la garantía al trabajo, por lo que al imponer, los artículos 393, 413, de la Ley Federal del Trabajo, numeral 88, del contrato - ley de las INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, así como el convenio del dieciséis de marzo de mil novecientos noventa y ocho, como requisito para que los actores hoy inconformes sigan desempeñando su trabajo, el que se encuentran afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, coarta la garantía consignada en el referido numeral 5 Constitucional, sin que ello sea jurídicamente posible porque una norma o ley secundaria no puede ni debe estar por encima de lo que la Carta Magna consagra como garantías de los gobernados, ya que la limitación impuesta en esos ordenamientos no encuentra sustento constitucional alguno, y de aceptar los lineamientos que marcan los numerales en estudio se estaría haciendo una interpretación estricta y restrictiva de los preceptos constitucionales de mérito, al restringir y reducir el derecho al trabajo, de sindicalización y asociación contenidos en esos preceptos constitucionales, lo que sería contrario a la intención del constituyente de disponer un mínimo de derechos laborales y al trabajo, a favor de la clase obrera, los que pueden aplicarse

*pero no restringirse o reducirse, y si bien es cierto que el segundo párrafo del referido artículo 123 Constitucional otorga facultades al Congreso de la Unión, consistente entre otras, a la creación a la leyes de trabajo, pero es verdad que las normas que expida no deben contravenir las bases contenidas en el Apartado A del multicitado dispositivo 123 y numeral 9 y 5, por lo que el derecho a la asociación, sindical y de trabajo, no se puede coartar salvo las excepciones que los preceptos constitucionales correspondiente prevenga, y que ninguno de los supuestos ahí mencionados se adecuan al presente asunto; por lo que si las garantías en comento participan del principio de supremacía constitucional, consagrado en el numeral 133 de la Ley Suprema, en cuanto que tienen prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre las mismas, por lo que toda autoridad debe observarla preferentemente a cualquier disposición ordinaria, por consiguiente lo antes argumentado permite determinar, que los artículos 395 y 413, de la Ley Federal del Trabajo y lo dispuesto en el numeral 88, del Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica Similares y Conexos de la República Mexicana, son inconstitucionales, por lo que no se deben aplicar a los quejosos por la autoridad responsable..."- - En primer término es de señalarse que es inexacto que la jurisprudencia que cita el juzgador en la sentencia recurrida le dé efectos retroactivos, dado que si bien es cierto, que la misma es posterior a la fecha de iniciación del juicio laboral, también lo es que esto no constituye legislación nueva sino únicamente foja (sic) interpretación del contenido y alcance de una ya existente.- - Es aplicable al caso la tesis aislada visible en la página 31, Volumen 67, Tercera Parte, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Séptimo Época que a la letra dice:- - "JURISPRUDENCIA E IRRETROACTIVIDAD.- Es inexacto que al aplicarse jurisprudencia formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado, pero interpretando la ley que lo rige, se viole en perjuicio de los quejosos el principio constitucional de irretroactividad, pues la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente, sino sólo es la interpretación de la voluntad de la Ley. La jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido y alcance de una ya existente. En consecuencia, si la jurisprudencia, sólo es la interpretación de la ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa en determinado sentido y que resulta obligatoria por ordenarlo así disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que constituyen el acto reclamado".- - Por otra parte, hecha una comparación entre los agravios aducidos por la parte quejosa y las consideraciones que fueron rectoras de la resolución recurrida el tema de constitucionalidad, se desprende claramente que la recurrente es omisa en expresar los razonamientos lógicos*

*jurídicos encaminados a combatir las consideraciones y fundamentos de la sentencia.- - Ciertamente, el inconforme en sus agravios realiza aseveraciones totalmente subjetivas así también se concreta a transcribir las consideraciones hechas por el Tribunal Colegiado de la sentencia recurrida, lo cual pone de manifiesto lo general, e impreciso que resultan tales señalamientos; de ahí que resulten insuficientes.- - Al caso son aplicables las tesis jurisprudenciales 116, y 117 aislada, sustentadas por esa Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las páginas 189 y 190, respectivamente, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, las que en su orden establecen lo siguiente:- - - "AGRAVIOS INSUFICIENTES.- Cuando en los agravios aducidos por la recurrente no se precisan argumentos tendientes a demostrar la ilegalidad de la sentencia, no se atacan, los fundamentos legales y consideraciones en que se sustentan el sentido del fallo, se impone confirmar en su términos por la insuficiencia de los propios agravios."- - - "AGRAVIOS, NO LO SON LAS AFIRMACIONES QUE NO RAZONAN LOS FUNDAMENTOS DEL FALLO, QUE ATACAN.- No pueden considerarse como agravios la simple manifestación u opinión del recurrente de inconformidad con el sentido de la sentencia recurrida por considerarla ilegal, ya que el mismo debe impugnar con razonamientos, los que la hayan fundado:"- - - Por lo anterior el suscrito considera que se actualiza el supuesto previsto en el punto Primero, fracción II, inciso b), del Acuerdo Plenario 5/1999, en atención a que no se surten los requisitos de importancia y trascendencia, al estimarse insuficientes los agravios expresados por la parte recurrente, sin que se advierta que se esté en el caso de suplir la deficiencia de la queja, por lo que se considera que debe desecharse el recurso de revisión". (NOTA: Se corrigen múltiples erratas mecanográficas y de redacción contenidas en el original).*

Por lo que toca al tema de la existencia de una jurisprudencia aplicable al caso, debe considerarse que no existe base para afirmarlo. Es cierto que si existe la jurisprudencia mencionada y aún en la demanda de amparo, en uno de los conceptos de violación, se consideró que debía aplicarse y en la sentencia recurrida fue uno de sus principales sustentos. Sin embargo, debe estimarse que si en el acuerdo 5/1999 se señala que no se estará ante un recurso de revisión de importancia y trascendencia "cuando exista jurisprudencia sobre el tema de constitucionalidad planteado" quiso referirse a aquellos casos en los que el punto de constitucionalidad controvertido esté resuelto de modo directo y preciso en la jurisprudencia, pero no a aquellos en los que sea necesario realizar interpretaciones diversas para resolver el conflicto. De este modo no existiría duda en desechar un recurso de revisión cuando el problema de constitucionalidad se refiriera a leyes o estatutos que prevén la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X, constitucional, que fue el

tema específico abordado en la jurisprudencia. Aún cuando el tema hubiera sido la libertad sindical prevista en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 constitucional, para aplicar la tesis habría sido necesario realizar un estudio para justificarlo y ello, por sí solo, habría impedido el desechamiento del recurso. Por mayoría de razón ello acontece cuando el tema sobre el que versa la presente controversia, se refiere a la "cláusula de exclusión", prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo. Conforme al Acuerdo plenario, en la hipótesis de improcedencia que se estudia, se debe partir del supuesto de que al existir jurisprudencia que resuelve el tema de constitucionalidad, basta con aplicarla sin necesidad de otro estudio, lo que no acontece en casos diversos. Esto significa que no procede desechar el recurso por el motivo apuntado, toda vez que no existe dato alguno en el expediente ni tampoco se desprende de la búsqueda de antecedentes de jurisprudencia en el Semanario Judicial de la Federación y medios complementarios, que exista resuelto el tema en jurisprudencia.

El planteamiento del Agente del Ministerio Público, mismo que debe examinarse, toda vez que si las cuestiones de improcedencia son de orden público y tienen que estudiarse oficiosamente, ello debe suceder, con mayor razón, cuando una de las partes lo hace valer. El argumento consiste, en síntesis, en que el recurso de revisión debe desecharse porque los agravios son insuficientes, no surtiéndose los requisitos de importancia y trascendencia, en virtud de que en un aspecto sostienen, inexactamente, que se dio efecto retroactivo a una jurisprudencia y, por otro, que de la comparación entre los agravios aducidos por la "parte quejosa" (sic) (evidentemente quiso decir parte recurrente) y las consideraciones rectoras de la resolución recurrida, se desprende que existe omisión en expresar razonamientos lógicos jurídicos encaminados a combatir las consideraciones y fundamentos de la sentencia.

Lo antes considerado es infundado. El Acuerdo 5/1999 determina como una de las hipótesis de falta de importancia y trascendencia del recurso de revisión, que los agravios sean "ineficaces, inoperantes, inatendibles o insuficientes".

Ahora bien, no puede considerarse que se presenta el supuesto especificado si en un caso concreto los agravios, si bien no se refieren de manera minuciosa y exhaustiva a todas las consideraciones en que se sustentó la sentencia recurrida, sin embargo de su análisis integral se advierte que permiten al juzgador determinar la causa de pedir y, con ello, abordar el estudio de fondo del asunto, examinando si la referida sentencia combatida fue o no correcta, resultando aplicable, por analogía, la siguiente tesis de jurisprudencia:

***"CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. PARA QUE SE ESTUDIEN,  
BASTA CON EXPRESAR CLARAMENTE EN LA DEMANDA DE***

*GARANTÍAS LA CAUSA DE PEDIR. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, abandona el criterio formalista sustentado por la anterior Tercera Sala de este Alto Tribunal, contenido en la tesis de jurisprudencia número 3a./J. 6/94, que en la compilación de 1995, Tomo VI, se localiza en la página 116, bajo el número 17Z cuyo rubro es "CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. REQUISITOS LÓGICO JURÍDICOS QUE DEBEN REUNIR."; en la que, en lo fundamental, se exigía que el concepto de violación, para ser tal, debía presentarse como un verdadero silogismo, siendo la premisa mayor el precepto constitucional violado, la premisa menor los actos autoritarios reclamados y la conclusión la contraposición entre aquéllas, demostrando así, jurídicamente, la inconstitucionalidad de los actos reclamados. Las razones de la separación radican en que, por una parte, la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales no exige, en sus artículos 116 y 166, como requisito esencial e imprescindible, que la expresión de los conceptos de violación se haga con formalidades tan rígidas y solemnes como las que establecía la aludida jurisprudencia y, por otra, que como la demanda de amparo no debe examinarse por sus partes aisladas, sino considerarse en su conjunto, es razonable que deban tenerse como conceptos de violación todos los razonamientos que, con tal contenido, aparezcan en la demanda, aunque no estén en el capítulo relativo y aunque no guarden un apego estricto a la forma lógica del silogismo, sino que será suficiente que en alguna parte del escrito se exprese con claridad la causa de pedir, señalándose cuál es la lesión o agravio que el quejoso estima le causa el acto, resolución o ley impugnada y los motivos que originaron ese agravio, para que el Juez de amparo deba estudiarlo". Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VIII, Septiembre de 1998. Tesis: 2ª./J. 63/98.*

En el caso que se examina el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito sustentó la concesión del amparo en que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y, como derivación de ello, el artículo 88 del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, eran inconstitucionales al violar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, del artículo 123 de la Constitución.

Del examen de los agravios se advierte que en ellos se sostiene, medularmente, que los preceptos considerados inconstitucionales se ajustan a la Constitución y que al llegar el Tribunal Colegiado a esa conclusión, no estudió correctamente el problema, esgrimiendo, el recurrente, diversos razonamientos para fundar su postura, lo que es suficiente para que esta Sala examine, de manera integral, el fondo del asunto determinando si ese fallo fue, o no, correcto.

No advirtiéndose, por esta Sala, que se presente algún caso análogo que pudiera llevar a considerar que impide que se surtan los requisitos de importancia y trascendencia, debe analizarse si, por el contrario, las peculiaridades de la revisión permiten establecer que los mismos sí se cumplen. En el Acuerdo Plenario 5/1999 que da las reglas relativas, se dispone que un asunto es importante "cuando de los conceptos de violación (o del planteamiento jurídico, si opera la suplencia de la queja deficiente) se vea que los argumentos (o derivaciones) son excepcionales o extraordinarias, esto es, de especial interés; y será trascendente cuando se aprecie la probabilidad de que la resolución que se pronuncie establezca un criterio que tenga efectos sobresalientes en la materia de constitucionalidad".

Esta Segunda Sala considera que en el caso se reúnen con claridad esos requisitos, pues debe resolverse si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten el establecimiento y aplicación de la cláusula de exclusión son, o no, inconstitucionales, cuestión no definida jurisprudencialmente según se ha expuesto. Tanto por tratarse de un tema de inconstitucionalidad de ley que, por sí solo, es trascendente por la característica de generalidad de la misma, como por la necesidad de definir la constitucionalidad de la materia que regula, vinculada con las relaciones obrero-patronales de excepcional significación en la vida de la comunidad, debe determinarse que el asunto es de importancia y trascendencia y, por lo mismo, que se reúne el requisito de procedibilidad estudiado, puesto que por sus características es necesario que en su tratamiento se den argumentos excepcionales o extraordinarios y resulta previsible que la resolución establecerá criterios sobresalientes en la materia de constitucionalidad.

Un último problema que debe abordarse, antes de determinar si el recurso de revisión es procedente, es el relativo al cumplimiento de la sentencia de amparo que hizo la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya existencia se desprende de las constancias de autos y a la que se hace referencia en el resultando décimo de la presente resolución. Al respecto debe determinarse que el laudo referido carece de valor jurídico, pues la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito no había adquirido firmeza puesto que en su contra se hizo valer oportunamente el presente recurso de revisión. Esto es, la sentencia dictada en un juicio de amparo directo por un Tribunal Colegiado de Circuito, en la que hace un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de una norma general o realiza la interpretación directa de un precepto de la Constitución, o cuando ese órgano colegiado omite realizar el estudio de la constitucionalidad, no obstante haberse planteado esa problemática en los conceptos de violación contenidos en la demanda de amparo de que se trate, puede ser impugnada a través del recurso de revisión, previsto en los artículos 107, fracción IX de la Constitución Federal; 83, fracción V de la Ley de Amparo, 10, fracción III y 21, fracción III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por lo que sólo puede adquirir

firmeza una vez que la Suprema Corte resuelva dicha instancia y bajo el supuesto de que sea en el sentido de confirmar el fallo recurrido.

Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

*“REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO, REQUISITOS DE SU PROCEDENCIA. La interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 107, fracción IX de la Constitución Federal; 83, fracción V de la Ley de Amparo; 10, fracción III, y 21, fracción III, inciso a) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, permite determinar que para la procedencia del recurso de revisión contra las resoluciones pronunciadas en amparo directo por los Tribunales Colegiados de Circuito, se requiere que en la demanda de amparo se hubiere impugnado la constitucionalidad de una ley, de un tratado internacional o de un reglamento, o se hubiere planteado en los conceptos de violación la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; que al dictar sentencia el Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, haya decidido sobre la constitucionalidad de la ley, tratado internacional o reglamento impugnado; o bien, establecido la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal, u omitido el estudio y decisión de estas cuestiones.” (Novena Época.- Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: III, Febrero de 1996.- Tesis: 2a./J. 3/96.- Página: 218).*

En este orden de ideas, si la sentencia dictada en un juicio de amparo directo por un Tribunal Colegiado, es impugnada a través del recurso de revisión del que conocerá esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta que aquélla no tiene firmeza alguna, pues está sub-júdice en tanto no resuelva el recurso de revisión; consecuentemente, no existe base legal para que la autoridad federal requiera a la responsable el cumplimiento. Consecuentemente, si el artículo 86 de la Ley de Amparo señala que el recurso de revisión se hará valer dentro de los diez días siguientes al en que surte efectos la notificación de la resolución impugnada, resulta lógico que el resolutor federal esté obligado a esperar que se cumpla dicho plazo, con el único objeto de tener la certeza de que la sentencia con que culminó el juicio de amparo directo es firme y estar en condiciones de requerir, si procediera, su cumplimiento, pues de no ser así, como ocurrió en la especie, se estaría solicitando el cumplimiento de un fallo que no tiene firmeza jurídica y se estaría privando a las partes de la interposición de un medio de defensa al cual tienen derecho.

Explicado lo anterior debe añadirse que, no obstante que en el caso se ha pretendido que se cumplió con una resolución que no tiene firmeza jurídica, pues se encuentra sub-júdice este recurso de revisión hecho valer en su contra, se debe continuar con el trámite respectivo y resolverlo, en razón a que las actuaciones realizadas con el objeto de lograr el cumplimiento del fallo que se revisa y el propio laudo que se emitió para acatarlo, seguirán la suerte del recurso. Es decir, si con motivo de este medio de impugnación se revocara el fallo protector, las actuaciones realizadas con base en éste correrían la misma suerte.

Ilustra lo antes considerado las siguientes tesis, en el aspecto que interesa:

*“REVISIÓN. PROCEDE ESE RECURSO EN CONTRA DE UNA RESOLUCIÓN DICTADA EN AMPARO DIRECTO EN LA QUE SE ABORDÓ UN PROBLEMA DE CONSTITUCIONALIDAD DE LEY AUNQUE SE ACREDITE QUE EXISTEN GESTIONES PARA CUMPLIR CON ELLA. No obstante que la autoridad responsable acredite ante el órgano de control constitucional estar llevando a cabo gestiones tendientes al cumplimiento de la sentencia que concedió al quejoso la protección federal; es menester tomar en cuenta que ésta aún no queda firme, puesto que cabe la posibilidad de ser recurrida en revisión, cuando habiéndose impugnado la inconstitucionalidad de una ley federal, local, del Distrito Federal o de un tratado internacional, o cuando en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En esta virtud, jurídicamente, procede resolver la segunda instancia, dado que al recurrente, en su carácter de tercero perjudicado, no se le puede privar del ejercicio de ese medio de defensa legalmente instituido, máxime si se encuentra enderezado en tiempo y forma.” (Novena Época.- Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: II, Agosto de 1995.- Tesis: 2a. LXXVI/95.- Página: 285).*

*“SENTENCIA DE AMPARO, NO DEBE CONSIDERARSE AQUELLA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE EN SU CUMPLIMIENTO, CUANDO ESTÉ PENDIENTE DE RESOLVERSE UN RECURSO DE REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. Si una Sala del Tribunal Fiscal de la Federación emite resolución en pretendido cumplimiento a una sentencia de amparo que no ha causado ejecutoria por hallarse en trámite el recurso de revisión, tal resolución no puede tener efectos de cumplimiento, pues ello equivaldría a privar de un derecho legalmente otorgado al recurrente, dejándolo en estado de indefensión al no permitírsele ser escuchado a través del recurso que interpuso.” (Novena Época.- Instancia: Segunda Sala.- Fuente: Semanario Judicial de*

*la Federación y su Gaceta.- Tomo: II, Septiembre de 1995.- Tesis: 2a. LXXX/95.- Página: 375).*

De acuerdo con todo lo dicho en el presente considerando, debe concluirse que el recurso de revisión es procedente y debe entrarse a su estudio.

**TERCERO.-** El Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, por conducto de su representante en el primer y segundo escrito expresó sus agravios:

**CUARTO.-** Antes de entrar al estudio de los agravios de fondo deben hacerse diversas precisiones en virtud de que por las características del caso, que se derivan, específicamente, de la demanda de amparo, de la sentencia recurrida y de los escritos de revisión y, en general de las constancias de autos, es imprescindible realizarlo, tanto para dar mayor claridad al tratamiento, cuanto para fijar perfectamente sus alcances.

En primer lugar debe señalarse que el sindicato recurrente plantea entre sus agravios un tema que si bien en amparo directo no es de improcedencia puesto que, conforme a la técnica en esta vía, la cuestión de constitucionalidad de leyes se circunscribe a los conceptos de violación, en esencia guarda una gran similitud, puesto que se pretende que los quejosos no pudieron alegar la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo. Este aspecto debe analizarse previamente pues de prosperar llevaría a determinar que el concepto de violación correspondiente resultaba inoperante y, por tanto, el Tribunal Colegiado de Circuito estaba imposibilitado para realizar su examen. Se dijo al respecto que los quejosos al acudir por conducto de su apoderado a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se sometieron a la Ley Federal del Trabajo a sabiendas de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no está facultada ni es de su competencia declarar la nulidad de los preceptos "constitucionales y contractuales" combatidos (sic). Se dice, así mismo que si los actores laborales consideraban que la separación en su trabajo era inconstitucional hubieran planteado el juicio de amparo correspondiente, pero no acudir a la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje sometiéndose a su competencia y a la Ley Federal del Trabajo de lo que se desprende que aceptaron su validez, la consintieron y por ello procedía el sobreseimiento respecto a la supuesta inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal de Trabajo y del artículo 88 del vigente contrato-ley azucarero.

El análisis de la cuestión propuesta exige señalar las características del amparo directo, cuando en él se propone un tema de inconstitucionalidad de leyes, advirtiéndose que se harán transcripciones y razonamientos expuestos

con anterioridad en el cuerpo de esta resolución pero ello lo justifica la claridad en el pronunciamiento respectivo.

El artículo 158 de la Ley de Amparo señala:

*“El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no procede ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.- Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por Tribunales Civiles, Administrativos o del Trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprenda todas, por omisión o negación expresa.- Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que procedan en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio.”*

Deriva de la transcripción anterior, en la parte que interesa y que ha sido subrayada, que el juicio de amparo directo procede contra laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo y respecto de los cuales no sea procedente ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, sin que se haga referencia alguna, respecto al juicio de amparo directo, en el que se pueda alegar la inconstitucionalidad de la ley aplicada en dichos actos.

No obstante lo anterior, la fracción IX, del artículo 107 constitucional establece que cuando los Tribunales Colegiados de Circuito resuelvan, en los amparos directos de que conocen, problemas de constitucionalidad de leyes o establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución, cuya resolución a juicio de este Alto Tribunal entrañe la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, sus sentencias son recurribles, únicamente en lo que a esos temas se refieren.

Conforme a lo antes dicho, en amparo directo también se puede argumentar que la ley en que se apoye la sentencia definitiva, o el laudo o la resolución que puso fin al juicio, adolece del vicio de inconstitucionalidad. En este caso, la impugnación de esa ley constituye en realidad un concepto de violación tendiente a demostrar la ilegalidad de la sentencia, laudo o resolución mencionados, por apoyarse en una norma general que, a juicio del quejoso, resulta violatoria de la Constitución.

En forma congruente, el segundo párrafo del artículo 158 de la Ley de Amparo, que se aplica, establece que cuando dentro del juicio surjan cuestiones que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio, lo que quiere decir que si el acto de procedimiento donde se aplica la ley inconstitucional tiene una ejecución de imposible reparación, procederá el amparo indirecto. En caso contrario, si el acto de procedimiento afecta las defensas del quejoso, pero no tiene una ejecución de imposible reparación si trasciende al resultado del fallo, la impugnación en amparo directo de la ley aplicada que se estimó inconstitucional se hará valer contra la sentencia definitiva, el laudo o la resolución que puso fin al juicio. Como puede verse el artículo referido únicamente alude a la procedencia del juicio de amparo indirecto, cuando la aplicación del precepto tildado de inconstitucional fue aplicado en el procedimiento de origen ocasionando al impetrante una ejecución de imposible reparación y respecto de la procedencia del juicio de amparo directo contra leyes cuando durante el procedimiento ordinario se da la aplicación del precepto tildado como inconstitucional pero únicamente afecta las defensas del quejoso y no tiene una ejecución de imposible reparación pero sí trasciende al resultado del fallo que se dicte en definitiva.

En atención a lo anterior es necesario remitirse al contenido del artículo 73, en sus fracciones VI y XII de la Ley de Amparo, pues la primera fracción distingue aquellas leyes que por su sola vigencia causan perjuicio al quejoso y aquellas que para que irroguen dicho perjuicio se requiere de un acto posterior de aplicación; y la segunda fracción distingue dos momentos en los cuales se puede acudir en demanda de amparo contra leyes cuando por su sola entrada en vigor causan un perjuicio al gobernado.

El artículo 73, fracciones VI y XII, de la Ley de Amparo, disponen:

*“El juicio de amparo es improcedente.- VI.- Contra leyes, tratados y reglamentos que, por su sola vigencia, no causen perjuicio al quejoso, sino que se necesite un acto posterior de aplicación para que se origine tal perjuicio... XII.- Contra actos consentidos tácitamente, entendiéndose por tales, aquellos contra los que no se promueva el juicio de amparo dentro de los términos que señalan los artículos 21, 22 y 218. ... Cuando contra el primer acto*

*de aplicación proceda algún recurso o medio de defensa legal por virtud del cual pueda ser modificado, revocado o nulificado, será optativo para el interesado hacerlo valer o impugnar desde luego la ley en juicio de amparo. En el primer caso, sólo se entenderá consentida la ley si no se promueve contra ella el amparo dentro del plazo legal contado a partir de la fecha en que se haya notificado la resolución recaída al recurso o medio de defensa, aun cuando para fundarlo se hayan aducido exclusivamente motivos de legalidad.- Si en contra de dicha resolución procede amparo directo deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 166, fracción IV, párrafo segundo de este ordenamiento."*

Por su parte la fracción IV del artículo 166 de la ley de la materia ordena:

*"Cuando se impugne la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio por estimarse inconstitucional la ley, el tratado o el reglamento aplicado, ello será materia únicamente del capítulo de los conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la ley, el tratado o el reglamento, y la calificación de éste por el tribunal de amparo se hará en la parte considerativa de la sentencia."*

Las transcripciones antes hechas informan que existen leyes que por su sola vigencia causan perjuicio al quejoso y otras que para que irroguen dicho perjuicio se requiere de un acto posterior de aplicación; y por lo que a este estudio interesa -amparo directo contra leyes- el gobernado a quien se le aplica una ley que estima inconstitucional puede impugnar el acto de aplicación a través de un recurso o medio de defensa legal mediante el cual pueda lograr su modificación, revocación o nulificación y si no ocurre esto, puede acudir en demanda de amparo directo, en contra de la sentencia, laudo o resolución definitiva que ponga fin a dicho procedimiento, impugnando la inconstitucionalidad del precepto que estima inconstitucional y entonces los puntos sobre la inconstitucionalidad de leyes en el amparo directo sólo serán materia exclusiva de la parte considerativa, y no de la resolutive, de la ejecutoria de amparo que dicte el Tribunal Colegiado y esta estimación tendrá efectos limitados a la sentencia, laudo o resolución reclamados, como acto de aplicación de la ley por la autoridad responsable, jamás sobre los actos legislativos, ni sobre los órganos que hayan emitido la ley, por no ser partes en el procedimiento de amparo directo.

De los elementos anteriores se advierte que lo pretendido por el recurrente es infundado pues por la naturaleza del caso, que no se originó en un acto de autoridad sino en actos de particulares -la separación de los quejosos de su trabajo por la empresa a petición del sindicato- el primer momento en el que se pudo alegar la inconstitucionalidad de las disposiciones que estimaban constitucionales fue cuando se les notificó el laudo en el que se les aplicaron.

Por consiguiente no es posible jurídicamente admitir que las hubieran consentido por acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje sin haber reclamado la inconstitucionalidad pretendida en juicio de amparo indirecto pues, además, independientemente de si las normas aplicadas en el laudo, tienen la naturaleza de autoaplicativas o heteroaplicativas, conforme al sistema del amparo directo examinado, el afectado por un laudo o sentencia puede acudir al amparo directo reclamándolos y planteando como concepto de violación la inconstitucionalidad de los preceptos aplicados. También resulta inaceptable la pretensión de que debió sobreseerse respecto de las disposiciones legales que se estimaron inconstitucionales en la demanda de amparo pues además de las razones anteriores si bien en ella, como se advierte del primer resultando de esta sentencia, se especificaron como actos reclamados, señalándose como autoridades responsables a quienes participaron en el proceso legislativo, la demanda sólo se admitió respecto del laudo y se aclaró, expresamente, que el tema de inconstitucionalidad de ley se consideraría como concepto de violación. Por consiguiente no era técnicamente admisible que se sobreseyera respecto de un concepto de violación cuando ello sólo puede hacerse en relación con los actos reclamados.

Debe precisarse que la referencia al artículo 88 del contrato-ley que se aplicó en el laudo reclamado y que entrañaría el estudio de la naturaleza de ese tipo de actos y de si, en el caso, se llenaron los requisitos constitucionales para que adquiriera ese carácter, resulta irrelevante, en virtud de que del análisis de la sentencia recurrida se advierte que no se entró al estudio de vicios propios del mismo.

Otra aclaración que debe hacerse es la relativa al quejoso, identificado en diversas partes de este fallo con el número (21) Ricardo Flores Cruz. En la sentencia recurrida se decretó el sobreseimiento en el juicio respecto de él y en sus resolutivos así se estableció en el primero, lo que explica que no aparezca en el segundo, entre los quejosos a los que se les otorgó el amparo. Como no hizo valer el recurso de revisión, y la cuestión de improcedencia en que se sustentó ese pronunciamiento fue ajena al tema de constitucionalidad, no es materia del presente fallo.

También debe precisarse que el quejoso, identificado como Fernández y/o Fernando Bañuelos Mora aparece con nombres parecidos pero diferentes, en diversos documentos que se encuentran en autos, sin que del análisis riguroso del expediente se obtenga algún dato de por qué se presentó esa situación. En la demanda que dio origen al juicio laboral tanto en la enunciación de los actores como en las antefirmas con que concluye el documento se identifica con el número 30 y se designa como Fernando Bañuelos Mora. La firma es ilegible por lo que no puede aclarar la situación. En la demanda de amparo en la parte relativa a "NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS QUEJOSOS", con el número 20 aparece "Fernández Bañuelos Mora". Esto

explica que en la sentencia recurrida se identifica a este quejoso como "Fernández y/o Fernando Bañuelos Mora" y se pone (sic) para destacar la irregularidad.

Otro punto que conviene poner de relieve que en la demanda laboral presentada ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje aparecen cuarenta y siete actores, mientras en la demanda de amparo sólo treinta y un quejosos. Además como, según se ha explicado, en relación con uno se sobreseyó en el juicio, sin que ese pronunciamiento sea materia de la revisión, la decisión a la que se llegue sólo puede referirse a los treinta quejosos que aparecen identificados en el segundo punto resolutivo de ese fallo.

Del mismo modo que los anteriores aspectos debe destacarse que en la demanda de amparo, como aparece en el resultando primero de esta resolución, dentro del capítulo de los actos reclamados se especificaron, por una parte, los artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 de la Ley Federal del Trabajo; y, por otra, en la parte final diversos actos y omisiones que se atribuyeron a la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Sobre el particular debe decirse que la demanda de amparo se admitió exclusivamente respecto del laudo y aún suponiendo, en relación al primer aspecto, que se hubiera interpretado que la impugnación de esos preceptos formaba parte de los conceptos de violación los mismos no fueron estudiados en la sentencia y los quejosos no interpusieron revisión, no siendo materia del recurso esa cuestión. En cuanto al segundo aspecto debe destacarse que de su análisis se advierte que más que tratarse de actos diversos al laudo reclamado fueron planteamientos de inconstitucionalidad del mismo. Si bien es cierto que tampoco se examinaron en la sentencia recurrida ello se debió a que se consideró expresamente que era innecesario y al no interponerse revisión por los quejosos esa determinación no es materia del recurso.

QUINTO.- El problema esencial que debe examinarse en esta revisión es el relativo a si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo resultan, o no, inconstitucionales. Mientras los quejosos sostienen que sí, el Sindicato recurrente considera que respetan la Constitución, en contra de lo resuelto por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.

Los preceptos cuestionados disponen:

*"395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o*

*revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.”*

*“Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”*

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

En el presente asunto se encuentra aceptado tanto por los quejosos como por el Sindicato recurrente, lo siguiente: A.- El Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, recurrente, es el administrador del contrato-ley de la Industria Azucarera, Alcohólica, Similares y Conexos de la República Mexicana; B.- En el artículo 88 del referido contrato-ley se establece: “Los patrones se obligan a suspender o separar del trabajo, sin por eso incurrir en responsabilidad, al trabajador o trabajadores que el Sindicato, a través de la sección o sucursal respectiva solicite. A la solicitud deberá acompañarse copia autorizada de la renuncia del trabajador o trabajadores excluidos o, en su caso, de la parte relativa del acta de la Asamblea que decreta la exclusión o sanción conforme a los Estatutos y las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo. La falta de cumplimiento de esta estipulación, hace responsables a los patrones de los salarios y demás prestaciones que debieran recibir los trabajadores sustitutos”; C.- Los quejosos fueron separados de sus puestos de trabajo por la empresa Ingenio El Potrero, S.A. por solicitud que le hizo el Sindicato especificado, puesto que dichos trabajadores habían renunciado a su Sección 23 para formar el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A. del que se acreditó su existencia y registro legal; D.- El laudo reclamado en el amparo se sustentó en los referidos artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y 88 del Contrato-Ley especificado.

De los anteriores elementos se puede interpretar válidamente que no se cuestionó el artículo 395 y los derivados de él, 413 de la Ley Federal del Trabajo y 88 del contrato-ley, integralmente, sino sólo en cuanto a su porción normativa, concerniente a la cláusula de exclusión por separación. Al analizarse la sentencia recurrida se corrobora esta apreciación pues sus consideraciones se vincularon a la situación de los quejosos que fue la ya descrita. Además, resulta lógico que, precisamente por ello, sólo podían tener interés jurídico en plantear la inconstitucionalidad de esos dispositivos, en cuanto su aplicación, en el laudo reclamado, fundaba lo relativo a la cláusula de exclusión por separación. Si se hubieran esgrimido conceptos de violación relativos a las otras porciones normativas de esos dispositivos se habrían tenido que considerar inoperantes, dada la técnica del amparo directo, puesto que las cuestiones de inconstitucionalidad de la Ley, según ha quedado ampliamente explicado, son sólo materia de los conceptos de violación y no de los actos reclamados.

Por consiguiente debe quedar claro que el estudio de constitucionalidad que se realiza se circunscribe a los aspectos relativos a la cláusula de exclusión por separación.

Sobre el tema controvertido debe establecerse que ni en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala las reglas básicas del derecho del trabajo, ni en ningún otro, se resuelve expresamente. Esto significa que no hay precepto en el que se disponga que en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley se encuentra prohibido o autorizado establecer la cláusula de exclusión. El artículo 123, Apartado A, en su fracción XXVII, inciso h) establece: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato: ...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores". No debe olvidarse que los quejosos con base en este dispositivo han pretendido que el artículo 88 del contrato-ley está viciado de nulidad. Sin embargo, al no definirse expresamente en el texto constitucional lo relativo a la prohibición o autorización de la cláusula de exclusión, debe desentrañarse la solución del problema, acudiendo a los diversos elementos con los que puede contar el juzgador para sustentar con solidez la decisión a la que llegue. No cabe duda que de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución, en las materias no penales -como tradicionalmente se ha entendido la expresión "en los juicios del orden civil", que contiene- la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho. En el caso, en que la letra de la ley fundamental, no permite resolver el asunto con sólo aplicarla, es preciso interpretarla y aún recurrir a los principios aludidos.

En el proceso indicado debe atenderse, ante todo a principios básicos que derivan del artículo 123 de la Constitución. De su estudio íntegro se puede apreciar que tiene como objetivo medular la protección de los trabajadores a través de un sistema que sustrae del derecho privado los contratos de trabajo y su aplicación, puesto que ello no se deja a la voluntad autónoma de patrones y trabajadores sino que determina reglas de orden público que deben respetarse. La parte inicial del precepto expresa que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" y añade que "al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley". Enseguida determina que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, pero precisa que no podrán contravenir las bases siguientes, que el propio texto constitucional especifica, lo que significa que la materia de trabajo no sólo debe estar sujeta a la ley, sino también, que en la emisión de ésta deben respetarse las bases señaladas en la propia Constitución. Esas bases tienden a salvaguardar la dignidad del trabajador, lo que puede corroborarse a través de las diversas fracciones de los apartados A y B del precepto. Se establecen reglas sobre jornada de trabajo, descanso, trabajo nocturno, trabajo de menores, trabajo de mujeres, con reglas especiales cuando están embarazadas, salario, a fin de que

sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, participación de utilidades, horas extraordinarias, obligaciones de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores o darles apoyos para adquirirlas, así como el establecimiento de escuelas, en determinados casos, etc.

Dentro de esos derechos específicos que el propio texto constitucional busca garantizar a los trabajadores, y relacionado con el tema que se estudia, se encuentra el de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos (fracción XVI). Sobre el particular debe reconocerse que esos organismos tienden a salvaguardar los derechos de los trabajadores que, aislados, conforme a la experiencia reiterada que se origina en el maquinismo, que históricamente se identifica como revolución industrial, no pueden defender su salario y las condiciones dignas de su trabajo. Los sindicatos tienden a alcanzar cierta igualdad en el contrato de trabajo respecto de los patrones y se justifican ampliamente en razón de su calidad de instrumentos de elevación y dignidad personal de los trabajadores.

Esta Suprema Corte considera que para resolver este asunto resulta imprescindible atender a los anteriores principios de carácter constitucional, conforme a los cuales se justifica la amplia protección de los trabajadores y la importancia que ocupan los sindicatos en esa tarea.

Otro elemento que puede contribuir a resolver el caso es la doctrina. Lo ideal sería hacer un estudio exhaustivo de lo que han sostenido al respecto los prestigiados tratadistas que han profundizado en la importante rama del derecho, vinculada con el tema que se controvierte. Alcanzarlo es propio de la actividad académica pero resulta desproporcionado para los efectos de una sentencia cuya emisión se encuentra sujeta a los principios establecidos por el artículo 17 de la Constitución de que los tribunales impartirán justicia de manera pronta, completa e imparcial y dictarán sus resoluciones dentro de los plazos y términos legales. Sin embargo, si es conveniente, a manera de muestra, destacar lo que sobre la cláusula de exclusión sostienen algunos de esos ilustres pensadores. Antes de hacer las transcripciones y análisis pertinentes debe justificarse la conveniencia de que en la formulación de sentencias, especialmente cuando los problemas discutidos no se encuentran resueltos por la letra de la ley, sea provechoso acudir a la doctrina. En relación con esta cuestión puede afirmarse, como un hecho notorio para quienes desempeñan la función jurisdiccional o para quienes como litigantes están en constante contacto con las sentencias que se emiten, que si bien en la mayoría de ellas no se acude a la doctrina no faltan algunas en las que se hagan citas de tratadistas y se reproduzcan partes de sus obras jurídicas para fortalecer una argumentación o para auxiliarse en alguna interpretación. Al respecto debe considerarse que en el sistema jurídico mexicano no se encuentra reconocido formalmente que la doctrina pueda ser sustento de una sentencia pues el artículo 14 de la Constitución que da las reglas respectivas en uno de sus

párrafos dispone que “en los juicios de orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”; y en el párrafo siguiente se establece que “en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”. Esto explica que sea práctica reiterada, en la formulación de sentencias, acudir a la doctrina como elemento de análisis y aún de apoyo. También es práctica de los órganos jurisdiccionales interpretar que la regla relativa a la materia penal de carácter restrictivo sólo es aplicable a ello, permitiendo que en todas las demás, con variaciones propias de cada una, se deba atender a las reglas que el texto constitucional menciona con literalidad como propias de los “juicios de orden civil”. Por otra parte debe considerarse que la función jurisdiccional exige un trabajo de lógica jurídica que busca aplicar correctamente las normas, interpretarlas con sustento y, aún desentrañar de los textos legales los principios generales del derecho para resolver las cuestiones controvertidas en el caso concreto que se somete a su conocimiento, considerando que todo sistema jurídico responde a la intención del legislador de que sea expresión de justicia, de acuerdo con la visión que de ese valor se tenga en el sitio y época en que se emitan los preceptos que lo vayan integrando. De ello se sigue que cuando se acude a la doctrina mediante la referencia al pensamiento de un tratadista e, incluso, la transcripción del texto en el que lo expresa, el juzgador, sobre todo si es de última instancia, en lugar de hacerlo de manera dogmática, debe analizar objetiva y racionalmente las argumentaciones jurídicas correspondientes, asumiendo personalmente las que resulten convincentes y expresando, a su vez, las consideraciones que lo justifiquen. Conforme a estos lineamientos debe hacerse la aproximación a la doctrina que se había mencionado.

Martín Brugarola en su obra *La Libertad Sindical en el mundo*, en el capítulo tercero, en el que aborda el tema de la libertad sindical frente a los sindicatos, dice:

*“El aspecto negativo de la llamada libertad sindical consiste en la facultad del individuo de no formar parte del sindicato. Los países de sindicalismo libre y facultativo reconocen esta libertad. No obstante, no son pocas las presiones que ejerce el grupo sindical para obligar a los individuos a afiliarse al sindicato. El individuo, ante estas presiones, no se ve tan defendido como en su voluntad de pertenecer a un sindicato. No obstante, según la mentalidad liberal que es la que domina en el campo de los conceptos sobre la libertad sindical, parece que la libertad de afiliación incluye la libertad de la no afiliación. Si al individuo se le reconoce la libertad para formar parte de un grupo, ¿por qué no se le ha de reconocer la libertad de no formar parte de él? Si quiere quedar aislado, en nombre de la libertad que nadie se lo impida. - -  
- Aquí parece que la lógica falta. Porque muchas veces los sindicatos que tanto propugnan la libertad para sindicarse, no*

defienden con el mismo tesón la libertad para no sindicarse. Hasta procuran guardar el más hermético silencio sobre esta libertad negativa. No se contentan a veces con el silencio, sino que utilizan toda una serie de instrumentos y de presiones para no respetar esta libertad, o sea para forzar de una manera u otra a los recalcitrantes. Muchísimas páginas se podrían escribir en bastantes naciones de historia sindical, en la que se verían las violencias y las tiranías ejercidas por los sindicatos obreros para forzar a sus camaradas a sindicarse.- - - Se dice que las dos libertades, la de asociarse y la de no asociarse, no tienen el mismo contenido, aunque sean las principales manifestaciones de la libertad sindical. La primera protege al individuo contra las presiones exteriores que le obstaculizan su afiliación; gracias a esta protección pueden constituirse y funcionar los sindicatos. Pero la segunda libertad tiene por fin proteger al individuo que prefiere quedar aislado ante las presiones del grupo; se trata de una protección puramente individual que no facilita la constitución y el funcionamiento del grupo, sino que, por lo contrario, le pertrecha contra las tendencias expansionistas del grupo.- - - Los sindicatos se esfuerzan por obtener la afiliación forzosa de todos los miembros de la profesión, sea por la acción directa, sea por las negociaciones colectivas.- - - El medio empleado de acción directa es la llamada "puesta en el índice", que consiste en la prohibición de toda actividad profesional impuesta en el curso de un conflicto a una persona por un sindicato, que pide la colaboración de un tercero para que éste haga efectiva la prohibición negándose a toda relación con esta persona. Así, en virtud de este procedimiento se prohíbe a un patrono que admita a un asalariado o se le ordena que lo despida, por la sencilla razón de que no forma parte del sindicato. O se impone lo mismo por la razón de que el obrero no respeta las órdenes o los reglamentos del sindicato. Así la "puesta en el índice" es una manifestación violenta de la tendencia de los sindicatos a imponer su soberanía sobre el conjunto de la profesión.- - - Para llegar al mismo resultado, los sindicatos han recurrido a otro procedimiento: obtener de los patronos la inserción en las convenciones colectivas de una cláusula llamada de "seguridad sindical", por la cual el patrono se compromete a no admitir sino a trabajadores socios del sindicato, o a conservar solamente a aquellos que dentro de un plazo convenido se afilien al sindicato. Los sindicatos obreros han usado este medio pacífico de presión desde que se han sentido fuertes para negociar con el patrono o los patronos y para imponer así un monopolio. Ello supone que el sindicato engloba a gran número de obreros. Pero si el sindicato engloba a pocos o existen varios sindicatos concurrentes, difícilmente se alcanza del patrono el compromiso de conceder a un solo sindicato el monopolio de empleo. Por este procedimiento se fuerza al trabajador a afiliarse a un grupo, si no

*quiere quedar sin trabajo. Si el sindicato al que pertenece no es signatario de la cláusula, tendrá que darse de baja e ingresar en el sindicato beneficiario de ella.- - - Estos dos procedimientos son, pues, en la mentalidad liberal, dos atentados contra la libertad sindical.- - - Estas presiones no solamente se ejercen por el sindicato contra los individuos, sino también por un sindicato contra otro o varios sindicatos, con lo que se tiene otro atentado contra la libertad sindical. El principio liberal de libertad quiere que varios sindicatos se puedan constituir para una misma actividad profesional y dentro de un mismo ámbito territorial y que estos sindicatos sean iguales. Pero los sindicatos han contribuido a alterar este aspecto de la libertad sindical. Tienden a la soberanía y siempre han procurado la destrucción de los sindicatos disidentes. Los medios utilizados para ello han sido los mismos que se utilizan para presionar a los individuos: la acción directa por la huelga o la "puesta en el índice" o una cláusula de seguridad sindical en las convenciones colectivas a favor exclusivo del sindicato que las pacta".*

Más adelante el propio autor al hacer algunas calificaciones morales sobre el tema, expresa:

*"La acción sindical para lograr que en un régimen de libertad sindical los trabajadores se afilien al sindicato o cambien de sindicato, plantea problemas morales. Su solución depende de los medios de presión empleados y de la naturaleza de los motivos por los que un obrero no quiere sindicarse. - - - La violencia y la amenaza no pueden tolerarse de ninguna manera. Solamente la persuasión y el ofrecimiento de ventajas económicas constituyen procedimientos lícitos de propaganda y de reclutamiento.- - - En principio, las cláusulas de seguridad sindical parecen justificarse en nombre de la libertad de los contratos y de la libertad de trabajo. La vida común que impone la fábrica no deja a los obreros indiferentes en la elección de los compañeros de trabajo. Pero esta actitud se hace ilegal desde el momento que se adopta para un fin ilícito, como cuando se ejerce contra la libertad de conciencia de los obreros no sindicados. Todo depende, pues, de los motivos que tenga el obrero para no sindicarse. - - - En general, se puede decir que existe para el obrero el deber de solidaridad de sindicarse y no se puede aprobar su indiferencia o egoísmo; el sindicato, al ejercer una presión lícita, exige, en nombre de la comunidad profesional, la colaboración que cada uno debe a todos..."*

Mario de la Cueva en "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, expresa:

*"III. Las dimensiones de la libertad personal de sindicación.- - - La libertad del trabajador frente y dentro de la vida de los*

sindicatos, lo explicamos en la introducción de este capítulo, es una de las cuestiones candentes de nuestro derecho colectivo del trabajo, al que de verdad desborda, para devenir uno de los temas vivos de la ciencia política.- - - La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.- - - Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida. - - - La libertad positiva de sindicación: de conformidad con lo expuesto en el apartado primero, se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, ya lo hemos dicho, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad. - - - La dimensión procede de la legislación ordinaria del siglo XIX: Inglaterra no posee una constitución escrita y rígida, pero sus leyes fundamentales de principios del siglo pasado tienen el mismo valor constitucional del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: Es de todas maneras válida la tesis de que la primera Declaración de derechos sociales de la historia es la nuestra de 1917, pues las leyes inglesas se concretaron a resolver problemas aislados, en tanto la Declaración de Querétaro abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho laboral. - - - Los caracteres de la frac. XVI del Artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad. El art. 357 de la Ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". - - - 2. La libertad negativa de sindicación: el art. 159 de la Constitución de Weimar de 1919, decía:- - - La libertad de asociación para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y económicas, queda garantizado para todas las personas

y para todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarlo, será nulo.- - Dos ilustres tratadistas de aquellos años, Walter Kaskel de la Universidad de Berlín, Hans Karl Nipperdey de la Universidad de Colonia, escenificaron una brillante y enconada polémica, en la que el primero sostuvo que el art. 159 comprendía tanto el aspecto positivo como el negativo de la libertad, en tanto Nipperdey afirmó que el precepto en cita abarcaba únicamente la libertad positiva. En una obra anterior resumimos los términos del debate, por lo que no reproduciremos los argumentos, máxime que en la edición posterior a la segunda guerra y en presencia de la Ley Fundamental de la República Federal Alemana, Nipperdey modificó su posición. Preferimos transcribir la opinión del eminente maestro de la Universidad de Kiel Arthur Nikisch: La libertad de elección de cada persona entre las diversas asociaciones existentes nunca ha sido negada. Una limitación a esta libertad de elección chocaría con la libertad positiva de asociación. Ahora bien, si nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación determinada, que existe entre varias, tampoco se puede obligar a nadie a ingresar a la única asociación que existe. Lo expuesto demuestra que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación, y consecuentemente, que la libertad negativa de asociación está comprendida en la libertad positiva. A este mismo resultado se llega si se considera que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros, lo que da por resultado que toda coacción para el ingreso en una asociación, entraría en una contradicción insalvable con su esencia... Finalmente, ninguna constitución que afirma la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su personalidad, podrá permanecer neutral ante la pregunta acerca de si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuentemente contra su convicción, a ingresar a una asociación; y no es necesario preguntar si este tipo de coacción está en contradicción con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensamiento, porque resulta evidente. Conviene todavía decir que esa imposición es incompatible con un orden democrático verdadero.- - Desde el año de 1931, el derecho mexicano resolvió el problema a favor de la libertad negativa: el art. 234 de la Ley decía: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"; el precepto fue recogido literalmente por la comisión en el art. 358 de la Ley nueva. La razón de estas dos disposiciones puede resumirse en unas cuantas frases: salvo en los sistemas totalitarios y fascistas la obligación de asociarse parece un imposible, pues solamente podría existir en virtud de una norma constitucional expresa, ya que las leyes del poder legislativo no podrían imponer la obligación. El Artículo 123 tiene como finalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, pero no es su propósito otorgar un poder,

menos aun absoluto, a los sindicatos sobre los trabajadores; la frac. XVI es suficientemente precisa: los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos, pero no dice, ni puede desprenderse de su texto, que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados. - - - No obstante las doctrinas y disposiciones citadas, existe una realidad que no puede soslayarse: pertenece a la naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarcar a la mayoría, para no decir la totalidad, de los trabajadores de las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida sobre los hombres por cualquier procedimiento es igualmente inaceptable: la presión que podría llamarse simple, por medio de propaganda verbal o escrita destinada a resaltar los beneficios de la sindicación, es legítima, más aun, es el equivalente a la que practican los industriales y comerciantes para ponderar las ventajas de su mercancía, pero si se utilizan las amenazas o la violencia, los actos ejecutados tocarían probablemente los límites del derecho penal, más aún, los hombres sobre los que se ejerza violencia para obligarlos a ejecutar un acto contra su voluntad, tendrían el derecho de repelerla con la misma fuerza que se emplee contra ellos. - - 3. La libertad de separación o de renuncia: desde su nacimiento, los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas y aun mayores razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. Los autores de la Ley de 1931 no cedieron, por lo contrario, colocaron el art. 235, que dice, que "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el art. 234 -que ya transcribimos- se tendrá por no puesta".

"LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN". La Declaración de derechos sociales abrió un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero. Con apoyo en ella y en la segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; lucha que se anticipó a las leyes inglesa y norteamericana. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los estados, pero en la Convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM una primera victoria al

*conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una ley federal del trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos arts. 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión. En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y, sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria. Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal”.*

Euquerio Guerrero en su Manual del Derecho de Trabajo trata el tema de la siguiente manera:

*“LIBERTAD SINDICAL”. Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera. Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas estas ideas podemos citar a Francia y a los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo periodo en que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de los dos principios: La defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por un parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo. Por otra parte, la propia Corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando o en cuanto tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato o porque se rehusaba a ingresar en él. En la ley de 27 de abril de 1956 quedaron consagrados estos principios: “Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aun condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa:” Droit du Travail, Brun y Galland página 647.- - - En los Estados*

Unidos, según R. Smith Simpson, en su estudio *El Movimiento Obrero en los Estados Unidos de Norteamérica*, aparecieron los primeros sindicatos en forma de sociedades amistosas, por los años anteriores a 1776, y cobraron después enorme impulso hasta llegar a la cifra de 15 millones de afiliados en 1951. Existen prevenciones legales terminantes para garantizar la libertad sindical. En efecto, la ley Taft Hartley prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato, es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo y, si el sindicato se rehusa a admitirlo, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo aun cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte del sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa (menos por falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales) su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato. En cambio, si la expulsión obedece a la falta de pago de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón separar al remiso, el patrón tendrá que despedirlo. Datos tomados del artículo escrito por el abogado J. Mack Swigert, del despacho Taft, Stettinius and Hollinster, de Cincinnati, Ohio.- - Entre nosotros, el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931 que fue enviado al Congreso, consagraba el principio de libertad sindical y así fue aprobado, estableciéndose en el artículo 234, lo siguiente: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él." Más aún, el Legislador, que mostró suma cautela al señalar sanciones de inexistencia, consideró de tanta importancia el respeto al principio contenido en el artículo transcrito, que en el siguiente artículo, 235, ordenó: "Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta." Debemos aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda negativa.- - A pesar de lo anterior, las Cámaras adicionaron estos preceptos con otro artículo que tomó el número 236, en que se anula el principio de libertad sindical, pues se establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato,

cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.- -  
- En la Ley actual se dejaron íntegramente los preceptos del anterior Ordenamiento pues el artículo 357 nos dice: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa." El siguiente precepto, o sea el 358 ordena: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él." - - - "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."- - - Sin embargo, en el artículo 395 se autoriza la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación, ya que textualmente se dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."- - - Con probidad intelectual el doctor Mario de la Cueva en el tomo II de su obra citada, página 399, rectifica sus primeras ideas sobre esta materia, para llegar a concluir que la cláusula de exclusión es francamente inconstitucional. Resumimos sus argumentos, que hacemos nuestros, diciendo que la cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria, pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona en forma durísima: el despido del empleo. Si dicha cláusula tuviera por objeto evitar la colusión entre un mal empleado, que traiciona al sindicato, y el patrón, el castigo debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito y no solamente a uno, que es el trabajador. El patrón, por lo demás, no puede ser objeto de sanción en ese caso. El contrato colectivo no tiene por fin resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera y la cláusula citada tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional.- - - El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público. La cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción

XXII del artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad, a menos de existir causa justificada.- - - A nuestro modo de ver, también la cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional. En forma por demás limitativa, como se advierte por la transcripción que hicimos en el párrafo anterior, a diferencia de lo establecido en la Ley anterior, los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión, deberán ser miembros del sindicato contratante. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa.- - - La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional”.

José Dávalos en su trabajo denominado Tópicos Laborales, expresó sobre el tema a debate:

“Uno de los temas más controvertidos en el ámbito del derecho colectivo del trabajo es sin duda el relativo al establecimiento, en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, de las llamadas cláusulas de exclusión.- - - A lo intenso del debate habría que agregar lo prolongado del mismo, ya que los trabajadores consiguieron que se reconocieran las cláusulas de admisión y de separación desde la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, y aún hoy subsisten a este respecto posiciones doctrinales y sectoriales encontradas. La Ley vigente permite el establecimiento de estas cláusulas en los artículos 395 y 413.- - - Hay dos tipos de cláusulas de exclusión, a las que impropia mente se les conoce como cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación, sin considerar que dichas expresiones son oscuras, confusas. La primera expresa un contrasentido; la segunda resulta reiterativa. Lo más conveniente es que se les denomine simplemente cláusula de admisión y cláusula de

*separación, siguiendo la terminología legal.- - La cláusula de admisión es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a utilizar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante. La cláusula de separación consiste en el compromiso del patrón de separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.- - No es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón; son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley.- - Estas cláusulas no fueron obra de juristas, ni se trata de una concesión graciosa; las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical, en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos (mediante los perniciosos sindicatos blancos) y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de protección y de consolidación sindical.- - Hay quienes afirman que la cláusula de ingreso contra la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 5º constitucional. Consideramos que su establecimiento no impide al trabajador que se dedique a la actividad que más les acomode, siendo lícita; en todo caso, se traduce en una condición, en un requisito para ingresar a un empleo determinado”.*

En la parte final de su estudio dice el propio autor:

*“Habría que cuestionarse si estas cláusulas, que nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso pero incipiente, continúan siendo válidas hoy. Al pretender dar una respuesta, hay que tomar muy en cuenta el proceso de desgaste que han sufrido con el transcurso del tiempo, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase y en complicidad con los patrones.- - Las cláusulas de ingreso y separación se incorporaron a la Ley en un tiempo en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; era el ideal a alcanzar. En este momento, se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático. Hoy son parte del lenguaje ordinario y de la vida de todos los días, conceptos como “corrientes sindicales” y “disidencia sindical”. Acaso el tiempo de las cláusulas de admisión y de separación haya pasado. Tal vez su función esté agotada. Valdría la pena profundizar y meditar sobre este aspecto. De lo que estamos seguros es que hacen más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a los reclamos de los agrupados, que su ingreso y permanencia forzosos en las agrupaciones sindicales. No es aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos. La eficacia de la gestión sindical está en la variedad de sus estrategias y en la oportunidad*

*para aplicarlas. Las formas de actuación sindical también se agotan y hay que tener imaginación para renovarlas."*

Baltazar Cavazos en su libro "HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL", alude a la cláusula de exclusión refiriéndose a Mario de la Cueva. Dice:

*"Se ha dicho que esta cláusula es anticonstitucional porque ataca derechos esenciales como son la libertad de trabajo y de asociación.- - - Mario de la Cueva, al referirse a la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso, declara: "Nos pronunciamos en aquella ocasión (al estudiar la constitucionalidad de dichas), por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso y de preferencia sindical, pero declaramos la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación", porque "tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional". Estamos de acuerdo con lo expresado por el maestro de la Cueva, ya que como él mismo sostiene, la cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no se puede obligar a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. A mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 395 referido impugna abiertamente lo establecido en el artículo 358 de la propia ley de la materia, que textualmente dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". "Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá no puesta". Igualmente se violan los artículos 4 y 5 de nuestra Carta Magna, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la actividad que desee si ésta es lícita, cosa que de hecho le sucede a un trabajador si, aun contra su deseo, el sindicato lo expulsa de su seno. Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque estima que dicho sindicato es "blanco" y no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado de la empresa sin responsabilidad para ella. El profesor Jorge Garizurieta estima que la cláusula de exclusión no es anticonstitucional porque los derechos del "interés profesional" deben estar por encima de los intereses particulares, y que si un trabajador es expulsado del sindicato, éste puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente. Nosotros creemos, a pesar de que reconocemos validez a la brillante argumentación del maestro Garizurieta, que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador que haya renunciado al sindicato, sino aun en el supuesto de que haya sido expulsado de*

*éste, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden convertirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes. Otra cosa sería si el sindicato ejerciera una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar, pues estimamos que en tal eventualidad no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional. El procedimiento descrito sólo tendría validez si la cláusula se aplicara en caso de que el trabajador hubiera sido expulsado del sindicato, pues si se aplicara en caso de que hubiera renunciado voluntariamente, no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo. Por tales motivos creemos que la cláusula de exclusión es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres.- - - No nos convence el argumento esgrimido por el doctor de Buen Lozano en el sentido de que esta cláusula no es anticonstitucional en virtud de que las garantías están por encima de las garantías individuales, ya que sostenemos que las garantías otorgadas a la persona humana, como individuo, deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical. Los efectos de esta cláusula son tres: en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; en segundo término, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo, y finalmente, libera a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.”*

Del recorrido doctrinal que se ha hecho sobre las diversas posiciones adoptadas por tratadistas de derecho del trabajo sobre los temas de libertad sindical y de cláusula de exclusión, que se encuentran íntimamente relacionadas, se deduce, por una parte, que no existe unanimidad pues algunos llegan a la conclusión de que dicha cláusula es inconstitucional, especialmente en la especie que interesa al caso, a saber la de separación, pero otros llegan a la conclusión contraria. Por otra parte se advierte la existencia de interesantes consideraciones para fundar esas conclusiones que resultan ilustrativas. Así mismo se observa que algunos de los tratadistas o bien han cambiado de opinión, al paso de los años, o admitiendo una posición lo hacen con reservas e incluso, por otros motivos consideran la conveniencia de que esa cláusula de exclusión por separación desaparezca.

Un paso más para avanzar en la profundización del tema a fin de decidir cuál es la solución a la que debe llegarse y que resulta indispensable, radica en examinar los criterios aislados y de jurisprudencia que ha establecido la Suprema Corte sobre las cuestiones controvertidas o sobre temas íntimamente

relacionados. Al respecto debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el párrafo octavo del artículo 94 de la Constitución la jurisprudencia de los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre la interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano será obligatoria en los términos que fije la ley. Esto lo precisan los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo que, con ciertas especificaciones, según sea el órgano que la establezca, determinan que esa obligatoriedad sea para todos los órganos jurisdiccionales de la República; y el 177 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que hace extensiva esa obligatoriedad y sus reglas a asuntos diversos a los de amparo, en los que el Pleno de la Suprema Corte, sus Salas y los Tribunales Colegiados de Circuito establezcan criterios que, conforme a dichas reglas, integren jurisprudencia. Por consiguiente fundar una sentencia en jurisprudencia resulta obligatorio cuando se trata de un caso igual a los que dieron lugar a su establecimiento y, cuando es uno diverso, pero al que también puede aplicársele por extensión -lo que también es válido respecto de tesis aisladas- resulta conveniente al atenderse a la coherencia que corresponde al trabajo de lógica jurídica propio del juzgador. Sobre el tema de cláusula de exclusión por separación, ya se adelantó en el considerando segundo, no existe jurisprudencia. Sin embargo, existen tesis aisladas, incluso una que reconoce su constitucionalidad y existen tesis de jurisprudencia y aisladas sobre temas íntimamente relacionados y que por la coherencia apuntada, deben tomarse en consideración para fijar el criterio que debe sustentarse en el presente asunto.

Por lo que toca al primer tipo de tesis conviene reproducir las siguientes:

*“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. Si en el contrato colectivo existía una cláusula que establecía la exclusión de los trabajadores que no pertenecieron al sindicato titular de dicho contrato, en los términos de los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, y unos trabajadores renunciaron al sindicato, por lo que esta organización requirió al patrón para que fueran despedidos, resulta que la separación de los trabajadores se encuentra fundada precisamente en el artículo 236 citado; en el concepto de que, por tratarse de renuncia a la organización, o sea de un acto voluntario de los obreros y no de una sanción que se les haya aplicado por faltas cometidas, el sindicato debió llenar las formalidades necesarias para la legalidad de la expulsión de los trabajadores.” (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXV.- Página: 2043).*

*“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. No porque los actores hubieran dejado de pertenecer a un sindicato, que era el titular del contrato colectivo de trabajo; celebrado con cláusula de exclusión para sus miembros, y se adhirieran a otro organismo, puede decirse que los propietarios actores quedaron exceptuados de la aplicación de dicha cláusula de exclusión; ya que de acuerdo*

con los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato contratante tiene derecho para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros que dejan de pertenecer a él, bien porque renuncien o porque sean despedidos del sindicato.” (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: XCIX.- Página: 1799).

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Si la expulsión de un trabajador se debe a la aplicación de la cláusula de exclusión por el sindicato a que aquél pertenecía, y el sindicato no fue demandado, la junta responsable no estuvo en la posibilidad de resolver si la aplicación de la citada cláusula estuvo o no, fundada en causa legal, y si conforme al contrato colectivo, el patrón está obligado a despedir a los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato, que se separen o sean separados del mismo, esa cláusula es válida conforme a lo prevenido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y libra por lo mismo, de responsabilidad, al patrón que, en cumplimiento de ella, despida a un trabajador. Si la aplicación de la cláusula de exclusión es ilegal, no es el patrón quien tenga el derecho de decirlo y debe acatarla, porque los patronos carecen de facultades para resolver si una medida disciplinaria impuesta por un sindicato es o no justificada, pues de lo contrario se les daría injerencia en la organización interna de los sindicatos, lo que es ilegal; de manera que si un obrero no fue oído ni juzgado por el sindicato que le aplicó la cláusula de exclusión, tendrá derecho de demandar al mismo sindicato, su reinstalación, por indemnización constitucional, y por lo mismo, el laudo que absuelve al patrono, no es violatorio de las garantías individuales del trabajador.” (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: XCIV.- Página: 207).

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA APLICARLA. Para que se entienda bien aplicada la cláusula de exclusión, sin lesionar los derechos de los trabajadores, es menester que el patrón se cerciore previamente de si en el caso están satisfechas estas condiciones: a). Que existe en el Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión que lo obligue a despedir al trabajador que el Sindicato titular del contrato le indique (Artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo); b). Que el expulsado sea efectivamente miembro del Sindicato titular del contrato (artículo 236 ); c). Que el Sindicato le envíe una nota o comunicación por escrito, pidiéndole la aplicación de la cláusula de exclusión en contra de determinado trabajador (Artículo 236); d). Que el acuerdo de expulsión haya sido tomado por las dos terceras partes de los miembros activos del Sindicato (artículo 246-VII); y e). Que los motivos por los que se expulsó al

*trabajador y los procedimientos seguidos son precisamente los que se establecen en los estatutos del sindicato, para tomar tal medida (artículo 246-VII)."* (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CVI.- Página: 441).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS QUE LA EMPRESA DEBE CUMPLIR PARA APLICAR LA.** *Las empresas, al aplicar la cláusula de exclusión, no están en posibilidad de cerciorarse de si el sindicato cumplió con los estatutos o con la ley para expulsar a uno o varios trabajadores de su seno, porque la parte patronal no puede mezclarse en el régimen interno de la agrupación; no puede supervisar sus actos y, de hecho, resultaría inútil que pretendiera pedir cuentas a un sindicato por tomar una decisión, ya que esto sería rechazado por ser contrario a la posición de lucha de las agrupaciones obreras frente al sector patronal; por lo tanto todo lo que puede exigirse de una empresa, cuando se le reclame que ha separado del trabajo a uno o varios obreros por petición del sindicato, es que compruebe que existió requerimiento especial para hacerlo; que el contrato colectivo de trabajo, debidamente celebrado, contiene la obligación de acatar la petición del Sindicato de separar a los elementos que dejaron de pertenecer a él y, por último, que los elementos afectados hubieran pertenecido al sindicato. Exigir de una empresa la demostración de otros requisitos, sería obligarla a lo imposible, porque no puede mezclarse en el régimen interno del sindicato, ni supervisar su actuación."* (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXVIII.- Página: 149).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA.** *Los patrones que reciben la solicitud de aplicación de la cláusula de exclusión deben limitarse a constatar la autenticidad de las firmas del escrito de petición relativo, la existencia de dicha cláusula en el contrato colectivo y el hecho de que los excluidos pertenezcan o hayan pertenecido al sindicato contratante, sin tener facultad para averiguar si el procedimiento interior seguido por el propio sindicato al respecto se agregó a los estatutos y a la ley."* (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXI.- Página: 644).

**"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. REQUISITOS PARA SU APLICACIÓN.** *Para liberarse de responsabilidad por el despido de un trabajador a quien el sindicato titular del contrato colectivo aplique la cláusula de exclusión, al patrón le basta probar que dicho trabajador era miembro de la organización, que en el contrato se estipuló la cláusula citada y que el despido le fue solicitado por el sindicato, el que a su vez si es demandado, debe probar que para tomar el acuerdo de exclusión se ajustó a las decisiones de la Ley y de sus estatutos aplicables al caso."* (Quinta

Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXXII.- Página: 419).

*“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. SU APLICACIÓN ALCANZA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DEL SINDICATO. La cláusula de exclusión no opera únicamente en aquellos casos en que se expulse del sindicato a uno de sus miembros, sino que dicha cláusula, cuando ha sido pactada, opera también cuando el trabajador se separa voluntariamente del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo.”* (Sexta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: Quinta Parte, LXXXI.- Página: 11).

*“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 regule 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.”* (Séptima Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 163-168 Quinta Parte.- Página: 13).

*“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Conforme al artículo 395, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, podrá establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Y conforme al artículo 388, fracción I, si dentro de la misma empresa concurren varios sindicatos de empresa o industriales, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Ahora bien, esa votación, si ha de tener algún sentido democrático, en principio debe ser absolutamente libre de presiones, de manera que los trabajadores puedan expresar su preferencia por la titularidad del contrato sin la amenaza de ser separados del sindicato vencedor y de la empresa, si votan por el perdedor. De que se opte porque sea otro sindicato el que tenga la titularidad del contrato, no puede seguirse en forma legalmente necesaria, a manera de presión, la renuncia a la membresía en el sindicato vencedor, ni la expulsión de éste. Es posible suponer, por cuestiones de ventaja en el manejo del contrato, o de titubeos frente a la dirección sindical, que un trabajador desee pertenecer a un sindicato y, a pesar de ello, vote por el otro. Y, en todo caso, en principio la ley no fundamenta ni autoriza la presión sindical de expulsar a quienes en las votaciones se aparten de los lineamientos de los dirigentes del momento. Es razonable suponer que, en la mayoría de los casos y en la mayoría de los sindicatos, los miembros voten con sus dirigentes, pero esto no es, ni puede estimarse legalmente obligatorio. Por otra parte, el laudo no da más fundamento legal para la absolción, que la afirmación de que del comportamiento de los trabajadores, al votar, se desprende su adhesión al otro sindicato. Pero no dice que haya habido expulsión de esos trabajadores con apego a alguna cláusula del contrato colectivo, ya que no habla de expulsión, sino de que los trabajadores se separaron. Luego no podría la presente sentencia ocuparse de la legalidad de alguna resolución de expulsión, ni de la legalidad de alguna cláusula contractual que suprima la libertad democrática en las votaciones en que intervengan los trabajadores, pues ello sería suplir la deficiencia del laudo reclamado y analizar si sería posible o no mejorar su motivación y fundamentación, para sostener la absolción, lo que sería absurdo y contrario a la técnica del amparo. Pero, en todo caso, si el laudo no habla de que los trabajadores de que se trata hubiesen renunciado al sindicato demandado, ni se funda en que hubiesen sido expulsados por él, previamente a pedir su separación a la empresa, se tiene que concluir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo fue inexactamente aplicado.” (Séptima Época.- Instancia: Sala Auxiliar.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 217-228 Séptima Parte.- Página: 77).*

*“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, INAPLICABILIDAD DE LA, EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Los sindicatos tienen, con base en la ley, la facultad de incluir en su pacto colectivo y de aplicar en los casos en que los trabajadores renuncien a la membresía que los une con éstos, la cláusula que los faculta para solicitar del patrón que separe del trabajo a quienes renuncien a ser sus miembros. Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a raíz o con motivo de la precitada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato, para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configuraría una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuarse el recuento.” (Octava Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: II, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1988.- Página: 277).*

De las tesis aisladas que han quedado transcritas se desprende que este Alto Tribunal, en todas ellas, partió del supuesto de la validez de la cláusula de exclusión por separación en virtud de que se sustentaron en asuntos en los que no se planteó su inconstitucionalidad ni tampoco la de las normas que autorizaban que se introdujera en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Por lo tanto las tesis transcritas sólo resultan ilustrativas pues no existe en los criterios relativos ningún argumento que pudiera servir para resolver el problema de constitucionalidad de que se trata.

En la sentencia recurrida, dictada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en una de sus partes se dice: “No pasa desapercibido para este Tribunal Colegiado, el hecho de que existen diversos criterios aislados en relación al tema de la cláusula de exclusión, intitulados “CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN” y “CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, CONSTITUCIONALIDAD DE LA” (páginas 919, 995 y 2109, Tomo LXXVII, XLIV y XLVI del Semanario Judicial de la Federación), sin embargo, éstos no han integrado jurisprudencia, de ahí que en términos del artículo 192, de la Ley de Amparo, este órgano colegiado no está obligado a observarlas y aplicarlas”.

Las tesis aludidas son las siguientes:

*“CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN. La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista, puesto que no sólo no se opone al espíritu del artículo 123 constitucional, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal, que les permite obtener un mejoramiento, en las condiciones generales de trabajo, y, al mismo tiempo, evitar en lo posible, las luchas intergremiales. La tendencia del Estado mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos, y el artículo 186 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical. Podría objetarse que la Ley Federal del Trabajo no consignó el mismo principio para todos los sindicatos y que, por el contrario, sostiene un criterio distinto en los artículos 49 y 236; pero, con relación a esta cuestión, debe decirse, en primer término, que el legislador reconoció la licitud de las cláusulas de exclusión y si bien no se consignaron para todos los sindicatos como obligación, fue debido a que la evolución sindical en México, en la fecha de promulgación de la Ley Federal del Trabajo, por no haber alcanzado un grado suficiente de madurez no permitió la consignación de tales cláusulas pero la declaración de obligatoriedad de la cláusula en el artículo 186, revela que el legislador estimó que ese grado de madurez se habría alcanzado a propósito del trabajo ferrocarrilero y así se explica que en proyecto de Ley del Trabajo, formulado por el ex-presidente de la República, licenciado Portes Gil, en el año de 1929, sí se suprimió en el proyecto formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en 1931, se reprodujo literalmente en el artículo 186 de la ley vigente, como resultado del debate en el Congreso, en el que se expusieron las tendencias sindicalistas de la reglamentación, siendo de notar además que el proyecto del ex-presidente Portes Gil, adoptó una tendencia sindicalista, más marcada que la de la actual ley, y que no obstante no aceptar las cláusulas de exclusión para la totalidad de los sindicatos, hizo la excepción en beneficio de los ferrocarrileros, de todo lo cual se concluye que el repetido precepto, no sólo no es anticonstitucional, sino que traduce el espíritu sindicalista del artículo 123 constitucional.” (Tomo XI.VI, Pág. 995.- Sindicato Único Ferrocarrilero.- 14 de octubre de 1935)*

*"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, CONSTITUCIONALIDAD DE LA. No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letras g) y h), del artículo 123 constitucional, que estatuyen la nulidad de las condiciones contractuales que constituyan renunciaciones por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra, y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni está subjúdice cuando se impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo h), de la misma fracción XXVII, del artículo 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligarán a los contrayentes."* (Tomo LXXVII, Pág. 919.- Morales José B.- 8 de julio de 1943).

Sobre las tesis acabadas de reproducir y que para esta Sala nunca resultan obligatorias, además de ser aisladas no contienen argumentos jurídicos atendibles, puesto que, la primera (de 1935) sólo tiene afirmaciones dogmáticas o de carácter político, pero no hace análisis alguno relacionado con el contenido de preceptos constitucionales. Ciertamente se cita el artículo 123 pero sólo para aseverar dogmáticamente que el artículo de la Ley Federal del Trabajo cuestionado no sólo "no se opone a su espíritu sino que es por el contrario, su más fiel traducción" y que "traduce el espíritu sindicalista" que en él se contiene. La segunda tesis, además de su oscuridad, carece de razones de derecho que puedan servir de base para justificar la afirmación final de que no se demostró la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Por tanto se coincide esencialmente con lo expresado en la sentencia recurrida sobre la ineficacia de esas tesis.

En cuanto a las jurisprudencias del Pleno de la Suprema Corte relacionadas con el tema deben reproducirse las siguientes:

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

*la de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional.” (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, página 5).*

**“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de

*asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”*  
(*Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, página: 5).*

Las anteriores tesis de jurisprudencia sustentan criterios que si bien no se refieren ni expresa ni implícitamente al tema de la cláusula de exclusión por separación, ni a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que por elemental coherencia obligan a considerarlos inconstitucionales por violación a los artículos 9º y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución. En la primera tesis de jurisprudencia relativa a la afiliación obligatoria a las Cámaras de Comercio e Industria, establecida en el artículo 5º de la Ley de la materia, se sustenta con toda precisión el criterio de que la libertad de asociación establecida en el artículo 9º de la Constitución es un derecho de los gobernados que puede operar, entre otras direcciones, en el derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella. En la segunda tesis de jurisprudencia reproducida que determina que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X constitucional resulta aplicable al caso, en virtud de que si bien éste se encuentra regido por el Apartado A, fracción XVI, en el tema de que se trata ambos dispositivos son similares. Efectivamente en la fracción X del apartado B que se examina, dice en la parte relativa: “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. ...”. La fracción XVI del apartado A señala: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales; etcétera”. Ahora bien en esa jurisprudencia también se estableció el criterio de que la libertad sindical, en uno de sus sentidos consiste en la libertad de separación o renuncia a formar parte de la asociación. Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo cuya constitucionalidad se examina establecen en la parte que interesa que en el contrato colectivo o en el contrato-ley podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien, lo que es notoriamente contrario al principio de libertad sindical y al de libertad de asociación, en el aspecto referido, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente que en la Constitución se establezca esa garantía general (libertad de asociación; artículo 9º), y específica (libertad sindical; artículo 123, apartado A, fracción XVI) conforme a las cuales la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato y renunciar a ellos y dos normas de ley secundaria establezcan como consecuencia del ejercicio de ese derecho, la separación del trabajo cuando sea en el sentido de renunciar. Ejercer un derecho consagrado constitucionalmente y perder el trabajo como consecuencia de ello, conforme a la autorización de una ley secundaria resulta absurdo, conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Carta Fundamental. Al respecto resulta pertinente precisar que el hecho de que la cláusula de exclusión sea consecuencia del acuerdo de voluntades entre la empresa y los trabajadores, no impide que se declaren inconstitucionales los preceptos que lo autorizan y, como consecuencia, que no pueda considerarse

válida la referida cláusula cuando forma parte de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley, como sucede en el caso, en relación con el artículo 88.

Debe analizarse si la cláusula de exclusión, por separación de un trabajador al sindicato que pertenecía, que puede ser pactada en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley conforme lo dispuesto por los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo respeta los límites permitidos por la Constitución Federal, es decir, no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en el pacto federal.

Retomando el contenido de la última parte del artículo 395 de la Ley Federal, el que no obstante que ha quedado transcrito para claridad del proyecto se reproduce en la parte que interesa, dice: *"podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."*; disposición de la que se desprende que el vehículo para la aceptación de la cláusula de exclusión lo es el contrato colectivo de trabajo y consiste en el derecho de los sindicatos a exigir del patrón que separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncian a seguir perteneciendo a éste. La redacción de este artículo permite sostener que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan solo lícita y posible en los contratos colectivos de trabajo.

En principio debe destacarse la contradicción interna que existe entre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto al tema a que en este estudio se refiere, en específico a aquella que contempla la prohibición de sancionar a un trabajador que decide separarse del sindicato al que pertenece contenida en el artículo 358 de dicho ordenamiento. Se precisa que entre los preceptos de la Ley Federal del Trabajo existe contradicción interna para efectos de abordar con mayor claridad el estudio de la cuestión de constitucionalidad que subsiste en el presente recurso; en el entendido de que la inconstitucionalidad de los preceptos reclamados no depende de esa contradicción, tal como se advierte de la siguiente tesis:

*"LEYES, INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS. La inconstitucionalidad de una ley surge de su contradicción con un precepto de la Constitución y no de oposición entre leyes secundarias." (Novena época.- Instancia: Pleno.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo: XI, Marzo de 2000.- Tesis: P./J. 25/2000.- Página: 38)*

Ley Federal del Trabajo.

*"Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.- Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del*

*sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”*

Se afirma que existe una contradicción entre el contenido de los artículos 395, último párrafo y 358, de la ley laboral, pues mientras que en el primero se contempla la posibilidad de que en un contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión, consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón la separación de aquel trabajador que decida separarse de aquél; en el segundo se determina la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula que tienda a castigar pecuniariamente al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece.

Explicado en otros términos mientras que el artículo 395, último párrafo, de la ley de la materia, prevé un castigo consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón para que separe –despida- a un trabajador que ha decidido ya no pertenecer a aquél, dicho en otras palabras permite que se obligue al trabajador a pertenecer a un sindicato restringiéndole su derecho a decidir no formar parte de él; el artículo 358 del ordenamiento referido, contempla una prohibición, consistente en que cualquier cláusula que se pacte en el contrato colectivo tendiente a –castigar- imponer una sanción pecuniaria a un trabajador que decide separarse al sindicato que pertenecía se tendrá por no puesta. Esto es, en ambos dispositivos se contempla la misma hipótesis –la separación voluntaria de un trabajador del sindicato al que pertenece- pero en uno se contempla el castigo consistente en el despido de su empleo –cláusula de exclusión- y en otro se prohíbe el castigo –multa-.

De lo expuesto se puede concluir que si bien es cierto que los patrones y los sindicatos están autorizados para suscribir contratos que regirán las condiciones laborales, también lo es que acorde con el artículo 123, Apartado “A”, fracción XXVII, inciso h), tienen la limitación de que en dichos pactos no deben convenir estipulaciones que puedan traducirse en renuncia a los derechos de los trabajadores.

En esa medida, si el propio artículo 123, Apartado “A”, fracción XVI, constitucional, en relación con el 9º, confieren a los trabajadores la garantía social de la libre sindicación, es obvio que se traduce en renuncia a ese derecho la inclusión en los contratos-ley de la cláusula de exclusión; justamente por eso son inconstitucionales los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que permiten su inclusión en los pactos colectivos y en los contratos-ley.

En cuanto al argumento relativo a la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, debe precisarse que podría ser motivación para que el Poder Reformador de la Constitución introdujera una reforma que así lo estableciera pero, jurídicamente, no es posible aceptarlo cuando lo que se desprende de los artículos 9º y 123, Apartado B, fracción X,

según la interpretación jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte, que entre esos dispositivos y las garantías de libertad de asociación y de sindicación no existe oposición alguna sino, por el contrario, son plenamente coherentes. Debe precisarse que lo establecido por el más Alto Tribunal, en relación al Apartado B, fracción X, del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual.

En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se ha hecho en esta sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo en este proceso interpretativo, también resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor, como se ha hecho en esta sentencia, con las limitaciones propias de su naturaleza, el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata se haga derivar de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia, tendrían que tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados y, en torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera fundamentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1º reconoce a "todos los individuos" sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria como en el caso lo sería la Ley Federal del Trabajo, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en

actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para "todos los individuos", incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Por otra parte también se advierte la violación del artículo 5º de la Constitución. En su párrafo inicial dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad".

Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la cláusula de exclusión por separación con fundamento en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5º, incluso anteponiendo la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.

En cuanto a algunos planteamientos que se hacen en los agravios y que coinciden con lo expresado dentro de la doctrina sobre el tema a estudio que se ha considerado, en el sentido de abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión o de su prohibición, debe establecerse que no pueden servir de base para determinar si los preceptos relativos son o no inconstitucionales pues tal problema debe determinarse, como se ha hecho, en este fallo, examinando los preceptos legales en su contenido en relación con las normas constitucionales aplicables, pues los abusos son ajenos a tal cuestión y tendrían que resolverse, en su caso, por otros procedimientos.

Los abusos que se destacan, medularmente consisten, a favor de la existencia de la cláusula de exclusión por separación, en que permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste lo que puede utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que pueden tener unidos solidariamente en coalición sindical. En contra del establecimiento de la cláusula de exclusión por separación se argumenta en el sentido de que con ella se propicia el establecimiento de lo que se califica como "sindicatos blancos" y líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que aún puede reflejarse políticamente en mecanismos corporativos de manipulación.

Finalmente debe señalarse que no pasa inadvertido a esta Sala que el Sindicato recurrente hizo diversos planteamientos específicos cuyo análisis es innecesario pues cualquiera que fuera el resultado a que se llegara no desvirtuaría los razonamientos expresados para fundar la conclusión a la que se

arribó. Además, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos.

Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, Apartado "A", fracción XVI, y 9º constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. Por tal motivo debe confirmarse la sentencia recurrida en la materia de la revisión y otorgarse el amparo solicitado para el efecto de que la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que prescinda de la aplicación de los preceptos declarados inconstitucionales, así como del artículo 88 del contrato-ley referido, y resuelva en consecuencia, en relación a la reinstalación de los trabajadores quejosos y del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

*"PRIMERO.- Se confirma la sentencia recurrida, en la materia de la revisión.*

*SEGUNDO.- LA JUSTICIA DE LA UNIÓN AMPARA Y PROTEGE a (1) Abel Hernández Rivera, por sí y como representante de (2) Sergio Coria Porras, (3) Rodrigo Amable Sánchez, (4) Alberto González Corona, (5) Rodrigo Zárate Jiménez, (6) Aristeo Rojas Galicia, (7) Gilberto Cortés Romero, (8) Manuel Ávila Vera, (9) Mario Dorantes Casas, (10) Martín Gómez Martínez, (11) Francisco González León, (12) José González López, (13) Adelaido Vázquez Galván, (14) Teresa Guadarrama Castro, (15) Marcelo Camacho González, (16) Ernesto Aguilar Gallegos, (17) Nabor Ojeda Alverdín, (18) Demetrio Hernández Sosa, (19) José Herrera Aguilar, (20) Fernández y/o Fernando (sic) Bañuelos Mora, (22) Indalecio Martínez Hernández, (23) Félix Ricardo Lara Ramírez, (24) Fulgencio Merino Méndez, (25) Ladislao Moreno Rojas, (26) Alejo Solano Peña, (27) Gilberto Ojeda Herrera, (28) Ramón Torres Hernández, (29) Abundio Tontle Molina, (30) Enrique Trejo Iglesias y (31) Ramón Hernández Andrade en contra del acto de la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y*

*Arbitraje, y que hacen consistir, en el laudo dictado el tres de abril del dos mil, en el juicio laboral número 106/98, seguido por los ahora quejosos en contra del INGENIO EL POTRERO, SOCIEDAD ANÓNIMA, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, y la SECCIÓN NÚMERO 23 del mencionado Sindicato, como tercero perjudicado, para los efectos precisados en el último considerando de esta ejecutoria.*

*Notifíquese; con testimonio de esta resolución, vuelvan los autos al Tribunal Colegiado de Circuito de origen, y, en su oportunidad, archívese este asunto como totalmente concluido.*

*Publíquese íntegramente la parte considerativa de esta sentencia en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.*

*Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de diecisiete de abril de dos mil uno, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, José Vicente Aguinaco Alemán y Presidente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia."*

El fallo de referencia se apoyó, sustancialmente, en las consideraciones siguientes:

1. Que las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siempre y cuando no contravengan los derechos que, de manera imperativa, se encuentran establecidos en la Constitución Federal.
2. Que la Ley Federal del Trabajo contempla un Contrato Colectivo de Trabajo, entendido como un conjunto de acuerdos de voluntades en donde las partes establecen las condiciones generales de trabajo y pactan su ámbito de validez personal y temporal.
3. Que existe una contradicción entre 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.
4. Que si bien es cierto que 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.

5. Que si el propio artículo 123, Apartado A, fracción XVI, en relación con el 9º, ambos de la Constitución Federal, otorgan a los trabajadores la garantía social de la libre sindicación, la inclusión en los Contratos Colectivos de la Cláusula de Exclusión se traduce en la renuncia a ese derecho.
6. Que también se vulnera el artículo 5º constitucional porque, al establecerse en un Contrato Colectivo de Trabajo la Cláusula de Exclusión por Separación, con fundamento en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse a un trabajador, en concreto, se impide que la persona se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo a solicitud del sindicato titular del contrato, situación diversa a las dos excepciones que señala el artículo 5º, en cuanto a que sólo podrá impedirse el trabajo por determinación judicial cuando se ataquen derechos de tercero, o por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

De las consideraciones realizadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, concluyo que el máximo tribunal de nuestro país deja a un lado la historia que dio origen a las cláusulas, es importante hacer hincapié, recordando lo que al principio y a lo largo del presente trabajo se ha venido manifestando, en que el tema concerniente a la libertad que los trabajadores tienen en lo individual de integrarse a un sindicato, o de no hacerlo, es decir, de su libertad sindical o de sindicación, ya que se encuentra intrínsecamente vinculado con el estudio de las Cláusulas de Exclusión.

La resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debió ser dictada desde una perspectiva histórica, de otra manera, bien podría surgir la pregunta: ¿por qué hasta ahora la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara la inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión por Separación?, ya que el tema ha sido puesto a su consideración en varias ocasiones, y prueba de ello es que en la misma resolución hace referencia a las tesis emitidas por la propia Corte; si en la evolución del movimiento sindical, no sólo fueron consideradas como necesarias, sino incluso indispensables, en aras de lograr la formación, integración y consolidación de los sindicatos, tal y como lo señala la historia desde su nacimiento a finales del siglo XIX.

Los tratadistas en derecho, los psicólogos y los economistas, coinciden en que el hombre es un ente sociable por naturaleza, *zoon politikon*, como lo expresó Aristóteles hace cientos de años, al decir que para que el hombre pudiera vivir apartado de la sociedad, tenía que ser un dios o una bestia; claro que no es el extremo que ahora estamos tratando, pero esto nos da la idea de que los asalariados, para lograr conservar y disfrutar sus

derechos, han tenido que buscar, conforme a su esencia, el modo de fortalecer su situación, estando juntos y organizados, y han comprobado que les ha resultado más eficaz a través de organizaciones gremiales. Los juristas concuerdan en que la libertad de asociación es un atributo inherente o connatural al hombre y que nace con él. En esa medida, en casi todas las constituciones del mundo se garantiza tal libertad como un valor fundamental del individuo, permitiéndole asociarse bajo diversas formas, entre ellas la sindical.

En México, la libertad sindical está reconocida en el artículo 123, Apartado A, fracción XVI, de la Constitución Federal, que señala que los obreros tendrán el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses, un claro ejemplo de este reconocimiento; Por otra parte, dicha libertad es reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, como ya se ha expuesto.

Por ello, estimo firmemente que la libertad de asociación no se contraponen con la libertad de sindicación, sino que aquella forma parte de la última; La libertad de asociación se ejerce al paralelo con la de sindicación al ejercer la potestad personal de decidir y elegir la pertenencia a determinada agrupación.

En ese contexto, puedo sostener que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan las Cláusulas de Exclusión, no restringen en ninguna forma la libertad personal, por las siguientes razones:

En primer lugar, porque en un Estado de Derecho debe ser condición indispensable para la subsistencia o fortaleza de un sindicato, mantener a los trabajadores como agremiados, unidos, a través de las Cláusulas de Exclusión, esto, fundado y motivado en que el interés colectivo debe estar por encima del individual, porque aquel interés debe manifestarse hacia adentro del sindicato, es decir, no agrediendo a sus socios al extremo de ir en contra del fin común de la agrupación, específicamente cuando por alguna razón dejaron de tener la ideología a la que por voluntad propia se unieron en pro de su beneficio, y ya no quieren continuar perteneciendo a él, o cuando evidentemente exista causa fundada en su contra de haber pretendido ocasionar un daño a la asociación, y por consiguiente a todos los que la forman, afectando intereses individuales e intereses colectivos.

En un país democrático como el nuestro, el interés colectivo es la manifestación del conjunto de fuerzas, y en este caso es la fuerza de los trabajadores unidos con lo que cuentan para defender sus derechos adquiridos y alcanzar el reconocimiento de otros, y la libertad personal de asociación, la cual la ejerce el individuo al momento de decidir pertenecer o no al grupo sindical, implica un valor fundamental del hombre, que a fin de cuentas trasciende en beneficio del grupo una vez integrado como tal. En esas condiciones, las Cláusulas de Exclusión, vienen a fortalecer el ejercicio del derecho de sindicación, en tanto que apoyan al trabajador a agruparse y

permanecer unidos y fuertes como socios de un sindicato, aun y cuando no estén de acuerdo en todas las decisiones, ya que no es posible ni será jamás, que en un grupo las voluntades concuerden al cien por ciento. Sin embargo, es posible que el fin común sea el mismo para todos.

En segundo término, considero que la libertad de ocupación consignada en el artículo 5° del Pacto Federal, apoya fielmente tanto al derecho del individuo para dedicarse al trabajo que desee como para mantenerse o no en el que desempeña, el hecho de que pertenezca por su voluntad, al sindicato titular del Contrato Colectivo, no significa que su libertad para elegir y desempeñar la profesión, oficio o industria haya sido coartada, ya que el individuo ejerció ese derecho en el momento en el que decidió unirse y pertenecer a un grupo determinado.

Asimismo, no es congruente establecer que las Cláusulas de Exclusión contravienen la libertad de sindicación reconocida en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución, en virtud de que esta libertad es ejercida en el momento de externar la voluntad y otorgar la aceptación al pertenecer al grupo social al que se le invita a formar parte, afiliándose al sindicato titular del Contrato Colectivo, teniendo como principio la unidad e integración de ese grupo.

Lo anterior, significa que esta postura se encuentra radicalmente opuesta a la de aquellos destacados juristas que sostienen la inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión; ya que esta postura se basa en que las cláusulas son un instrumento útil para fortalecer el corporativismo sindical y no permitir la injerencia de los patrones en detrimento de los sindicatos, estoy convencida de que, compartiendo el anhelo de fortalecimiento de los sindicatos, que evidentemente redundará en mejores condiciones para el trabajador, y que para ello es elemental la inserción de las Cláusulas de Exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo, y ello, aunado a la reestructuración adecuada de los estatutos correspondientes que den certeza al trabajador sobre la rectitud en manejo de aspectos tan importantes como los relativos a la elección y conducta de los dirigentes en la relación obrero-patronal; al manejo de cuotas y del patrimonio del sindicato; sobre la capacitación para los trabajadores; las expectativas ciertas y justas para el desarrollo profesional del trabajador; los mecanismos más efectivos en defensa de los derechos de sus agremiados; y la previsión de procedimientos disciplinarios con resoluciones imparciales y sanciones justas y equitativas, se logrará el fin único por el que los sindicatos nacieron: justicia social.

Como consecuencia de lo expuesto, debe tomarse en cuenta que las Cláusulas de Exclusión son, en la actualidad, una figura necesaria y urgente que constituye un apoyo real para la dinámica del desarrollo social, y que la declaración de inconstitucionalidad que determinó la Suprema Corte de Justicia de la Nación riñe con los planes y objetivos de la productividad,

puesto que, en no pocos casos se han presentado ante las juntas de conciliación y arbitraje en el país, la parte patronal, so pretexto de cumplimiento a esta resolución pidiendo la exclusión de estas elementales Cláusulas.

Debo concluir exponiendo que con independencia de lo justificado que resulta la existencia de las Cláusulas de Exclusión, se hace necesaria la inclusión de las mismas, puesto que el trabajador buscaría adherirse y permanecer en el sindicato que le brindara condiciones mejores para desarrollarse en la actividad de su elección, pues ello redundaría en su seguridad, en la tranquilidad y estabilidad del núcleo familiar.

## 4.2 CONSECUENCIAS LEGALES

Las Cláusulas de Exclusión han sido desde siempre, motivo de atención; a su nacimiento, fueron señaladas como logros por parte de la clase trabajadora, a lo largo de su vida en el Derecho del Trabajo, han sido objeto de diversas opiniones, a favor y en contra de su aplicación, hoy en día, la resolución de inconstitucionalidad de las controvertidas Cláusulas de Exclusión, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, trae consigo confusión e incertidumbre, y es por ello, que a lo largo de su historia han dejado huella en el marco legal de nuestro país

Las consecuencias legales derivadas de la aplicación de estas controversiales Cláusulas, se ven reflejadas en diversas tesis jurisprudenciales, emitidas por la misma autoridad que declaró su inconstitucionalidad, como son las siguientes:

*"CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN, NATURALEZA DE LA. De acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, la cláusula de exclusión tiene dos aspectos, pues mientras el primer precepto se refiere a la aplicabilidad de dicha cláusula, en cuanto obliga al patrono a no admitir como trabajadores, sino a quienes forman parte del sindicato titular del contrato, el segundo se refiere a su aplicabilidad en cuanto el patrono queda obligado a separar, a petición del sindicato titular del contrato, a aquellos trabajadores que, habiendo formado parte del propio sindicato, se separen de éste o sean expulsados del mismo. Como se desprende de estas disposiciones, el espíritu del legislador, al reconocer como lícitas en los contratos de trabajo, las cláusulas de exclusión, no ha podido ser otro que fortalecer a los sindicatos obreros, como un medio de defensa de la clase trabajadora, frente al patrono, y al mismo tiempo, lograr, por medio del desarrollo de la organización sindical, la supresión de los conflictos intergremiales; y si esto es así, lógico es concluir que la cláusula de exclusión, donde no se impone al patrono la obligación de sólo admitir en su negociación como obreros a miembros del sindicato titular del contrato colectivo, o bien la de despedir a petición del mismo sindicato titular del contrato, a los trabajadores que sean expulsados o separados de su seno, no es tal cláusula de exclusión."* (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: L.- Página: 1424). El Subrayado es propio.

*"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA APLICARLA. Para que se entienda bien aplicada la cláusula de exclusión, sin lesionar los derechos de los trabajadores, es menester que el patrón se cerciore previamente de si en el caso están satisfechas estas condiciones: a). Que existe en el Contrato Colectivo de Trabajo la cláusula de exclusión que lo obligue a*

*despedir al trabajador que el Sindicato titular del contrato le indique; b). Que el expulsado sea efectivamente miembro del Sindicato titular del contrato; c). Que el Sindicato le envíe una nota o comunicación por escrito, pidiéndole la aplicación de la cláusula de exclusión en contra de determinado trabajador; d). Que el acuerdo de expulsión haya sido tomado por las dos terceras partes de los miembros activos del Sindicato; y e). Que los motivos por los que se expulsó al trabajador y los procedimientos seguidos son precisamente los que se establecen en los estatutos del sindicato, para tomar tal medida." (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CVI.- Página: 441). El Subrayado es propio.*

*"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS QUE LA EMPRESA DEBE CUMPLIR PARA APLICAR LA. Las empresas, al aplicar la cláusula de exclusión, no están en posibilidad de cerciorarse de si el sindicato cumplió con los estatutos o con la ley para expulsar a uno o varios trabajadores de su seno, porque la parte patronal no puede mezclarse en el régimen interno de la agrupación; no puede supervisar sus actos y, de hecho, resultaría inútil que pretendiera pedir cuentas a un sindicato por tomar una decisión, ya que esto sería rechazado por ser contrario a la posición de lucha de las agrupaciones obreras frente al sector patronal; por lo tanto todo lo que puede exigirse de una empresa, cuando se le reclame que ha separado del trabajo a uno o varios obreros por petición del sindicato, es que compruebe que existió requerimiento especial para hacerlo; que el contrato colectivo de trabajo, debidamente celebrado, contiene la obligación de acatar la petición del Sindicato de separar a los elementos que dejaron de pertenecer a él y, por último, que los elementos afectados hubieran pertenecido al sindicato. Exigir de una empresa la demostración de otros requisitos, sería obligarla a lo imposible, porque no puede mezclarse en el régimen interno del sindicato, ni supervisar su actuación." (Quinta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: CXXVIII.- Página: 149). El Subrayado es propio.*

*"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, CONSTITUCIONALIDAD DE LA. No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letras g) y h), del artículo 123 constitucional, que estatuyen la nulidad de las condiciones contractuales que constituyan renunciaciones por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra, y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni está subyúdice cuando se*

*impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo h), de la misma fracción XXVII, del artículo 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligarán a los contrayentes.” (Tomo LXXVII, Pág. 919.- Morales José B.- 8 de julio de 1943). El Subrayado es propio.*

*“CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN. La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista, puesto que no se opone al espíritu del artículo 123 constitucional, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal, que les permite obtener un mejoramiento, en las condiciones generales de trabajo, y, al mismo tiempo, evitar en lo posible, las luchas intergremiales. La tendencia del Estado mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos, y el artículo 395 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical. (Tomo XLVI, Pág. 995.- Sindicato Único Ferrocarrilero.- 14 de octubre de 1935). El Subrayado es propio.*

*“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN LA APLICACIÓN DE LA. Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, 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.” (Séptima Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 74 Quinta Parte.- Página: 17). El Subrayado es propio.*

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. DESPIDO POR LA APLICACIÓN DE LA. Para que un patrón se libere de responsabilidad frente a sus trabajadores a los que el sindicato titular del contrato colectivo aplique la llamada cláusula de exclusión, debe cerciorarse de que el oficio o comunicación en que se le pide la separación de dichos trabajadores es auténtico, de que en el contrato colectivo está pactada la obligación a su cargo de separarlos y de que los afectados son miembros de la organización, pues si se satisfacen tales requisitos el despido no puede pararle ningún perjuicio, siendo responsable el sindicato de los daños y perjuicios que cause a los interesados en el caso de no haber actuado de acuerdo con la ley y sus propios estatutos, pero sin que el patrón tenga facultad de investigar la legalidad de los procedimientos internos seguidos por la organización sindical, ya que esto constituiría una intromisión que en manera alguna está autorizada por la ley.” (Sexta Época.- Instancia: Cuarta Sala.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: Quinta Parte, LX.- Página: 13). El Subrayado es propio.

Del análisis de todos y cada uno de los anteriores criterios aislados, nos percatamos que no fue sino hasta el 17 de abril de 2001, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite un precedente en el que declare de inconstitucionales a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en algunos de ellos, de manera expresa y en otros más de manera implícita reconoce la constitucionalidad de los mismos y su aplicabilidad.

### 4.3 CONSECUENCIAS REALES

La resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resulta importante, en la medida en que por primera vez califica de inconstitucional a las cláusulas de exclusión previstas en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, resalta también, la jerarquía que hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los derechos individuales y de los derechos sociales, al analizar el derecho de asociación (artículo 9o. constitucional), y el derecho de asociación profesional (artículo 123-A, fracción XVI constitucional), jerarquía que podría derribar la idea, más o menos consolidada en un sector de la doctrina nacional, de que la Constitución mexicana es una Constitución social.

Por lo anterior, se hace necesario estudiar las razones que motivaron la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al analizar el interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerse confrontándolos con la doctrina, con la voluntad del poder constituyente, y en su caso, del poder reformador de la Constitución, así como con lo establecido en los artículos 5o., 9o. y 123-A, fracción XVI de la Constitución Mexicana.

En cuanto al argumento relativo a la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, debe precisarse que podría ser motivación para que el Poder Reformador de la Constitución, (así denominado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación) introdujera una reforma que así lo estableciera pero, jurídicamente, no es posible aceptarlo cuando lo que se desprende de los artículos 9o. y 123 constitucionales, según la interpretación jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que entre esos dispositivos y las garantías de libertad de asociación y de sindicación no existe oposición alguna sino, por el contrario, son plenamente coherentes puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual. En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se hizo en esa sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123 de nuestra Carta Magna; así mismo, en este proceso interpretativo, también resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor, como se ha hecho en esta sentencia, con las limitaciones propias de su naturaleza, el

análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores.

Cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación hace referencia a la doctrina, considera que no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una disposición derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyen a la Constitución, como puede ser considerar que las Cláusulas de Exclusión responden a un interés general, mientras que la libertad de asociación responde a un interés individual, por lo que el interés general debe imperar sobre el interés individual. La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que dicho argumento, completamente adecuado a nivel académico, debe encontrar un soporte en la Constitución o en sus elementos de interpretación.

Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata se haga derivar de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que las Cláusulas de Exclusión respondieran a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia, tendrían que tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados.

Un sector de la doctrina tradicional mexicana suele ver el Derecho del Trabajo como un derecho de clase. A partir de dicha visión, se entiende que se considere que los derechos colectivos deben primar sobre los derechos individuales. Así, por ejemplo, el ilustre jurista mexicano Don Mario de la Cueva señala que, en la Cláusula de Exclusión de Ingreso se encuentra "la naturaleza del derecho colectivo del trabajo como un derecho de clase",<sup>79</sup> y al referirse a la Cláusula de Exclusión por separación, indica, que ésta es "otra manifestación del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora".<sup>80</sup>

En el mismo tenor, el Doctor Néstor de Buen Lozano, señala que, "sostener a estas alturas que lo colectivo no es preferente sobre lo individual es desconocer el tránsito ya antiguo del liberalismo contractual del siglo XIX hacia el sentido comunitario y social del siglo XX... La Constitución de 1917 no ha dejado de ser social. Y aunque no haya una disposición específica que indique que lo colectivo domina sobre lo social, de hecho es el espíritu de nuestro régimen constitucional. O, por decirlo, en la pura expresión jurídica:

---

<sup>79</sup>De la Cueva, Mario "El nuevo derecho mexicano del trabajo", México, Porrúa, 2002, Pág. 312 y 313.

<sup>80</sup> Ibidem Pág. 313

el predominio de lo social sobre lo individual expresa un principio general de derecho constitucional.”<sup>81</sup>

“Es menester señalar que el siglo XX, en el ámbito jurídico, se ha distinguido por el nacimiento de los llamados derechos sociales y de los derechos colectivos, algunos distinguidos pensadores lo dilucidaron como el progresivo avance de lo social sobre lo individual. Así, desde el punto de vista doctrinal, se pensó en el nacimiento de un derecho social aunque en estricto sentido todo el derecho es social de hecho, algunas prescripciones normativas en el ámbito administrativo, penal, civil y mercantil empezaron a tomar cierto tinte social, es decir, tendían a compensar, equilibrar o atenuar desigualdades. Además nacieron otras disciplinas que buscaban proteger los intereses difusos de la colectividad, tales como el derecho del consumidor y el derecho del medio ambiente, o que buscaban proteger grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad. En dicha inclinación social de las normas, se ha querido ver la desaparición de la regulación individualista.”<sup>82</sup>

En tal sentido, a pesar de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su resolución no se apoyó en una amplia gama de tratadistas para fundamentar su resolución, cierto es que en la Constitución Mexicana no se hace referencia en ninguna parte a la primacía de lo colectivo sobre lo individual, pero si lo es que este principio es una característica del Derecho Social, al cual pertenece el Derecho del Trabajo.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el poder constituyente y el poder Reformador de la Constitución no han establecido que la libertad de sindicalización es una excepción a la libertad de asociación, ni que las Cláusulas de Exclusión respondan a un interés general que deba imperar sobre el interés individual que garantiza la libertad de asociación. De hecho, señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación que la Constitución sólo admite excepciones a las garantías individuales si expresamente se señalan en la ley fundamental, por lo que jurídicamente es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133, que una ley secundaria, como lo es la Ley Federal del Trabajo, pueda establecer limitaciones a las garantías individuales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación advierte en su resolución que la fracción XVI del apartado A del Artículo 123 Constitucional reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera fundamentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que las referidas Cláusulas de Exclusión,

---

<sup>81</sup>De Buen Lozano, Néstor. "Notas perversas respecto de una ejecutoria mal concebida sobre cláusulas de exclusión", en Kurczyn, Patricia y Macías Vázquez, María Carmen (coords.), *La Libertad sindical: cláusula de exclusión*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, Pág. 28.

<sup>82</sup>Radbruch, Gustav, "Introducción a la filosofía del derecho", trad. de Wenceslao Roces, México, FCE, 1951, Pág. 192.

respondan a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, manifiesta que de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos" sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria como en el caso lo sería la Ley Federal del Trabajo, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para "todos los individuos", incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

De lo anterior podemos establecer que, al considerar la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que "...la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma específica de sindicación...", está colocando los derechos sociales en un segundo término, ya que, desde su punto de vista, los derechos sociales están encuadrados dentro de las garantías individuales. Esta apreciación del máximo tribunal resulta sumamente importante en la medida en que establece una jerarquía entre los derechos colectivos y los derechos individuales.

Sin duda, la Constitución de 1917, en relación con la de 1857, resultó sumamente diferente, en la medida en que además de las garantías individuales, estableció por primera vez una serie de garantías sociales. Situación que ha hecho que algunos tratadistas consideren a la Constitución mexicana como la primera Constitución Social en el mundo. Al respecto, hay argumentos para sustentar esta opinión, por ejemplo, Félix Palavicini, en su Historia de la Constitución de 1917 señala que:

"Las diferencias de esas Constituciones (de 1824 y 1857) cuyas estructuras y orientación fue limitada por nuestra Constitución de 1857, consistía en que la primera parte, la material o dogmática, reconocían los derechos del ciudadano, pero olvidaban a las sociedades, a la vida colectiva. Fue la Constitución de 1917, la primera de las constituciones modernas, que además de las garantías individuales estableció los derechos colectivos."<sup>83</sup>

Otro argumento que utiliza la Suprema Corte de Justicia de la Nación para señalar la inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión, tiene que ver con la confrontación que realiza entre las garantías individuales (Artículo 5o. y 9o. constitucionales), con las garantías sociales (Art. 123 constitucional).

---

<sup>83</sup>Palavicini, Félix F., "Historia de la Constitución de 1917" México, 1938, Pág. 49.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación existe una violación del artículo 5o. constitucional, en la medida que las Cláusulas de Exclusión, atentan contra la libertad de trabajo, así como del artículo 9o. constitucional que garantiza la libertad de asociación, como una garantía individual fundamental.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación advierte la violación del artículo 5o. de la Constitución, argumentando que en su párrafo inicial dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad". Y que al establecerse en un Contrato Colectivo de Trabajo la Cláusula de Exclusión con fundamento en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5o. de nuestra Carta Magna, incluso anteponiendo la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.

Para nuestro máximo tribunal, el derecho de sindicalización constituye una manifestación de la garantía individual de asociación, por lo que no se puede considerar en ningún momento que aquél pueda imperar sobre dicha garantía individual. Además que en ningún momento la Constitución establece excepción alguna, como ya se ha sido anotado más arriba.

A este respecto podemos decir que, una garantía se debe tomar en cuenta en lo general, ya que así se contempla la posible actividad de una persona, y con ello una consecuencia, traduciéndose así en la aceptación o en la pérdida de un empleo, sin embargo, no se afecta esa garantía por el hecho de que se apliquen las Cláusulas de Exclusión, que se refieren a una actividad específica, derivada de una relación concreta de trabajo y no a una prohibición genérica que pudiese impedir a una persona, bajo cualquier circunstancia, desempeñar a alguna profesión, industria, comercio o trabajo.

Las Cláusulas de Exclusión no implican la renuncia individual de nadie, son simplemente un mecanismo para la defensa del mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa que le otorga la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, aquello que denominamos el "mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa", es justamente colocado en un segundo nivel por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la medida que en primer lugar, o de mayor interés, es el derecho individual de

pertenecer o no pertenecer a una asociación, sin que esto menoscabe su libertad de dedicarse al oficio o profesión que desee, lo cual puede ocurrir si un trabajador es separado de la empresa porque ha renunciado al sindicato o sea expulsado de la empresa (a petición del sindicato) por pretender crear otra organización gremial.

Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no desestima los argumentos a favor del mantenimiento de la Cláusula de Exclusión por Separación (el hecho de permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede repercutir en el debilitamiento del poder sindical, lo cual puede ser aprovechado por los empleadores) o en contra de la misma (se fomenta el "sindicalismo blanco"). Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sólo analiza las cuestiones constitucionales, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión del amparo directo, y en tal sentido declara inconstitucionales los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo por considerar que violan los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI.

Al respecto podemos plantearnos la pregunta: ¿Acaso no existen argumentos suficientes, para que, en otra resolución, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establezca un precedente diferente?, al respecto es necesario destacar la argumentación realizada por el jurista Néstor de Buen, quien considera que el artículo 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, son dos derechos diferentes, (se transcribió la cita en apartados anteriores).

Por otra parte, la garantía del artículo 9o. no es madre de la garantía del artículo 123-"A"-XVI, ni ésta la expresión de aquella. Se trata de dos derechos diferentes, el primero, es un derecho ciudadano, el segundo, como ha dicho el maestro Mario de la Cueva, es un derecho de clase. Hay que recordar que la supresión de las garantías constitucionales, que afecta al artículo 9o., en modo alguno implica que se suspenda la prevista en el numeral 123-"A"-XVI de nuestra Constitución.

La circunstancia de ser un derecho de clase se vincula a la idea de que, en contra de lo que afirma la Segunda Sala, sí existen derechos colectivos en materia social que tienen un valor superior a los derechos individuales.

La fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional garantiza el derecho de los trabajadores a formar asociaciones, lo que nos lleva a pensar que dicha fracción garantiza un derecho de clase de la clase trabajadora.

Se puede también pensar que la interpretación realizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha obedecido a los nuevos modelos de relaciones profesionales, a la flexibilidad del trabajo y a la crisis de la concepción clásica del Derecho del Trabajo, pero lo que es revelador, es que en realidad la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la resolución referente a la inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión, acaba de terminar con

aquella visión de nuestra Constitución, como una Constitución Social. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, no fue coherente con el espíritu de nuestra Constitución, en donde en caso de conflicto de intereses, predomina el interés colectivo sobre el individual, es decir, el derecho colectivo frente al interés individual del trabajador. La resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que en caso de conflicto entre lo social y lo individual, prevalece lo individual. Quizás lo anterior no es lo que se quiere (ya que finalmente la resolución en cuestión sólo es un precedente), ya que por la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, existen otros precedentes en un sentido contrario como lo vimos en el capítulo anterior.

Finalmente, hay que señalar que, más allá de las Cláusulas de Exclusión, en el fondo se encuentra la discusión sobre la primacía de lo individual sobre lo colectivo: Sacrificamos el interés individual para alcanzar el bien común a través de la consolidación del interés colectivo (público) o sacrificamos el interés colectivo (público) para alcanzar el bien común a través de la consolidación del interés individual? Discusión sumamente controvertida.

## CONCLUSIONES

1. El Contrato Colectivo de Trabajo, ofrece la protección más amplia y completa a cualquier tipo de trabajador y establece la defensa más efectiva en cuanto a las condiciones que se impongan para su ejercicio, sin más limitación que la impuesta por las propias partes interesadas.
2. Las Cláusulas de Exclusión nacieron como principio e instrumento en la lucha inmediata del trabajo con el capital, no fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, tampoco fueron obra directa de la Revolución Constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora.
3. Las Cláusulas de Exclusión son formaciones de los Contratos Colectivos, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato, por lo tanto, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del Contrato Colectivo.
4. La Cláusula de Exclusión de Ingreso, consiste en la obligación de las empresas de admitir única y exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo, y que en virtud de esta cláusula, el patrón pierde la libertad de contratar a sus trabajadores, puesto que queda sujeto a la propuesta que el sindicato contratante le proporcione.
5. La Cláusula de Exclusión por Separación es otra normación del Contrato Colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.
6. El trabajo es un derecho y una obligación, derecho y obligación de los que se desprende la libertad de elección, lo que corresponde al individuo, es elegir libre y concretamente la ocupación a que dedicará su actividad, y es a la que se refiere el artículo 5° de la Constitución. Pues hecha esa elección no se aceptarán impedimentos para que el elector lleve a cabo sus personalismos propósitos, si éstos no son ilícitos.

7. La Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 395 y 413, reconoce las Cláusulas de Exclusión Derechos ambos, ganados y reconocidos a través del tiempo y que por sus características y fuerza son necesarios en la vida laboral.
8. El 17 de abril del año 2001, la Segunda Sala del Máximo Tribunal del país resolvió la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.
9. La resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resulta importante, en la medida en que por primera vez en su historia califica de inconstitucional las Cláusulas de Exclusión.
10. Las Cláusulas de Exclusión son constitucionales y no contravienen el espíritu del legislador, quien sin duda alguna pensó en el bienestar colectivo antes que en el individual y presumió que la Ley debe interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, por ello, se considera que es causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.

## PROPUESTA

El objetivo del presente trabajo consistió en analizar la resolución de fecha 17 de abril del año dos mil uno, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a las Cláusulas de Exclusión previstas en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar si son verdaderamente inconstitucionales tal y como lo estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o por el contrario, son total y absolutamente constitucionales.

Y es precisamente el objetivo de este trabajo lo consistente de mi propuesta, es decir, propongo que, se realice un análisis minucioso tanto de las causas que dieron origen a estas cláusulas como de las consecuencias que de su aplicación se han derivado a lo largo de su existencia, para que con ello, se determine la inconstitucionalidad o la constitucionalidad de las mismas.

Con el análisis propuesto se puede establecer si es necesario que se supriman las limitaciones que afectan el contenido, la esencia y la finalidad tanto de la Cláusula de Exclusión de Ingreso como de la Cláusula de Exclusión por Separación, o por el contrario, establecer si es necesario sea eliminada la posibilidad de contemplarlas en nuestros Contratos Colectivos de Trabajo, posibilidad que actualmente contempla nuestra legislación vigente.

Realizando el análisis propuesto la resolución de fecha 17 de abril del año dos mil uno emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sería materia de estudio y así se podría determinar si ésta debe ser considerada una resolución más con los efectos reales de una resolución común de amparo, es decir, que la resolución anule el acto violatorio de garantías en el caso concreto y particular, sustrayéndolo de otros casos que pudieran comprender la materia de la revisión aludida, además de encontrarnos en la posibilidad de realizar lo conducente a efecto de crear a través del Congreso de la Unión un modelo jurídico en el que se contemplen las normas adecuadas, que no sólo determinen la posibilidad de establecer en los Contratos Colectivos de Trabajo lo pactado en las Cláusulas de Exclusión, sino que sea requisito indispensable la estipulación de dichas cláusulas, logrando así una mejor seguridad jurídica en su aplicación, o por el contrario, se determine de manera definitiva la eliminación de estas cláusulas por considerarse inconstitucionales.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez Del Castillo Enrique, "El Derecho Latinoamericano del Trabajo" UNAM, México 1974.
2. Aragón Medía Adolfo, "Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión" Publicaciones de la Escuela Libre de Derecho, México 2002.
3. Baez Martínez Roberto, "Principios Básicos del Derecho del Trabajo" México, 1994.
4. Barajas Monte de Oca Santiago, "Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo" Fondo de Cultura Económica, México 1995.
5. Bermúdez Cisneros Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo" Segunda Edición. Editorial Cárdenas, México 1978.
6. Borrell Navarro Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo" Séptima Edición, Editorial Sista, México 2001.
7. Cavazos Flores Baltasar, "40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL" Novena Edición, Editorial Trillas, México 2001.
8. Cavazos Flores Baltasar, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Primera Edición, Editorial Trillas, México 1997.
9. Cavazos Flores Baltasar, "Hacia un Nuevo Derecho Laboral" Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1994.
10. Cavazos Flores Baltasar, "Síntesis de Derecho Laboral Comparado" Editorial Trillas, México 1991.
11. Charis Gómez Roberto, "Reflexiones Jurídico Laborales" Editorial Porrúa, México 2000.
12. Dávalos Morales José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo" Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 2001.
13. Dávalos Morales José, "Derecho del Trabajo I" Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1992.
14. De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II Editorial Porrúa, México 2002.
15. De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I y Tomo II, Décima Séptima Edición. Editorial Porrúa, México 2002.
16. De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo" Decimocuarta Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México 2002.
17. De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo" Tomo I y Tomo II Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, México 2000.

18. De Buen Lozano Néstor, "Notas perversas respecto de una ejecutoria mal concebida sobre cláusulas de exclusión", Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, México 2002.
19. Vázquez Patricia y Macías, Kurcyn María del Carmen, "La Libertad sindical: cláusula de exclusión", Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 2002.
20. De Ferrari Francisco, "Derecho del Trabajo" Vol. III. Segunda Edición, Editorial De Palma, Argentina 1977.
21. Delgado Moya Rubén, "El Derecho Social del Presente" Editorial Porrúa, México 1977.
22. "En busca del sindicalismo perdido", en El Cotidiano, revista de la realidad mexicana actual, No. 66, UAM, México 2004.
23. Flores-Gómez González Fernando, Carvajal Moreno Gustavo, "Nociones de Derecho Positivo Mexicano", Decimosexta Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
24. Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo" Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
25. González Navarro Moisés, "Las Huelgas Textiles en el Porfiriato" Editorial Puebla, Puebla 1970.
26. Andrés Molina Enríquez, "Los Grandes Problemas Nacionales" Editorial Era, México, 1954
27. González Navarro Miguel, "El Porfiriato: la vida social" Editorial Daniel Cosío Villegas, México, 1955.
28. González Navarro Miguel, "Las Huelgas Textiles" Editorial Daniel Cosío Villegas, México, 1955.
29. Iglesias Severo, "Capitalismo y Socialismo en México", Segunda Edición, Editorial Grijalbo, México 1970.
30. Lombardo Toledano Vicente, "Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano" Ediciones del Partido Popular Socialista, México 1994.
31. Manero Antonio, "El Antiguo Régimen y la Revolución", Editorial Hassa México, 1911.
32. Palavicini Félix, "Historia de la Constitución de 1917" Editorial Era, México 1938.
33. Ramírez Fonseca Francisco, "Obligaciones y Derechos de los Patrones y Trabajadores, Comentarios y Jurisprudencia" Editorial Publicaciones Administrativas Contables, México 1985.
34. Radbruch Gustav, "Introducción a la filosofía del derecho", traducción de Wenceslao Roces, Fondo de Cultura Económica, México 1951.
35. Ruiz Ramón Eduardo, "La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero" Editorial Era, México 1978.

36. Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1981.
37. Valencia Barragán Jesús, "Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Cárdenas, México 1979.

#### FUENTES ELECTRÓNICAS

- José Narro Céspedes. (Ponencia presentada en las Jornadas de Crítica y Reflexión, "La Legislación Laboral a debate", durante la Mesa II: "La posición de los partidos políticos respecto a la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo", el pasado 06 de agosto de 2004.)  
<http://www.uom.edu.mx/trabajadores/31pt.htm>
- Alfredo Sánchez Castañeda. (Revista Mexicana de Derecho Constitucional Número 9 septiembre de 2004.)  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/9/cj/cj9.htm>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Boletines 2005.)  
<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>
- Barajas Monte de Oca Santiago, (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 03 de enero de 2005.)  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/91/art/art2.htm>

#### LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.

#### JURISPRUDENCIA

- Bufete Jurídico 2005, Programa de consulta completa. Software Visual.
- IUS 2004, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### OTRAS FUENTES

- Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Novena Edición, Editorial Porrúa, México 2004.
- Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 17 de abril del año dos mil uno.