



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México.
Clave: 879309



**LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS VIOLATORIA
DE GARANTÍAS INDIVIDUALES.**

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JUAN GÓMEZ CANCHOLA

Asesor: Lic. CARLOS ACEVEDO QUILES.

Celaya, Gto.

Abril 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICO ESTE TRABAJO A:

DIOS:

Por haberme dado la fuerza para lograr esta meta, por darme la vida, salud y fortaleza, te doy gracias con todo mi corazón por que has estado junto a mí en todo momento, por todas las enseñanzas, por hacerme más liviano mi caminar, por todas las cosas que he visto oído y recibido gracias.

A MIS PAPAS:

Por que todo esto es gracias a ustedes, por toda una vida de esfuerzos, por todos los regaños y consejos que me hicieron la persona que soy, gracias por que atrás de mis errores y tristezas siempre estuvieron con los brazos abiertos para apoyarme, consolarme y alentarme para seguir adelante, gracias por ayudarme a levantar cuando me sentía derrotado por que las manos que me detuvieron para que no cayera fueron las suyas. Los amo con todo mi corazón.

A MIS HERMANOS:

FREDI.

Por que siempre he podido contar contigo por que he aprendido muchas cosas de ti, gracias por ser mi amigo, te deseo de todo corazón que tu vida este llena de éxitos y quiero que sepas que yo siempre estaré allí cuando me necesites, te quiero mucho.

DANI:

Por todos los momentos de alegría que hemos pasado juntos, nunca te des por vencido sigue adelante y aprende de tus experiencias, siempre tendrás un amigo en mi, te quiero mucho.

A YARELI:

Por ser la niña que más quiero, por todos los momentos tan bonitos que hemos pasado juntos, tu empeño y constancia te harán llegar muy lejos y llegaras a ser una gran mujer, te quiero mucho.

Son para mí lo que más quiero en la vida.

A TERE:

Por estar siempre a mi lado compartiendo los momentos felices y alentándome a seguir adelante en los momentos difíciles, quiero darte las gracias por todo tu apoyo, tu amor, por escucharme siempre, por haber encontrado en ti una amiga, una compañera, por ser la cómplice de mis locuras, por enseñarme tantas cosas y por estar conmigo, por ser la mujer que eres. Te amo

A MIS MAESTROS:

Por que dentro de las aulas me entregaron sus valiosos conocimientos, aprendí de su experiencia y me formaron como perfeccionista pero sobre todo por que aprendí a ser mejor ser humano, por su esfuerzo dedicación y constancia en la formación de profesioncitas de excelencia.

**LA ABOGACÍA ES LA PROFESIÓN MÁS HERMOSA YA QUE TE
ENSEÑA A LUCHAR POR EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE
LOS DEMÁS.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. GENERALIDADES DE DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO.

1.1	Derecho del Trabajo, concepto.....	1
1.1.1	Denominaciones del Derecho del Trabajo.....	5
1.1.2	Objeto.....	5
1.1.3	Sujetos.....	6
1.1.4	Elementos fundamentales.....	6
1.1.5	Naturaleza jurídica.....	7
1.2	Concepto de Trabajador, Trabajo y Relación de trabajo.....	9
1.3	Principios del Derecho del Trabajo.....	10
1.4	El trabajo como un derecho y un deber sociales.....	13
1.5	Equilibrio y justicia social.....	14
1.6	Rescisión de las relaciones de trabajo.....	14
1.7	Terminación de las relaciones de trabajo.....	18
1.8	Obligaciones del trabajador y del patrón.....	18
1.9	Facultad para legislar en materia del trabajo.....	26
1.10	Partes que comprende el derecho del trabajo.....	27

CAPITULO II. DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

2.1	Garantía individual en materia del trabajo.....	29
2.1.1	Concepto General.....	30
2.2	Diversas acepciones de garantía.....	31
2.3	Elementos conceptos y naturaleza de las garantías individuales.....	32
2.3.1	Sujetos.....	34
2.3.2	Concepto de Garantía individual.....	36
2.3.3	Fuente.....	36
2.4	Clasificación de las garantías individuales en relación con el derecho del trabajo.....	37

CAPITULO III. GARANTÍAS DE LIBERTAD.

3.1	La libertad generalidades.....	39
3.1.1	Concepto.....	40
3.2	La libertad como garantía individual.....	40
3.3	Garantías específicas de libertad.....	42
3.4	La libertad de trabajo (artículo 5 constitucional).....	43
3.4.1	Extensión y limitaciones constitucionales a dicha libertad.....	46
3.4.2	Seguridades constitucionales de la libertad de trabajo.....	51
3.5	El trabajo como obligación individual publica.....	55
3.6	Libertad de reunión y asociación (artículo 9 constitucional).....	56
3.6.1	Extensión de dicha libertad.....	57
3.6.2	Limitaciones constitucionales a dicha libertad.....	59
3.7	El artículo 123 constitucional.....	60
3.8	La supremacía constitucional.....	62

CAPITULO IV. EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

4.1	El contrato colectivo de trabajo.....	64
4.1.1	Definición.....	65
4.1.2	Contenido.....	65
4.1.3	Duración y forma.....	69
4.1.4	Partes en el contrato colectivo.....	69
4.1.5	Su origen y forma de celebración.....	69
4.2	Características del elemento normativo del contrato colectivo de trabajo.....	70
4.3	Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.....	71
4.4	La vida del contrato colectivo.....	72
4.5	Condiciones de existencia.....	74
4.6	Naturaleza del contrato colectivo.....	80
4.6.1	Clasificaciones de las teorías desde el punto de vista histórico.....	81
4.7	Revisión del contrato colectivo de trabajo.....	83
4.8	Terminación del contrato colectivo de trabajo.....	86

CAPITULO V. LOS SINDICATOS.

5.1	Definición.....	93
5.2	Ventajas de afiliarse a un sindicato.....	95
5.3	Clasificación de los sindicatos.....	95
5.4	Capacidad de los sindicatos.....	97
5.5	Representación del sindicato.....	98
5.6	La libertad sindical.....	98
5.7	La libertad de asociación.....	105
5.8	Prohibiciones y obligaciones de los sindicatos.....	106

5.9	Requisitos para la formación de los sindicatos.....	106
-----	---	-----

CAPITULO VI. DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

6.1	Antecedentes históricos.....	109
6.2	Concepto.....	117
6.3	Clasificación.....	119
6.4	La cláusula de exclusión por separación.....	120
6.4.1	Naturaleza jurídica.....	122
6.4.2	Efectos.....	124
6.5	Finalidad de la cláusula de exclusión.....	126
6.6	La contradicción de la cláusula de exclusión por separación con relación a las garantías de libertad sindical y libertad de trabajo.....	127
6.7	Requisitos para aplicar la expulsión.....	128
6.8	La inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación.....	128
6.8.1	Artículos de la Constitución que se consideran violados por el artículo 395 de la LFT.....	131

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN.

En toda relación laboral trabajadores y patrones son libres de pactar las condiciones en que se prestara el trabajo, ya sea mediante un contrato colectivo o contrato ley siempre que estos no contravengan las disposiciones imperativas que prevé la Constitución Federal, solo haré referencia al primero en la presente investigación.

Es decir las condiciones pactadas no deben ser inferiores a las establecidas en la Constitución respecto de las garantías individuales y en lo referente al título del trabajo y la prevención social.

Ahora bien en la Ley Federal del Trabajo se autoriza que en los contratos colectivos de trabajo se incorpore una *cláusula de exclusión por separación*:

Que permite a un patrón despedir sin responsabilidad a quien, ha renunciado al sindicato administrador del contrato.

Entonces 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 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la cual señala que los trabajadores y los patrones tienen la limitación de que en dichos pactos no deben convenir estipulaciones que puedan traducirse en renuncia a los derechos de los trabajadores.

Ahora bien ya que la ley federal del trabajo permite que en los contratos de trabajo se incorpore la ya mencionada cláusula, existe una violación a las

garantías individuales establecidas en la Constitución que son; *la libertad de trabajo, la libertad sindical y de asociación y las garantía de igualdad.*

Respecto a la **libertad de trabajo** esta es concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable para el logro de su bienestar y su felicidad.

La cláusula de exclusión por separación contraviene esta garantía ya que las únicas limitantes a este derecho subjetivo publico son las siguientes:

La primera consiste en que solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataque los derechos de terceros, esta posibilidad de limitación se actualiza por determinación o sentencia judicial recaída en un proceso previo.

La segunda consiste en que el ejercicio de la libertad de trabajo solo podrá vedarse por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

La **libertad sindical y de asociación**, dicha incorporación de la cláusula de exclusión es contraria a dicha garantía de libertad, que otorga a toda persona el derecho de pertenecer libremente a un sindicato o renunciar a el, sin que ello implique la perdida de su trabajo, mientras que la cláusula de exclusión por separación implica dicha perdida por la simple renuncia.

La **libertad de igualdad**, puesto que considera posibilitados y capaces a todos los hombres, sin excepción de ser titulares de los derechos subjetivos públicos instituidos en la propia ley fundamental.

Y Por ultimo despedir a alguien que ha ejercido su libertad de trabajo con base en una ley secundaria prevista por la cláusula de exclusión, es contrario a la constitución dado que la misma, es ley suprema de toda la nación y no puede haber ninguna ley que este por encima de ella. (Supremacía Constitucional).

Esta investigación esta en caminada a ***demostrar*** que la ***cláusula de exclusión por separación es inconstitucional***, esta cláusula se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, donde se autoriza que en los contratos colectivos de trabajo se incorpore dicha cláusula, que permite aun patrón despedir sin responsabilidad a quien ha renunciado al sindicato administrador del contrato, ***y tiene como propósito*** que al suscribirse los contratos que regirán las condiciones laborales **no** sea establecida la cláusula de exclusión por separación, para otorgar una protección al trabajador y que el trabajador pueda ejercer plenamente su libertad de trabajo, la libertad sindical y libertad de asociación consagradas en la constitución y que este pueda renunciar al sindicato administrador del contrato sin que sea separado de su trabajo.

CAPITULO I. GENERALIDADES DE DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO.

- 1.1 Derecho del Trabajo, concepto.
 - 1.1.1 Denominaciones del Derecho del Trabajo.
 - 1.1.2 Objeto.
 - 1.1.3 Sujetos.
 - 1.1.4 Elementos fundamentales.
 - 1.1.5 Naturaleza jurídica.
- 1.2 Concepto de Trabajador, Trabajo y Relación de trabajo.
- 1.3 Principios del Derecho del Trabajo.
- 1.4 El trabajo como un derecho y un deber sociales.
- 1.5 Equilibrio y justicia social.
- 1.6 Rescisión de las relaciones de trabajo.
- 1.7 Terminación de las relaciones de trabajo.
- 1.8 Obligaciones del trabajador y del patrón.
- 1.9 Facultad para legislar en materia del trabajo.
- 1.10 Partes que comprende el derecho del trabajo.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO CONCEPTO.

Desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

"De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón." Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."

Elementos que integran el concepto de trabajo.

- a. El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

- b. El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

- c. El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El derecho del trabajo es un conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo, que en realidad es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etc.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, si no, mas exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-

patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico en un momento determinado.¹

El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las instituciones que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.²

Que es el derecho del trabajo para Guillermo Cabanellas, Mario de la Cueva y Alberto Briseño.

Para Guillermo Cabanellas; Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.

Para Mario de la Cueva; Señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Para Alberto Briseño; Refiere que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

¹De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho 19ª ed. Ed. Porrúa México 2000. p. 232.

²Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ª ed. Ed. Guadalquivir México 1970. p. 5

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se entiende por trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

1.1.1 DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan El Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.1.2 OBJETO.

La finalidad del derecho del trabajo esta comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.

- Norma todo lo referente asalarario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.1.3 SUJETOS.

Iniciare con esta pregunta ¿a que personas se aplican las normas de derecho obrero? La respuesta es a los trabajadores y a los patrones.

En la prestación subordinada de servicios personales, el objeto lo constituye el trabajo personal del hombre. A una persona le conviene o le interesa que otra persona o un grupo de personas, trabajen permanentemente, en una empresa o en la prestación de un servicio; contrata a una o otras para realizar aquella o para ejecutar este; el trabajo personal del hombre es el fin del contrato.

El rendimiento o producto del trabajo, no es de quien lo presta. El pago del salario o de la remuneración, da derecho a quien recibe el servicio a aprovechar aquel producto. La persona que trabaja es el trabajador.

1.1.4 ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- Tiene Normas adjetivas y Sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula la relaciones entre la mano de obra y el capital
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

1.1.5 NATURALEZA JURÍDICA.

Los fenómenos jurídicos que el derecho del trabajo regula, son todos los que plantea el trabajo subordinado, de los que ninguna otra rama del derecho se ocupa; es por ello que esta materia cobra autonomía.

Sin embargo se afirma por unos tratadistas, que el derecho obrero es por naturaleza, Derecho Constitucional; otros lo encuentran dentro del Derecho Civil.

El día que se reglamentó el Contrato de Trabajo, mejor dicho la prestación subordinada de servicios personales, se hizo en forma singular, diversa completamente de cómo regula el derecho civil los actos que mayores semejanzas guardan con él. Y si la prestación subordinada no es siempre consecuencia de un contrato y si los principios que la gobiernan son de naturaleza específica, de todas partes pudo derivar el Derecho Obrero, menos del Civil.

Si por derecho constitucional entendemos el conjunto de normas que organiza el Poder Público y fija las atribuciones y relaciones de sus órganos, el derecho obrero no es Derecho Constitucional.³

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

³ Castorena J. Op.cit. p.12

El derecho del trabajo ya no puede ser concebido por normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, si no como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el Derecho del Trabajo es Derecho Público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer Género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una Naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo irrevocable instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

1.2 CONCEPTOS DE TRABAJADOR, TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO.

En el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona estos conceptos:

Artículo 8 LFT. **Trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.⁴

.....se entiende por **trabajo** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 20 LFT. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.⁵

Entorno a la relación entre trabajador y el patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se origina en la tradición civilista pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero apartar de la constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se cambio el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios si no, que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la

⁴ Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. 16ª ed. Ed. Porrúa México. p. 26

⁵ Ibidem. p. 33

misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario.

Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, por que si la relación de trabajo es contractual, tan solo podrá aplicarse el derecho objetivo a favor del trabajador. Entre la relación y el contrato como dice Cabanellas vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un termino que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; aun vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.⁶

1.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los principios de Derecho Laboral son:

I.- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y

⁶ Trueba Urbina Op.Cit. p. 34

concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

II.- La Idea De La Libertad Y El Derecho Del Trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

III.- Principio De Igualdad Y El Derecho Del Trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea- fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que reza de la siguiente manera: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

IV.- La Idea De La Dignidad Humana. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es

idéntica y sus atributos también son los mismos. Este principio se encuentra contenido en la fracción VI del Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dispone lo siguiente; Son obligaciones de los patrones: frac. VI guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

V.- La Idea De Una Existencia Decorosa. La finalidad del Derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El Art. 3º de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo I, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer ala educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

VI.- De Responsabilidad. La sociedad según expresa el Art. 3º de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su Salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

El Art. 106 de la Ley Federal del Trabajo ratifica este principio en las relaciones obrero- patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono por lo que este tiene la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad

con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la ley de la materia para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

1.4 EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.

Que el trabajo es un derecho, lo implican las garantía individuales de trabajo de los artículos 4° y 5° de la constitución: todo hombre es libre para dedicarse al trabajo que le acomode; nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento.

Estos dos mandamientos son resultado de una larga lucha sostenida por el individuo en contra del Estado y de las instituciones que consagraban la juridicidad del trabajo obligatorio. De este, los únicos residuos que quedan son los trabajos que el segundo de los preceptos sanciona y que tienen por objetivo final, atender la seguridad de la nación y la perdurabilidad del régimen democrático adoptado por la constitución.

¿cómo el artículo 3° puede afirmar que es un derecho social?

El trabajo no es un derecho jurídico, contrapuesto a lo social si no que es una libertad; una potestad del hombre. Su ejercicio corresponde a cada titular de aquel derecho o garantía y es oponible a todos y dado contra todos.

Trabajar, si es una obligación social (no jurídica) ¿quién tendría derecho a exigirla? Nadie. Como deber social, es una de tantas funciones o tareas que la comunidad reclama de cada miembro que la constituye para hacerse o para desarrollarse y que se da o se presta por convicción o por deber moral, nunca por obligación. En esto radica su grandeza. La plenitud de la identificación del hombre y

su grupo, se alcanza nada mas, a través del cumplimiento de aquellas tareas o funciones, entre las cuales está y debe estar el trabajo.

1.5 EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL

Las normas de trabajo advierte el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Podría ser que una o varias normas carecieran de esa finalidad.

El artículo 123 constitucional resuelve el problema en términos positivos. El Congreso de la Unión tiene el deber de ajustar la ley reglamentaria a las bases del texto constitucional. Poniendo en juego nuestro sistema jurídico, una Ley que no se ajustara a los términos del artículo 123 de la Constitución podría ser, sino derogada, si hacerla inoperante .

A esa misma conclusión conduce la declaración de nulidad de la fracción XXVII, inciso a) del artículo 123 constitucional de las cláusulas que impliquen renuncia de los derechos establecidos por las leyes a favor de los trabajadores.

1.6 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en el caso de que el otro como se dice la definición, incumple gravemente sus obligaciones por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de el

o abstenerse; a si, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo 4 o mas días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.⁷

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- III. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

⁷ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12ª ed. Ed. Porrúa México. p.238

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- IV. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- V. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;
- VI. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento como lugar del trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- VII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o causa justificada;
- VIII. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- IX. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Art. 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:⁸

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos en que se refiere la frac. Anterior si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- IV. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

⁸ Trueba Urbina. Op. Cit. P. 50

- V. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. La análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Las tres fases para que se dé la rescisión de trabajo son:

- El patrón dará aviso al trabajador en fecha y la causa de rescisión por escrito.
- De negarse el trabajador a recibir el trabajador el aviso, el patrón deberá dar a conocer el aviso a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes a la rescisión.
- La falta de aviso al trabajador o la junta se considerará como injustificado el despido.

1.7 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Art. 53. Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:⁹

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- I. La muerte del trabajador;
- II. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con el Art. 36, 37 y 38;
- III. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere le Art. 434.

1.8 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN

Obligaciones del Trabajador.

⁹ Trueba Urbina. Op. Cit. P. 52

Si tomamos como base la definición de la relación de trabajo del artículo 20 de la LFT encontramos dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario; y son en efecto las dos obligaciones de base, las que configuran la relación, una del trabajador y otra del patrono, generadoras de otros tantos derechos correlativos: recibir la energía de trabajo y el salario. Para este esquema simple no nos enseña el panorama total de la relación trabajador – patrono: si penetramos en su interior nos damos cuenta de que el cumplimiento de aquellas obligaciones sería un imposible sin un conjunto de presupuestos y de elementos que lo acompañan, de todos los cuales puede decirse que son otras tantas obligaciones. Mas aun: si consideramos la prestación del trabajo y el pago del salario, nos damos cuenta inmediata que todo el derecho individual del trabajo es un ramillete de normas que esta presente y acompaña a aquellas dos prestaciones en forma constante e imperativa. De todo lo cual puede concluirse que al lado de las obligaciones básicas existen otras, a las que se les llama obligaciones accesorias, denominación que parece ahora inadecuada, por que causa la impresión de que son obligaciones distintas y de importancia secundaria por lo que se prefiere nombrarlas obligaciones inherentes o derivadas directa y necesariamente de las obligaciones básicas.

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran en la Ley en su artículo 134 y son:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Obligaciones del Patrón.

En derecho civil de las obligaciones y de los contratos, donde hay un deudor debe existir un acreedor y cada obligación supone un derecho. Esta situación se da también en el derecho del trabajo, pero la relación aquí no es solamente de acreedor a deudor, ni las obligaciones son la contraprestación por la engría de trabajo recibida, esto es, no son obligaciones retributivas o compensatorias de una prestación, si no que son, por decirlo así, obligaciones imperativas impuestas por el estatuto laboral, medidas destinadas, como todas las normas de trabajo, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futuras de sus niveles de vida.

Las obligaciones de los patrones se encuentran establecidas en la LFT en su artículo 132 y son las siguientes :

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios

técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y

darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

1.9 FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO.

El artículo 123 de la constitución dispone que el Congreso de la Unión sin contravenir las bases de aquel, expedirá leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

El artículo 73 constitucional. El congreso tiene facultad:

I.....
IX.....

X.- para legislar en toda la Republica sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123:

Artículo 115 fracción VIII constitucional y 116 fracción VI.

1.10 PARTES QUE COMPRENDE EL DERECHO DEL TRABAJO.

<p>PANORAMA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO</p>	1ª. Parte individual:	Historia y evolución de los sujetos del trabajo; su actuación, actividad y regulación tomando en cuenta sus interés singular o particular
	2ª. Previsión y seguridad sociales:	Proteger a los trabajadores y familiares de situaciones en relación o por el trabajo.
	3ª. Parte colectiva:	Regulación prestación de servicios tomando en cuenta interés, conjunto o mayoritario, sus antecedentes, sujetos y medios para lograrlo. Comprende las siguientes instituciones: <ol style="list-style-type: none"> 1. –Coalición. (Agrupamiento temporal) 2. –Huelga. (Medio de presión de los trabajadores) 3. –Sindicato. (Asociación profesional) 4. –Contrato colectivo de trabajo. (Condiciones generales de prestación de servicios) 5. –Reglamento interior de trabajo. (Regulación del desarrollo de trabajo)

	4ª. Derecho Procesal.	Estudio de las partes, órganos administrativos, contenciosos laborales, de quienes colaboran con ellos y sus cargas procesales.
--	-----------------------	---

CAPITULO II. DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

- 2.1 Garantía individual en materia del trabajo.
 - 2.1.1 Concepto General.
- 2.2 Diversas acepciones de garantía.
- 2.3 Elementos conceptos y naturaleza de las garantías individuales.
 - 2.3.1 Sujetos.
 - 2.3.2 Concepto de Garantía individual.
 - 2.3.3 Fuente.
- 2.4 Clasificación de las garantías individuales en relación con el derecho del trabajo.

2.1 GARANTÍA INDIVIDUAL EN MATERIA DEL TRABAJO.

La libertad de trabajo es la materia a que se refiere el artículo 5 constitucional esta implementado por el derecho del trabajo que se contiene en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 5 establece una serie de modalidades a esa libertad de trabajo, como es que este no debe ir en contra de la ley ni de los intereses legítimos de otras personas; Tampoco debe lesionar la libertad o dignidad de quien presta el servicio.

Se fijan, asimismo, cuales son las excepciones al principio de que nadie puede ser obligado a prestar servicios sin su consentimiento y con la debida remuneración; funciones censales y electorales, y el servicio militar; a sí como las obligatorias mas no gratuitas: Cargos de elección popular, trabajo carcelario, milicia y servicio social.

Sé prevé que serán las leyes de los estados las que regulen el requisito de titulo para algunas profesiones, así como su registro y expedición.

Esta garantía para dedicarse al trabajo, profesión o empresa que el individuo desee, es una de las más importantes consecuencias de la libertad del hombre que la constitución esta reconociendo y protegiendo. Se considera como garantía de libertad, junto con la de imprenta, el derecho de petición, la libertad de tránsito y la religiosa, entre otras.

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, según se afirma en lo que se resuelve toda la teología del hombre dentro de un terreno de normalidad. En efecto el individuo suele desempeñar la actividad que más este de acuerdo con su idiosincrasia, con sus inclinaciones naturales e innatas.

Consiguientemente, la escogitación de la labor que el individuo despliega o piensa ejercitar constituye el medio para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, poder, etc.). Por esto la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable *sine qua non*, para el logro de su felicidad o bienestar.

Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teología que ha seleccionado, no solo se le imposibilita ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado.¹⁰

2.1.1 CONCEPTO GENERAL.

La palabra “garantía” proviene del término anglosajón “warranty” o “warantie”, que significa la acción de asegurar proteger, defender o salvaguardar (to warran) por lo que se tiene una connotación muy amplia. “Garantía” equivale,

¹⁰ Burgoa Ignacio. Las garantías individuales. 35ª ed. Ed. Porrúa México 2002. p. 311

pues, en su sentido lato a “aseguramiento”o “afianzamiento”, pudiendo denotar también “protección”, “respaldo”, “defensa”, “salvaguardia”, o “apoyo”.

2.2 DIVERSAS ACEPCIONES DE “GARANTÍA”.

Jurídicamente, el vocablo y el concepto “garantía” se originaron en el derecho privado, teniendo en él aceptaciones apuntadas.

En el derecho publico, según afirmación de *Sánchez Viamontes*,” la palabra garantía y el verbo garantizar son creaciones institucionales de los Franceses y de ellos las formaron los demás pueblos en cuya legislación aparece desde mediados del siglo XIX”

El concepto “garantía” en derecho publico ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones en favor de los gobernados dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno esta sometida a normas pre establecidas que tienen como base de sustentación el orden constitucional.

Jellinek clasifica a las “garantías del derecho publico” en *garantías sociales*, tales como la religión, las costumbres, las fuerzas culturales, y, en general, los elementos diversos que se dan en la dinámica de la sociedad; *garantías políticas*, dentro de las que comprende la organización misma del estado y el principio de división de poderes; *jurídicas* que se traducen en los sistemas de fiscalización de los órganos estatales, de responsabilidad oficial, de jurisdicción y de los medios para hacer efectivas las normas de derecho objetivo.

Kelsen alude a “*las garantías de la constitución*” y las identifica con los procedimientos o medios para asegurar el imperio de la ley fundamental frente a las

normas jurídicas secundarias, es decir, para “garantizar el que una norma inferior se ajuste a la norma superior que determina su creación y su contenido”.

Fix zamudio sostiene que “solo pueden estimarse como verdaderas garantías los medios jurídicos de hacer efectivos los mandatos constitucionales”, aclarando inmediatamente que para el existen dos especies de garantías: la *fundamentales* (individuales, sociales e institucionales) y las de la *constitución* (para los métodos procesales, represivos y reparadores que dan efectividad a los mandatos fundamentales, cuando son desconocidos violados o existe incertidumbre respecto de su forma o contenido).

2.3 ELEMENTOS, CONCEPTOS Y NATURALEZA DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

Elementos, conceptos y naturaleza de las garantías individuales.

La auto limitación y, por ende, las limitaciones o restricciones a la conducta de las instituciones, se establecen por todo el orden jurídico del estado, independientemente de la índole jerárquica de las distintas normas que lo integran, siguiendo diferentes criterios y frente a diversos factores que no son del caso mencionar. Ahora bien directa y primariamente, frente a los miembros son singulares del Estado o gobernados, la auto limitación estatal y las limitaciones jurídicas a la actuación de las autoridades se revelan en las garantías individuales. por tanto, estas se traducen jurídicamente en una relación de derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el Estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actividad en todo caso se desempeña en ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal. En realidad los sujetos inmediatos y directos de la relación jurídica que implica la garantía individual están constituidos por el gobernado, por una parte, y las

autoridades del Estado por otra, puesto que es la conducta de estas mismas la que esta limitada o restringida de modo directo por otro vinculo de derecho; Sin embargo, como una autoridad no debe ser reputada como entidad o funcionario, esto es, que traduzca una *voluntad propia* en cuanto al desempeño de su actuación publica, sino que siempre se le debe considerar como representante del Estado, a quien se encomienda el ejercicio del poder de este, hablando con propiedad las limitaciones que comprende la relación jurídica que entraña la garantía individual, y que inmediata y directamente se imputan a la conducta autoritaria, repercuten en la potestad del estado, ya que la primera no se traduce sino en el ejercicio o desempeño de esta.

En la vida de cualquier Estado o sociedad existen tres fundamentales tipos de relaciones, a saber: las de *coordinación*, las de *supraordinación*, y las de *supra a subordinación*.

Las relaciones de coordinación son los vínculos que se entablan meced a una gama variada de causas entre dos o más sujetos físicos y morales dentro de su condición de gobernados. Esas relaciones pueden ser de índole privada o de carácter socio- económico.

En el primer caso, cuando están previstas y reguladas por las normas jurídicas, el conjunto de estas constituye lo que suele denominarse “*derecho privado*”; y en el segundo, si la citadas normas las imponen y rigen, su agrupamiento integra lo que se llama “*derecho social*”.

Las relaciones de supra ordinacion se establecen entre los diferentes órganos de poder o gobierno de un Estado o sociedad, normando la actuación de cada uno de ellos; y si esta formación se consagra por el derecho positivo, la rama de esta que lo instituya configura tanto en derecho constitucional como el administrativo en sus aspectos orgánicos.

Las relaciones de supra o sub-ordinacion descansan sobre una dualidad cualitativa subjetiva, o sea que surge entre dos entidades colocadas en distinto plano o posición, es decir, entre el Estado como persona jurídico-política y sus órganos de autoridad por un lado, y el gobernado por el otro.

En dichas relaciones, la persona moral estatal y sus autoridades desempeñan frente al gobernado la actividad soberana o de gobierno, o sea, actos autoritarios propiamente dichos que tienen como atributos esenciales la unilateralidad, la imperatividad, y la coercitividad. En efecto, se dice que todo acto de autoridad es *unilateral*, por que su existencia no requiere de la voluntad del particular al que va dirigido o frente al que se realiza; es *imperativo*, en virtud de que se impone contra y sobre la voluntad en contrario del gobernado, quien tiene la obligación de obedecerlo, sin perjuicio, claro esta, de que lo impugne jurídicamente como corresponda; y que es *coercitivo*, atendiendo a que, si no se acata por rebeldía coactivamente, incluso mediante la fuerza pública, en detrimento de ella.

En consecuencia, estas, de conformidad con lo que se acaba de exponer, se traducen en relaciones jurídicas que se entablan entre el gobernado, por un lado, y cualquier autoridad estatal de modo directo e inmediato y el estado de manera directa o mediata por el otro.

2.3.1 SUJETOS.

La relación jurídica de supra a subordinación en que se manifiesta la garantía individual consta de dos sujetos, a saber, el *activo* o gobernado y el *pasivo*, constituido por el Estado y sus órganos de autoridad.

SUJETO ACTIVO.

Consecuentemente, por “governado” o sujeto activo de las garantías individuales debe entenderse a aquella persona en cuya esfera operen o vayan a operar actos de autoridad, es decir, actos atribuibles a algún órgano estatal que sen de índole unilateral, imperativa y coercitiva.

Ahora bien, la naturaleza de gobernado, a cuyo concepto equivale la idea de “individuo” empleada en el artículo primero de nuestra constitución federal, puede darse en diferentes tipos de entes jurídicos, tales como las personas físicas o individuos en sentido estricto, las personas morales de derecho privado (sociedades y asociaciones), las derecho social (sindicatos y comunidades agrarias), las de derecho publico (personas morales y oficiales) y los organismos descentralizados.

SUJETO PASIVO.

El sujeto pasivo de la relación jurídica que implica la garantía individual esta integrado, por el estado como entidad jurídica y política en que se constituye el pueblo y por las autoridades del mismo.

Estas, según también aseveremos, son las directamente limitadas en cuanto a su actividad frente a los gobernados por las garantías individuales como manifestaciones de la restricción jurídica del poder de imperio, siendo el Estado el *sujeto pasivo mediato* de la relación de derecho respectivo.

Por ende, el gobernado, titular de las garantías individuales, tiene el goce y disfrute de estas inmediata o directamente frente alas autoridades estatales y mediata e indirectamente frente al Estad, el cual, como persona moral de derecho publico que es, tiene necesariamente que estar representado por aquellas, a quienes, a su ves,

están dotadas del ejercicio del poder de imperio en su distinta esfera de competencia jurídica.

2.3.2 CONCEPTO DE GARANTÍA INDIVIDUAL.

Este concepto se forma, según las explicaciones que preceden, mediante la concurrencia de los siguientes elementos:

1. - Relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado (sujeto activo) y el Estado y sus autoridades (sujetos pasivos) .
2. – Derecho publico subjetivo que emana de dicha relación a favor del gobernado (objeto) .
3. – Obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo (objeto).
4. – Previsión y regulación de la citada relación por la ley fundamental (fuente).¹¹

De estos elementos fácilmente se infiere el nexo lógico jurídico que media entre las garantías individuales y del gobernado y los “derechos del hombre” como una de las especies que abarcan los derechos públicos subjetivos.

2.3.3 FUENTES.

Hemos afirmado que la garantía individual se traduce en una relación jurídica que ese entabla entre el gobernado como persona física o moral, por un lado, y las autoridades estatales y el estado por el otro.

¹¹ Burgoa. Op. Cit. P. 187.

Ahora bien, la juridicidad de este vinculo y, por ende, de la garantía individual, descansa en un orden de derecho, es decir en un sistema normativo. Que rige la vida social. Ese orden de derecho, en cuanto a su forma, puede ser escrito o consuetudinario.

Por consiguiente, la *fuerza formal* de las garantías individuales puede ser, o bien la costumbre jurídica, o bien la legislación escrita, como acontece entre nosotros. En efecto los derechos públicos subjetivos, cuyo titular es todo gobernado, se instituyen en el ordenamiento fundamental o básico del orden jurídico estatal, es decir, en la constitución según sucede en la generalidad de los casos.

Por ello esta es la fuente formal de la garantías individuales, que no son sino la relación jurídica de supra a subordinación de que hemos hablado y de la que derivan los mencionados derechos.

Es, pues, la ley fundamental, esto es, el ordenamiento primario y supremo del orden jurídico del Estado que obliga a gobernantes y gobernados y encausa el poder publico, la que regula dicha relación.

2.4 CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES EN RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL.

Las garantías individuales en materia de derecho laboral se clasifican como sigue:

1. Garantías específicas de libertad.
 - . La libertad de trabajo (Artículo 5 constitucional)
 - a. Libertad de reunión y asociación (Artículo 9 constitucional)

CAPITULO III. GARANTÍAS DE LIBERTAD.

- 3.1 La libertad generalidades
 - 3.1.1 Concepto.
- 3.2 La libertad como garantía individual.
- 3.3 Garantías específicas de libertad.
- 3.4 La libertad de trabajo (artículo 5 constitucional).
 - 3.4.1 Extensión y limitaciones constitucionales a dicha libertad.
 - 3.4.2 Seguridades constitucionales de la libertad de trabajo.
- 3.5 El trabajo como obligación individual publica.
- 3.6 Libertad de reunión y asociación (artículo 9 constitucional).
 - 3.6.1 Extensión de dicha libertad.
 - 3.6.2 Limitaciones constitucionales a dicha libertad.
- 3.7 El artículo 123 constitucional.
- 3.8 La supremacía constitucional.

3.1 LA LIBERTAD (GENERALIDADES)

La finalidad de la felicidad estriba, genéricamente hablando, en la obtención de la felicidad o bienestar del individuo que se traduce en términos abstractos, en una situación subjetiva de satisfacción permanente, con independencia del estado real en que la persona se encuentre o de las circunstancias materiales que la rodeen (v. gr., un pobre puede ser más feliz que un rico, no obstante que este está colocado en una mejor posición económica) . pues bien cada persona, al realizar o pretender realizar su propia felicidad, se forja los fines u objetivos en que, según cada criterio individual, puede estribar su bienestar, formación que generalmente es la consecuencia de un sin número de factores de diversa índole que están presentes en cada individualidad. Al concebir la persona sus fines vitales, en cuya obtención hace radicar su especialidad y propia felicidad o bien estar, el individuo así mismo crea o escoge los medios que estima idóneos para conseguir tal objetivo.

3.1.1 CONCEPTO.

La libertad en términos genéricos, la cualidad inseparable de la persona humana consistente en la potestad que tiene de concebir los fines y de escoger los medios respectivos que mas le acomoden para el logro de su felicidad particular.¹²

Se dice, por ende, que cada persona es libre para proponer los fines que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad, a si como para seleccionar los medios que estime mas apropiados para su consecución.

La libertad, traducida en esa potestad o facultada propia de la persona humana de elegir fines y medios, presenta dos aspectos fundamentales, establecidos en razón del ámbito donde aquellas se despliegan. En primer lugar la selección de objetivos vitales y de conductos para su realización puede tener lugar inmanentemente, (inseparablemente) esto es, solo en intelecto de la persona, sin trascendencia objetiva. En este caso, la potestad electiva no implica sino una *libertad subjetiva o psicológica* ajena al campo del Derecho. En segundo termino, como el individuo no se conforma con concebir los fines y medios respectivos para el logro de su bienestar vital, sino que procura darles objetividad, externándolos ala realidad, surge la libertad social, o sea, la potestad que tiene la persona de poner en practica trascendentemente tanto los conductos como los fines que se ha forjado.

3.2 LA LIBERTAD COMO GARANTÍA INDIVIDUAL.

La libertad es, una condición *sine qua non* imprescindible para el logro de la teleología que cada individuo persigue. En estas circunstancias, la libertad se revela como una potestad inseparable de la naturaleza y humana, como un elemento

¹² Burgoa. Op. Cit. P. 166.

esencial de la persona. En un plano deontológico, pues, la libertad se manifiesta bajo ese aspecto.

La libertad individual como elemento inseparable de la personalidad humana, se convirtió, en un derecho publico cuando el estado se obligo a respetarla. Ya dicho factor no tenia una mera existencia deontológica, sino que se tradujo en el contenido mismo de una relación jurídica entre la entidad política y sus autoridades, por un lado, y los gobernados, por el otro.

Esta relación de derecho, que surgió cuando el Estado, por medio de sus órganos autoritarios, decidió respetar una esfera libertaria a favor del individuo como consecuencia de un imperativo filosófico, creo para los sujetos de la misma un *derecho* y una *obligación correlativa*. Un derecho para el gobernado como potestad o facultad de reclamar al Estado y a sus autoridades el respeto, la observancia del poder libertario individual. Una obligación para la entidad política y sus órganos autoritarios, consistente en acatar, pasiva o activamente, ese respeto. Es entonces cuando la libertad humana se concibe como el contenido de un *derecho subjetivo publico* cuyo titular es el gobernado, con la obligación estatal correlativa impuesta al Estado y a sus autoridades; en otra palabras, es entonces cuando la libertad humana deontológico, basada en supuestos y principios filosóficos propios de la índole de la persona, se convierte en una ***garantía individual*** engendrando un derecho subjetivo publico para su titular, consistente en su respeto u observancia, así, como una obligación estatal y autoritaria concomitante.

No de jamos de reconocer, por otra parte, que el ejercicio real de la libertad como contenido de un derecho publico subjetivo en los términos anotados, esta sujeto a diversas condiciones objetivas que se dan en el ambiente socio- económico. En otras palabras, el ejercicio libertario en sus distintas manifestaciones no puede desplegarse sin dichas condiciones. Cuando estas faltan, la libertad y los derechos

públicos subjetivos que contienen sus diferentes especies, se antojan meras declaraciones teóricas formuladas en la Constitución frente aquellos que por su situación económica y cultural no pueden desempeñarlos en la realidad. Por ello la concepción clásica, tradicional de la libertad jurídicamente consagrada, a sido atacada con acritud por el pensamiento marxista, para el que una libertad que no corresponda a la realidad socio- económica es simplemente formal, desprovista de contenido y de sentido, respecto de sujetos que no cuenten con medios para ejercitarla. Esta apreciación es correcta, pero no autoriza, ni mucho menos justifica, la proscripción de los derechos públicos subjetivos de contenido libertario. Tales derechos, según lo hemos afirmado reiteradamente, implican obligaciones correlativas a cargo de los órganos de Estado en cuanto estos deben respetar las libertades específicas que aquellos comprenden.

Siendo la libertad una potestad compleja, esto es, presentando múltiples aspectos de aplicación y desarrollo, su implantación y reconocimiento por el orden jurídico constitucional se llevaron acabo en relación con cada facultad libertaria específica. Este es el método que se adopta por nuestra Constitución la cual no consagra una garantía genérica de libertad, como lo hacia la declaración francesa de 1789 , sino que consigna varias libertades específicas a titulo de derechos subjetivos públicos, por esto es por lo que, siguiendo el método que emplea nuestra sistema constitucional procedemos al estudio de algunos de los preceptos de nuestra Ley Fundamental que contiene las diversas garantías específicas de libertad solo hablaremos de las que nos atañen en el presente trabajo, dado el contenido del mismo.

3.3 LAS GARANTÍAS ESPECIFICAS DE LIBERTAD.

1. La libertad de trabajo (Art. 5 constitucional)
2. La libertad de reunión y asociación (Art. 9 constitucional)

3. La libre expresión de ideas (Art. 6 constitucional)
4. La libertad de imprenta (Art. 7 constitucional)
5. El derecho de petición (Art. 8 constitucional)
6. La libertad de posesión y portación de armas (Art. 10 constitucional)
7. Libertad de tránsito (Art. 11 constitucional)
8. La libertad religiosa (Art. 24 constitucional)
9. Libertad de circulación de correspondencia (Art. 25 constitucional)
10. La libre concurrencia (Art. 28 constitucional)

En el presente trabajo solo hablaremos de las dos primeras ya que son las que nos atañen en el presente trabajo.

3.4 LA LIBERTAD DE TRABAJO (ARTICULO 5 CONSTITUCIONAL)

La constitución en su Artículo 5 instituye: 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 solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y III del artículo 123 constitucional.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así

como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y de las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede permitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacer coacción sobre su persona.

La libertad del trabajo es la materia a que se refiere la disposición arriba transcrita: Esta complementada por el derecho al trabajo que se contiene en el artículo 123 de la misma Constitución.

El artículo 5 establece una serie de modalidades a esa libertad de trabajo, como es que no debe ir en contra de la Ley ni de los intereses legítimos de otras personas; Tampoco debe lesionar la libertad o dignidad de quien presta el servicio.

Se fijan, así mismo, cuales son las excepciones al principio de que nadie puede ser obligado a prestar servicios sin su consentimiento y con la debida remuneración: Funciones censales y electorales, y el servicio militar; así como las obligatorias mas no gratuitas: cargos de elección popular, trabajo carcelario, milicia y servicio social.

Se prevé que serán las leyes de los estados las que regulen el requisito de titulo para algunas profesiones, así como su registro y expedición.

Esta garantía para dedicarse al trabajo, profesión o empresa que el individuo desee, es una de las más importantes consecuencias de la libertad del hombre que la Constitución esta reconociendo y protegiendo. Se considera como garantía de libertad, junto con la de imprenta, el derecho de petición, la libertad de trácito y la religiosa entre otras.

La libertad del trabajo es una de las garantías que mas contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, según afirmamos, en lo que se resuelve toda la teología del hombre dentro de un terreno de normalidad. En efecto generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que mas este de acuerdo con su idiosincrasia, con sus inclinaciones naturales innatas, etc. Consiguientemente la es cogitación de la labor que el individuo despliega o piensa ejercitar constituye el medio para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, poder, etc) .

Es por esto por lo que la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que mas le convenga para conseguir su fines vitales es la manera indispensable sine qua non, para el logro de su felicidad o bienestar. Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teología que se ha seleccionado no solo se le imposibilita para ser feliz, para

desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado.

3.4.1 EXTENSIÓN Y LIMITACIONES CONSTITUCIONALES A DICHA LIBERTAD.

EXTENSIONES.

De la disposición contenida en la primera parte del artículo del artículo 5 constitucional, en relación con el artículo primero de la Ley Fundamental, se infiere que la libertad de trabajo se hace *extensiva a todo gobernado*, a todo habitante de la república, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.)

LIMITACIONES.

1. Como se colige de la simple lectura del artículo 5 de la constitución do de se refiere a la libertad de trabajo (cuya connotación a barca la de la industria, profesión, comercio, etc., por ser sinónima la libertad de ocupación) tienen una *limitación* en cuanto a su *objeto*: se requiere que la actividad industrial, comercial, profesional, etc., *sea lícita*. Por ende, todo aquel trabajo que es ilícito no que da protegido por la garantía individual habiéndolo considerado así la suprema corte (informe de 1970 tribunal pleno Pág. 270).

Ahora bien, ¿que se entiende por licitud en los términos del artículo 5 constitucional? La licitud de un acto o de un hecho es una circunstancia que implica contravención en las buenas costumbres o las normas del orden público. En el primer caso, la licitud tiene un contenido inmoral, esto es, se refiere a una contra

posición con la moralidad social que en un tiempo y espacio determinados exista; en el segundo caso, la licitud se ostenta como una disconformidad, como una inadecuación entre un hecho o un objeto y una ley de orden publico.

2. Dela disposición contenida en la primera parte del articulo 5 constitucional, en relación con el articulo primero de la ley fundamental, se infiere que la ***libertad de trabajo se hace extensiva a todo gobernado***, a todo habitante de la republica, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad,, etc.), así como a todo sujeto que tenga dicha calidad, en los términos en que con antelación se explico.

3. Otra limitación constitucional establecida por el articulo 5 constitucional es la que consiste en la que, libertad de trabajo ***solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero***. Mas bien se trata de la posibilidad de una limitación, la cual se actualiza por determinación o sentencia judicial recaída en un proceso previo en que se cumplan los requisitos contenidos en él articulo 14 constitucional en favor de aquel a quien se pretende privar de ese derecho libertario.

4. una limitación mas a la libertad de trabajo que el propio articulo 5 constitucional contiene, consiste en que ***el ejercicio de la misma, solo podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad***. ¿Cuál es el alcance de esa limitación constitucional a la libertad de trabajo? Desde luego, la autoridad administrativa esta facultada para restringir el ejercicio d dicha libertad, siempre y cuando dicte una resolución conforme a una ley limitativa correspondiente y la cual tenga en cuenta el perjuicio que la sociedad pudiese resentir con el desempeño de tal derecho. Por ende, la autoridad administrativa en general, independientemente de su jerarquía e índole, ***no tiene para restringir a un individuo el ejercicio de la libertad de trabajo***

sin sujetarse para ello a una disposición legal en el sentido material, esto es, creadora, extintiva, modificativa o reguladora de situaciones jurídicas abstractas e impersonales. Toda autoridad gubernativa, pues, para limitar la libertad de industria, comercio, etc., en perjuicio de una o mas personas, deba en una norma jurídica que autorice dicha limitación en los casos por ella previstos, en vista de una posible vulneración a los derechos de la sociedad.*** Por tanto, la autoridad administrativa esta impedida para decretar restricciones a la libertad de trabajo, lo cual significaría, además una contravención al artículo 5 constitucional, una violación al artículo 16 de la Ley Suprema a través de la garantía de fundamentación legal.

Por otra parte, toda disposición legal en sentido material que limite dicha libertad, *sin que en los casos en ella contenidos se lesionen los derechos de la sociedad* circunstancia que debe ser establecida a posteriori, es inconstitucional bajo el aspecto de ser violatoria del artículo 5 de la Ley Fundamental.

5. otra limitación constitucional a la libertad de trabajo es la contenida en el texto respectivo del artículo 5 de la Ley Suprema, que dice: “en cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, en el de las armas y el de los jurados, así como el desempeño de los cargos conseqüentes y de los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.”

Esta prevención constitucional implica una limitación a la libertad de trabajo por que constriñe al individuo a desempeñar *ciertos servicios a un en contra de su*

voluntad. Se ha afirmado que la libertad de trabajo es una facultad de la persona consistente en poder escoger la labor que mas le agrada y que estime mas idónea para el logro de su felicidad o de sus aspiraciones. Pues bien, al declarar la disposición constitucional transcrita como obligatorios los servicios públicos de armas, de jurados, de cargos conseqüiles y de los de elección popular, las actividades profesionales de índole social y las fusiones electorales y censales, descartan la facultad que tiene el sujeto de rechazar o no optar por dichos trabajos, desde el momento en que, aunque no lo desee, tiene que desplegarlos.

La obligación en el desempeño de los servicios y funciones publicas que enumera el párrafo transcrito del artículo 5 constitucional se justifica plenamente.

En efecto, si se analiza cada uno de dichos servicios o funciones, se llegara a la conclusión de que su ejercicio tiene un gran interés nacional, o, al menos, social, al cual ningún miembro del conglomerado debe ser ajeno. Dicho interés esta colocado sobre las voluntades particulares, por lo que toda persona debe contribuir, en medida de sus posibilidades y capacidades, a servirlo y protegerlo sobretodo en la defensa del país.

6.La limitación constitucional a que nos vamos a referir esta concebida en el multi invocado artículo 5 constitucional que dice: “La ley determina en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para y las autoridades que deban expedirlo.” La limitación que involucra esta prevención constitucional se traduce en la prohibición impuesta a aquellos individuos que no tengan el titulo correspondiente para ejercer las profesiones en que este requisito se exija. Por ende, de acuerdo con esta limitación constitucional a la libertad de trabajo, toda persona que desee dedicarse a alguna actividad para cuyo desempeño requiera titulo correspondiente, debe obtenerse este

de la autoridad u organismos designados por la ley como competentes para expedirlo.

De acuerdo con la disposición legal que se comento, y tal como la a asentado la jurisprudencia de la Suprema Corte, es alas diferentes entidades federativas a las que corresponde, por conducto del Poder Legislativo ocal, señalar legalmente las profesiones que requieran titulo para su ejercicio.

7. otras limitaciones constitucionales a la libertad de trabajo *las introduce el articulo 123 de nuestra Ley Suprema*, como lo ha establecido la jurisprudencia de la Suprema Corte. Bien es cierto que este precepto constitucional contiene una serie de garantías sociales que se manifiestan a modo de relaciones jurídicas existentes entre dos clases sociales y económicas distintas y que por tal causa no regula ninguna garantía individual; sin embargo, dicho articulo involucra varias limitaciones a la libertad de trabajo en general, que vienen a restringir el alcance de este derecho individual publico. A si, una de esas limitaciones consiste en que un menor de dieciséis años no debe desempeñar ninguna labor insalubre o peligrosa, ejercitar un trabajo nocturno industrial o prestar sus servicios depuse de las diez de la noche en establecimientos comerciales (fracción II del articulo 123constitucional). Por otra parte, ya no como simple limitación a la libertad de trabajo, si no como prohibición absoluta, la fracción II del propio precepto de la Ley Fundamental dispone que os niños menores de 12 años deberán trabajar o ser sujetos de un contrato de trabajo. Todas estas prevenciones contenidas en al articulo123 constitucional a modo de medidas de protección para los trabajadores, redundan (sinónimo), no obstante en limitaciones y prohibiciones a la libertad de trabajo para preservar a cierta categoría de personas desde el punto de vista higiénico y moral principalmente.

La garantía especifica de libertad de que tratamos tiene, pues, las limitaciones constitucionales a que se ha hecho breve referencia.

Estas restricciones y prohibiciones, en su caso, se consignan bajo la propia Ley Suprema, bien de manera regulativa o bien de manera simplemente declaratoria, es decir, remitiendo a la legislación secundaria federal o local la especificación o pormenorización de las mismas, la cual tiene que apegarse al texto constitucional. Por ende toda limitación que establezca la Ley ordinaria a la libertad de trabajo, sin que se apoye en una declaración constitucional, respectiva Pugna (sinónimo) con la constitución.

3.4.2 SEGURIDADES CONSTITUCIONALES DE LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Bajo este tema comprendemos el estudio de todas aquellas prevenciones que establece la Ley Fundamental para tutelar, bien al trabajo en si mismo considerado, esto es, como prestación o desarrollo de energías humanas con determinada finalidad, o bien el producto de estas, que generalmente se traduce en un salario o sueldo.

1. La primera medida de seguridad para el trabajo que encontré en la constitución es la contenida en el propio artículo 5 en los siguientes términos: “Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

En primer lugar establece, como garantía para el producto del trabajo, la declaración general de que aquel no puede ser objeto de privación, de acuerdo con lo cual ninguna autoridad estatal debe despojar a un individuo de la retribución que le corresponde como contraprestación a sus servicios. La propia disposición constitucional consagra solo una excepción consistente en que el único acto privativo del producto del trabajo humano sea precisamente una *resolución judicial*, traducida esta, bien en un simple acto de ejecución (exequendo), es decir, cuando se

decreta un embargo como acto judicial o prejudicial antes de decidir el negocio en que tiene lugar, o bien en un proveído del juez citado en ejecución de una sentencia.

De acuerdo, pues, con esta única excepción a la garantía de no privación del producto del trabajo, solamente la autoridad judicial es la competente para decretar el acto de privación respectivo.

2. Otra garantía de seguridad para la libertad de trabajo que viene a investir a otra de efectividad es la de que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”

En primer lugar, esta disposición constitucional proscribire todo trabajo gratuito, o sea, toda prestación de trabajos que se realice sin la remuneración correspondiente.

Envista de esta garantía de seguridad, el Estado no puede imponer al individuo ninguna labor que no sea retribuida, salvo cuando se trate de las funciones electorales y censales, las cuales deben desempeñarse en forma gratuita, y cuya inejecución, respecto de las primeras, se sancionan en los términos de la fracción I del artículo 38 constitucional.

Además de exigir que todo trabajo personal sea remunerado, salvo la excepción constitucional indicada, el artículo 5 de la Ley Suprema en el párrafo transcrito, establece que al individuo que lo desempeñe debe otorgársele una *justa retribución*. Por tal se entiende toda remuneración que este de acuerdo y en proporción con la naturaleza misma del servicio que se preste, a sí como en consonancia con las dificultades de su ejercicio.

En materia de relaciones jurídicas de trabajo, *la justa retribución* se traduce en el pago del *salario mínimo* (fracción VI del artículo 123 constitucional), a sí como el *salario remunerador*, que es el que, debiendo ser siempre superior al mínimo se establece condicionalmente por patrón y trabajador atendiendo a diversos factores y circunstancias, como son a la naturaleza intrínseca de la prestación personal, con la dificultad de su realización, la capacidad económica del sujeto que la recibe etc.

En conclusión todo trabajo personal no solo no debe ser gratuito obligatoriamente para el que lo desempeña, sino tener una justa retribución en los términos ya establecidos.

3. En el párrafo quinto del artículo 5° constitucional en su primera parte, que análoga al párrafo tercero del artículo correspondiente de la constitución de 1957 que declara que “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa”

4. Limitando la autonomía de la voluntad o la libertad de contratación para proteger la libertad de trabajo y, en general, a la persona humana, el párrafo sexto del artículo 5° constitucional establece: “Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción (sinónimo) o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.”

De acuerdo con esta disposición, todas aquellas convenciones en que las partes renuncien a desempeñar cualquier actividad en forma permanente o por tiempo limitado, como sucede generalmente, verbalmente, en los contratos de sociedad en los que los socios se comprometen a no hacer competencia individualmente en la entidad moral que forman, son inconstitucionales, y a la luz

del sexto párrafo del artículo 5 de nuestra Ley Fundamental, carecen de validez en el punto en que dicha renuncia se estipule.

5. los dos últimos párrafos del artículo 5° constitucional propiamente no se refieren a la libertad de trabajo como garantía individual. Mas bien consagran sendas *garantías sociales*, esto es establecen una relación jurídica entre los miembros de dos clases económicamente diferentes (patrones y obreros), en virtud de la cual se consignan para estas medidas de protección. Bien es verdad que el primer párrafo fija la obligación para el Estado y sus autoridades de no reconocer aquellos contratos de trabajo en que la duración del mismo exceda de un año en perjuicio del trabajador y en los que exista renuncia, pérdida o menos cabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles; mas tal obligación no resulta de una relación o vínculo directo o inmediato entre el gobernador y el gobernante, como sucede tratándose de una garantía individual, sino como supuesto indispensable en todo régimen de Derecho, en el sentido de que las autoridades estatales tienen que observar el orden jurídico. Ostentándose las prevenciones contenidas en los dos últimos párrafos del artículo 5° constitucional como modalidades legales del contrato de trabajo o de la relación jurídica de trabajo propiamente dicha, con los caracteres que le imputa la ley de la materia, CREO que indebidamente fueron incluidas en el capítulo de la constitución denominado “De las Garantías Individuales”, pues en realidad deberían haberse involucrado en las disposiciones del artículo 123 constitucional, que es el precepto que regula originalmente dicha relación jurídica, por mas que pueda contener, como en muchos casos contiene, reglamentación a los derechos del gobernado, principalmente en materia de libertad de trabajo. es por esto por lo que se omite deliberadamente el estudio de dichos dos últimos párrafos del artículo 5° constitucional, entendiéndose, además, a las circunstancias de que aquel corresponde a la disciplina jurídica denominada “Derecho del Trabajo”.

3.5 EL TRABAJO COMO OBLIGACIÓN INDIVIDUAL PÚBLICA.

La garantía específica de libertad de trabajo traduce la potestad o facultad jurídica que tiene el gobernado de escoger la actividad que más le agrade, siendo lícita.

La obligación de Estado y de sus autoridades que se deriva de dicha garantía individual, estriba, pues, en no imponer al sujeto ninguna ocupación, en respetar la que haya seleccionado libremente para el desarrollo de su personalidad, salvo los casos de excepciones constitucionales de las que se ha hablado.

En síntesis, la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5° se revela, como Derecho Público Subjetivo Individual, en la facultad del hombre de poder escoger, entre la multitud de ocupaciones lícitas que existen, la que más le convenga o agrade para el logro de su bienestar, y, como obligación estatal y autoritaria correlativa, en la abstención por parte del Estado y de sus autoridades, en el sentido de no imponer al gobernado el desempeño de una determinada actividad y en respetar al máximo su esfera de selección.

Pues bien, no hay que confundir esa actitud de selección de trabajo, entre las diversas labores honestas que existen, con la abstención de parte del individuo a trabajar. La garantía de la libertad de trabajo no faculta al hombre para dejar de trabajar o no trabajar; antes bien, implícitamente, al brindarle el derecho de opción por alguna labor lícita que le acomode y convenga, le impone él deber de trabajar, la obligación de desempeñar cualquier actividad lícita. Por ende, el artículo 5° constitucional no solo no garantiza la vagancia sino que impone al sujeto la obligación de trabajar, que es pública, por que debe cumplirse en interés del propio Estado o de la sociedad. La organización política impone a todos sus miembros el deber de trabajar, de desarrollar una labor provechosa y útil para la sociedad, dejando al arbitrio de cada quien su selección. La imposición de esa obligación

obedece a un imperativo inaplazable: la subsistencia misma de la convivencia social, la vida misma del Estado. Es por esto por lo que el no ejercicio de ninguna labor sin causa justificada se reputa como delito, que se castiga con prisión de dos a cinco años (Art. 225 del código penal).

3.6 LIBERTAD DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN (ARTICULO 9 CONSTITUCIONAL).

La constitución en su artículo 9 nos habla de la libertad de asociación y dispone lo siguiente. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la republica podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

Este derecho esta consagrado a titulo de garantía individual en el artículo 9 constitucional, bajo los siguientes términos: “no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.”

Se contemplan dos derechos similares pero diferentes: la libertad de reunión y la de asociarse. La primera es transitoria y la segunda implica, generalmente, crear una organización con mayor o menor duración.

La libertad de reunión, primeramente contemplada, es una de las clásicas garantías que para sus derechos obtuvo en ciudadano.

El texto constitucional contempla, entre otra, las limitantes, de no injuriar ni amenazar, para que una reunión no sea disuelta ni considerada ilegal. Una interpretación excesiva de esas condiciones, podría ser inoperante el derecho aquí establecido.

Con apoyo de este artículo se realizan diversas manifestaciones y mítines en lugares públicos. Existen opciones en el sentido de que se regule la forma de efectuarse, para no afectar derechos a terceros. Otros consideran que al hacerlo se podría coartar ese derecho. Actualmente no está reglamentada esa garantía.

3.6.1 EXTENSIÓN DE DICHA LIBERTAD.

La garantía individual mencionada se refiere a dos especies de libertades la de reunión y la de asociación. Por ende, hay que delimitar a ambas, fijando sus características y diferencias.

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

La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: a) creación de una entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y b) persecución de fines y objetivos permanentes y constantes.

Por el contrario el derecho de reunión se revela bajo una forma diversa. Cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la creación de una entidad moral en los términos apuntados; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, la cual, por lo demás, tiene lugar en virtud

de la realización de un fin concreto y determinado, comprobado el cual, aquella deja de existir. Las consecuencias que se derivan del ejercicio del derecho de reunión son diferentes de las que produce el desempeño de la libertad de asociación.

El derecho publico subjetivo de asociación, consagrado en el artículo 9 constitucional, es el fundamento de la creación de todas las personas morales privadas llámense estas asociaciones propiamente dichas, sociedades civiles, sociedades mercantiles, sociedades cooperativas, etc. Todas estas entidades especiales, cuya existencia y fundamento jurídicos arrancan del artículo 9 constitucional, se organizan y regulan por los ordenamientos correspondientes y que propiamente se ostentan como reglamentarios de dicho precepto de la constitución.

También la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9 constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo publico de obreros y patronos, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de dicha relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino acreditada como *garantía social* tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional fracción XVI

Dichas libertades específicas no están consignadas en términos absolutos a título de derechos públicos individuales. En efecto, para que la libertad de asociación y reunión sea tal, es menester, en primer lugar, que su ejercicio se lleve a cabo pacíficamente, esto es, exento de violencia. En segundo lugar para que la libertad de reunión y asociación sea contenido de la garantía individual prevista en dicho precepto, es menester que su actualización persiga un objeto lícito, constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres o contra normas de orden publico.

De la relación jurídica que implica la garantía específica de libertad contenida en el artículo 9 constitucional se deriva para el sujeto activo de la misma un *derecho subjetivo público individual*, consistente en la potestad o facultad que tiene el individuo de reunirse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica, a sí como de constituir con ellos toda clase de asociaciones lato sensu que persigan un fin lícito y cuya realización no implique violencia de ninguna especie. De la mencionada relación jurídica se desprende para el Estado y sus autoridades la obligación correlativa, que estriba en no coactar las libertades de reunión y asociación garantizadas constitucionalmente.

3.6.2 LIMITACIONES CONSTITUCIONALES DE DICHA LIBERTAD.

1. La primera limitación que establece la constitución a la mencionada libertad consiste en que “solamente los ciudadanos de la República podrán ejercerla para tomar parte en los asuntos políticos del país.”

2. Otra limitación al ejercicio de la libertad mencionada es la que estriba en que cuando esta es armada no tiene derecho a deliberar.

Otras limitaciones no menos importantes

3. Una tercera limitación constitucional a la libertad de asociación la encontramos en el artículo 130 párrafo noveno, que dice: “Los ministros de los cultos nunca podrán, en reunión pública o privada constituida en junta, ni en actos de culto o de propaganda religiosa, hacer crítica de las Leyes Fundamentales del país, de las autoridades en particular o, en general, del gobierno; no tendrán voto ni activo ni pasivo ni derecho para asociarse con fines políticos”

4. Dos últimas limitaciones a la libertad de asociación las encontramos en el artículo 130 constitucional párrafo XIV. Una de ellas se refiere al derecho de asociación, en el sentido de prohibirse “la información de toda clase de agrupaciones políticas, cuyo título tenga alguna palabra o indicación que la relacione con una confección religiosa.”

5. La segunda limitación a que se refiere el párrafo XIV del artículo 130 constitucional se refiere, ya no a la libertad de asociación, sino a la de reunión, en el sentido de que en los templos no podrán celebrarse reuniones o juntas de carácter político, estando la autoridad facultada para disolverlas, en caso de que se efectúen.

3.7 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional consagra las aspiraciones revolucionarias de los trabajadores, a lo largo del movimiento desarrollado durante el siglo XIX y por la izquierda de nuestro congreso constituyente.

Las conquistas alcanzadas, permitieron elevar las condiciones de vida de la clase obrera, que antes de este artículo sobrevivía en lamentable estado de miseria e insalubridad.

Su original contenido se ha visto enriquecido, con nuevas conquistas que ha incorporado la presión ejercida por los sindicatos nacionales, después de 1917.

Este artículo regula, en resumen, tópicos tales como jornadas de 8 horas, la duración de la de los menores y la de las mujeres; día de descanso por semana, con pago íntegro; tiempo extra.

Bases para los salarios mínimos, que devén satisfacer las necesidades materiales, educativas y recreativas de una familia.

El derecho que tienen los trabajadores a una parte de las ganancias de la empresa en que trabajen.

Prohibición de pagar el salario con vales o mercancía.

Otras obligaciones empresariales a favor de los obreros: vivienda; capacitar y adiestrar a los trabajadores; Responsabilizarse por accidentes y enfermedades de trabajo; Medidas de seguridad y salubridad.

Se dan bases para declarar huelgas y formar sindicatos, que obliguen a los patronos a cumplir con la legislación laboral. De igual modo se establece el basamento para crear las juntas de conciliación y arbitraje, que conozca de reclamaciones entre trabajadores y patronos.

Se ordena la indemnización si alguien es despedido sin causa legitima. Se tutela la salida de obreros que habrán de laborar en algún país extranjero, a efecto de garantizar su regreso a la republica; también se protege el patrimonio familiar obrero.

Quedan ordenadas que cuestiones han de comprender la ley del Seguro Social que e mita el Congreso de la Unión.

Finalmente, en este apartado A que se viene comentando, se indican las ramas empresariales que tienen naturaleza federal, delimitando por exclusión qué negocios quedan bajo la jurisdicción de las juntas locales de conciliación y arbitraje.

Este artículo 123 incluye otro apartado, el B, en el que se dan las bases al Congreso Federal para que legisle a efecto de regir las relaciones laborales entre los poderes de la unión y sus trabajadores, respecto a los servicios que éstos presten a aquellos.

En términos globales las fracciones de este apartado B repiten las conquistas y disposiciones contenidas en el apartado A del propio artículo 123. La diferencia sustancial es que en el primer apartado se esta ante situaciones empresariales o de lucro, cosa que no ocurre en el apartado B.

Así, se fijan horas de trabajo, descanso, vacaciones, sueldos, escalafón, terminación de la relación laboral, huelga y sindicatos; seguridad social, vivienda, órgano para la justicia laboral de los servidores públicos.

Se dan líneas para los que deberán tener una ley laboral específica, que no estén dentro de la reglamentaria de este artículo y apartado constitucional; ejército, marina de guerra, fuerza aérea, policía, servicio exterior y, en cuanto a conflictos de trabajo, el poder judicial; así como los de confianza.

En general, este apartado B pretende dar dinamismo a la actividad de los servidores públicos, sin menoscabar el justo reconocimiento de sus derechos y legítima defensa de ellos. De ahí que, por ejemplo, la huelga, los sindicatos y la regulación de las fuerzas armadas, se hayan sujetado a ciertas normas atenuante, en beneficio de la actividad estatal, la cual no puede suspenderse con cualquier motivo.

3.8 LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.

Artículo 133 constitucional. Esta constitución, las leyes del congreso de la unión que emanen de ella y todos los tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la Republica, con aprobación del Senado, serán le Ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se

arreglaran a dicha constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o Leyes de los Estados.

Se contempla aquí que la Ley Suprema de la Nación son: la Constitución Federal, las Leyes del congreso de la Unión y los tratados que estén conformes con ella y que celebre validamente en gobierno.

Cuando en alguna constitución o ley de algún Estado, se encuentre incluida disposición en contrario de la constitución, leyes y tratados federales, los jueces de la entidades federativas deberán hacer predominar la norma de la constitución general sobre las reglas locales.

No puede haber alguna Ley, o cualquier acto de autoridad sea cual sea su nivel o naturaleza, que este por encima de esta Constitución. Nada ni nadie puede ir en contra de ella.

CAPITULO IV. EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- 4.1 El contrato colectivo de trabajo.
 - 4.1.1 Definición.
 - 4.1.2 Contenido.
 - 4.1.3 Duración y forma.
 - 4.1.4 Partes en el contrato colectivo.
 - 4.1.5 Su origen y forma de celebración.
- 4.2 Características del elemento normativo del contrato colectivo de trabajo.
- 4.3 Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.
- 4.4 La vida del contrato colectivo.
- 4.5 Condiciones de existencia.
- 4.6 Naturaleza del contrato colectivo.
 - 4.6.1 Clasificaciones de las teorías desde el punto de vista histórico.
- 4.7 Revisión del contrato colectivo de trabajo.
- 4.8 Terminación del contrato colectivo de trabajo.

4.1 EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores, es mínima de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del derecho colectivo a superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer tanto colectiva como individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin

embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

NACIMIENTO: Pacto entre sindicatos y patrón para redactar por escrito las prestaciones para el trabajo.

VENTAJAS: Regula las condiciones de trabajo conjuntamente y no con cada trabajador. Crea estabilidad. Obtienen los trabajadores mejoras ascendentes.

ANTECEDENTES: Europa: asociación de compañeros y maestros (1562)
México: 1912, Tarifas de industria textil.

DISTINCIÓN: No es un contrato de equipo, no contrato tipo, ni reglamento interior de trabajo.

4.1.1 DEFINICIÓN.

Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo. 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.¹³

4.1.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

CONTENIDO OBLIGATORIO.

El artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

¹³ Trueba Urbina. Op. Cit. Supra (9). P.183.

Las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo se encuentran contenidas en el artículo 391 en el que se previene que en el contrato colectivo de trabajo se establecerán el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones nombres y domicilio de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicara; su duración, si por tiempo u obra determinados o por tiempo indefinido.

El contrato colectivo contendrá según lo dispuesto por el artículo 391 de la LFT:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Dentro del contenido obligatorio, es debido citar las condiciones de trabajo a que prevalecen en la empresa, artículo 394 de la LFT, en cuyos términos, las que se pacten no serán inferiores a las establecidas.

CONTENIDO LEGAL FACULTATIVO.

Las partes pueden además incluir las estipulaciones que estimen convenientes, artículo 391 fracción X. Algunas de ellas las especifica la propia ley. El artículo 395 habla de la cláusula de exclusión o sindical; los artículos 397, 398 y 399 establecen el plazo de vigencia del contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de revisarlo, cada dos años a moción de cualquiera de las partes; el artículo 401 señala las causas de terminación del contrato colectivo, el 392 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para ejercer para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutaran por las juntas de conciliación y arbitraje.

Las materias a que este grupo de disposiciones se refieren, para cobrar eficacia, tienen que ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo; es facultativo para las partes incluirlas, pero no se las pueden pactar mas que a través del contrato colectivo.

En cambio, otro grupo de prevenciones legales, que pueden cobrar eficacia aunque no se contengan en el contrato colectivo, es frecuente encontrarlas concentradas en el. Se trata de obligaciones que impone la ley a las partes, para que

requieren una gestión del sindicato o de los trabajadores para que el patrón tenga el deber de satisfacerlas. Estas son: la preferencia en favor de los trabajadores sindicalizados del artículo 154, los descuentos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro y cuotas sindicales, a que aluden el artículo 132 fracciones XXII, XXIII y la relativa a proporcionar local para que sesione el sindicato en los centros rurales de trabajo. Artículo 132 fracción XXI.

CONTENIDO FACULTATIVO.

Las partes como es natural, han enriquecido el contenido del contrato colectivo de trabajo en proporciones insospechadas.

Materias que regulan el contrato colectivo de trabajo solo se hará referencia a ellas en forma general;

- a) Condiciones de trabajo. algunas de las estipulaciones de los contratos colectivos de trabajo celebrados en nuestro país, mejoran las de la ley; instituyen salarios superiores a los establecidos por las comisiones de los salarios mínimos y que operan con ese carácter en una o varias empresas; jornadas de trabajo inferiores a las de siete, siete y media y ocho horas; descansos anuales, o sea vacaciones de una duración mayor, etc.
- b) Otras de las estipulaciones consignan prestaciones diversas de las legales, tanto en materia de condiciones de trabajo como en la previsión social, tales como atención médica, farmacéutica y salario durante los padecimientos no profesionales; jubilaciones, etc.
- c) Los deportes, escuelas elementales, de capacitación, centros recreativos, suelen ser estimulados con cargo a las empresas; algunas veces con participación sindical.

- d) Las profesionales han acentuado la preponderancia de la agrupación sobre el individuo, mas allá de las previsiones legales.
- a) Es poco frecuente que los contratos colectivos de trabajo mexicanos reglamenten el derecho de huelga, las comisiones mixtas, las sanciones, los procedimientos para conciliar, etc., o sea las prescripciones de naturaleza colectiva.¹⁴

4.1.3 DURACIÓN Y FORMA.

Guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la ultima solo podrá tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito y por triplicado bajo pena de nulidad.

4.1.4 PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO.

- Sindicatos de trabajadores.
- Patrones.
- Sindicatos de patrones.

4.1.5 SU ORIGEN Y FORMA DE CELEBRACIÓN.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto ultimo ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, al salario y

¹⁴ Castorena. Op. Cit. Supra (1). p.p. 266 y 268.

en general, a las condiciones de trabajo. Se puede observar al que la sentencia colectiva trata mas bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma mas general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes.

Artículo 390 de la LFT. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Sé hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtita efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

4.2 CARACTERÍSTICAS DEL ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Características del elemento normativo	1. - Obligatoriedad: Debe suscribirlo el patrón. (Art. 387 LFT)
	2. - Extensibilidad: Todos los trabajadores que dan obligados por un acto en que son ajenos. (Art. 396 LFT). Limitación Art. 184 de confianza.
	3. - Inderogabilidad: Se impone y no se puede dejar de cumplir por los sujetos. (Art. 394 LFT)
	4. - Minuciosidad: Nada se agrega. (Art. 391 LFT)

	5. - Inmediatividad: Surte efectos sin ser necesario otro acto. (Art. 390 LFT)
--	--

4.3 LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El derecho del trabajo conoce una clasificación por base la distinta manera de ser de las relaciones del trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente los sindicatos solo intervienen en las relaciones colectivas porque su misión consiste, de conformidad con la definición del Art. 356 de la ley, en “ el estudio, mejoramiento y defensas de los intereses de la comunidad obrera”. Sin duda, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón, pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patronos y no en ejercicio de sus funciones. por ultimo, los patronos no solo pueden, si no que tiene que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas.

Las relaciones colectivas de trabajo, sedan entre una colectividad obrera y uno o varias empresas, y su contenido consisten en conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas en nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que ser estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las

organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

De lado de los patronos, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica. Es cierto que puede intervenir en la relación un sindicato de patronos, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrón puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación; por otra parte nos parece que el artículo 412 de la ley confirma este punto de vista.

4.4 LA VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO.

1. –Nacimiento.	387 – 388 de la Ley Federal del Trabajo.
2. –Duración.	1.Tiempo indefinido 2.Tiempo fijo 3.Obra determinada
3.Revisión.(Artículos 397 a 400, 399 bis y 419 bis LFT)	1.Anticipada (cuando condiciones económicas lo requieren). Artículo 426 LFT 2.Periódica cada dos años por sometimiento a la junta por huelga. Siempre pedirla cuando menos antes de 60 días de su vencimiento de vigencia por 51% de trabajadores y patronos 3.Salarios cada año solicitables 30 días antes del fin de su vigencia de un año.
4. –Suspensión. (Artículos 427 al 432 LFT.)	a) Por patrón. –Causas económicas. 1.La fuerza mayor o el caso fortuito. 2.La falta de materia prima. 3.El exceso de producción. 4.La incosteabilidad. 5.La falta de fondos. 6.La falta de administración por parte del Estado.
	1.Por mutuo consentimiento de las partes. 2.Por causas estipuladas en el contrato.

<p>5. –Terminación. (Artículos 433 al 439 LFT.)</p>	<p>3.La fuerza mayor o el caso fortuito. 4.La incosteabilidad notoria de la explotación. 5.El agotamiento de la materia. 6.Los casos del artículo 38. 7.El concurso o la quiebra legalmente declarado. 8.Por implantación de nueva maquinaria. (Art. 439 LFT)</p> <p>0. –Si se trata de las fracciones I, V y VII, sé dará aviso de la terminación ala junta de Conciliación y arbitraje, para que esta, previo procedimiento consignado en el Artículo 782 y siguientes, la pruebe o desaprobe.</p> <p>0. Si se trata de las fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo782 y siguientes; y</p> <p>0. Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.</p>
<p>6. –Rescisión. NO</p>	<p>Por que tienen derecho a exigir el cumplimiento y no producirá efecto la rescisión en las relaciones individuales.</p>

4.5 CONDICIONES DE EXISTENCIA.

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente, cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo.

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia; si el legislador derivó hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si este no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en el cumplimiento de su cometido.

La autoridad del trabajo interviene para fijar las normas del contrato colectivo, cuando hay sometimiento a ella de las partes. Para celebrar o revisar el contrato colectivo de trabajo poseen los trabajadores dos vías; la huelga y el arbitraje. Si se hace mano de la primera, será el acuerdo de las partes el que decida el contenido del contrato colectivo de trabajo; si se recurre al segundo, lo que la autoridad resuelva; bien entendido que es por la acción que una de las partes endereza en contra de la otra, que la autoridad interviene, y por sometimiento expreso del conflicto, en caso de abandono de la huelga. Artículos 386, 404, 415, 469 fracción III y 470 en la ley actual es el 937.

Intervención de una colectividad.

No por que los sindicatos tengan capacidad para celebrar contrato colectivo de trabajo, puede concluirse que lo pueden solicitar de cualquier empresa; si se requiere que los trabajadores que lo constituyan sean de la empresa a la que se plantea la celebración del contrato colectivo de trabajo, pues a la que se le impone el deber de celebrarlo.

Muchas veces no basta con que los trabajadores de la empresa formen parte del sindicato, pues pudiera suceder que dichos trabajadores pertenecieran a varios sindicatos. Entonces la ley fija las reglas que determinan la capacidad del sindicato con derecho a pedir y a obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

El artículo 388 previene que si concurren en una empresa varios sindicatos de empresa, o varios sindicatos industriales o varios sindicatos de empresa, y varios sindicatos industriales o uno u otro de ellos, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa, lo que quiere decir que en este caso es la mayoría de trabajadores la que determina la capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Si concurren dos o más sindicatos gremiales, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con su conjunto siempre que sean mayoritarios respecto de cada profesión y que se pongan de acuerdo para formular un solo contrato colectivo de trabajo. Si no mediara ese acuerdo, cada sindicato celebrará su respectivo contrato colectivo.

Si concurren uno o más sindicatos gremiales con uno o más sindicatos de empresa o con uno o más sindicatos de industria, los sindicatos gremiales tendrán capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo, relativo a su profesión, siempre que el número de trabajadores de la profesión sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo se encuentra sujeta a las reglas consignadas en los párrafos anteriores.

La única excepción a este principio es el caso de la revisión del contrato colectivo de trabajo planteada por la parte patronal, la que solo puede hacer uso de la vía del arbitraje.

Cuando se discuta la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a través de los procedimientos especiales que establece la Ley, en

los términos de los artículos 892 a 899. conforme al principio democrático, el sindicato mayoritario administrale contrato colectivo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización corresponde la titularidad. Por otra parte, no debe confundirse el problema la titularidad del contrato colectivo de trabajo con las cuestiones de personalidad de los sindicatos, pues son dos cosas distintas; la personalidad de estos se rige por los artículos 366, 368, 374, 375, y demás relativos.¹⁵

Objeto licito.

Propiamente hablando, no hay materia para plantear este requisito de valides. El objeto del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; ese objeto es licito puesto que es la Ley la que lo sanciona, y es por lo demás el objeto obligado del contrato colectivo de trabajo. Ya se expuso cuales son esas condiciones, a ellas sean añadido algunas previstas por la Ley y que solo pueden cobrar eficacia si se consignan en el contrato colectivo de trabajo y otras mas que presentan apoyo o firmeza a la institución y que pactan los interesados. Todas ellas son validas, siempre que el contrato colectivo satisfaga como mínimo las exigencias legales.

Con el contrato colectivo de trabajo acontece lo que con el individual. Si el trabajo no puede ser un hecho ilícito, tampoco lo pueden ser sus condiciones. El planteamiento del objeto del primero, trasciende al segundo; si por virtud el trabajo de los obreros de una empresa se comete un delito y si por esas circunstancias los contratos individuales son nulos, esa nulidad determina la terminación del contrato

¹⁵ Trueba Urbina. Op. Cit. Supra (13). p. 185.

colectivo de trabajo, pero no por su propia invalidez, sino por la de los contratos individuales.

Formalidad.

Es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo por escrito y hacer de él tres ejemplares. Sin este requisito el contrato colectivo de trabajo es nulo. La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad, a la cantidad de materias que regula el contrato colectivo que no pueden confiarse a la memoria, que requieren de precisión el acto se rige por tales circunstancias, por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 390 LFT dispone. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes.....

Deposito.

El contrato colectivo de trabajo deberá además depositarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de industrias de jurisdicción local y ante la Junta federal de Conciliación y Arbitraje, si se trata de empresas de jurisdicción federal esto está establecido por el mismo artículo 390.

Artículo 390 LFT.....El contrato colectivo de trabajo se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es el de la formalidad. El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales dice el artículo 390 de la Ley, si no desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes. La declaración comprende a las partes mismas, el contrato no depositado no las obliga, ni puede oponerse a tercero.

*Artículo 390 LFT.....*El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Cuando en el contrato estipula de que fecha a que fecha corre el plazo de dos años para la revisión del contrato, cualquiera que allí sea la fecha de depósito, servirá de base la fecha de vencimiento del contrato. Esto ha traído por efecto que el contrato entre en vigor a pesar de que el contrato no haya sido depositado, cosa que acontece en la mayoría de los casos de revisión. El contrato colectivo desde que se deposita por primera vez, cobra una existencia indefinida y única; La revisión no significa que desaparezca uno y que sea sustituido por otro; el primero sufre modificaciones y nada más; la perdurabilidad de la institución está por encima de las contingencias. Nada justifica tanto la concepción del contrato como un régimen jurídico como el dato de la perdurabilidad.

El depósito es, además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección de los derechos de terceros, de los interesados, de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo, por que así consta auténticamente su celebración y ninguna otra asociación obrera, con capacidad para hacerlo, puede pretender la celebración del contrato colectivo, pues de poseer derecho para asumir la representación colectiva nace para el ejercicio de la titularidad del contrato.

4.6 NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO.

a) El contrato colectivo de trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son; las obligatorias; salarios, jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones. Esas condiciones van a tener eficacia cuando se realiza la prestación de servicios; están destinadas entonces a actualizarse en la persona de cada trabajador. El contrato colectivo estatuye: 1. reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios; 2. Servicios y prestaciones para satisfacer las necesidades comunes; 3. Un régimen de paz; 4. el fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal.

Pero no cuales quiera personas pueden establecer condiciones para ajustar a ellas la prestación de servicios. Forzosamente debe ser un patrón, un grupo de patronos o una asociación de patronos y un sindicato obrero o un grupo de sindicatos obreros; el patrón o patronos deben serlo, de los trabajadores que constituyen el sindicato o sindicatos que intervienen en su celebración; los sindicatos tienen que estar constituidos por esos trabajadores. Quiere decir que el contrato colectivo de trabajo supone la existencia de contratos individuales de trabajo y que los trabajadores ligados por esos contratos individuales de trabajo están organizados en sindicatos. El sindicato es una entidad social organizada de acuerdo con las disposiciones de nuestro derecho positivo. Luego es forzosa la intervención de una comunidad organizada; precisamente de aquella para la que van a establecer las condiciones consignadas en apartado anterior.

b) El patrón esta obligado a conceder a sus trabajadores condiciones justas de trabajo, pues solo a través de las condiciones justas se logra el equilibrio entre los factores de la producción. El contrato colectivo de trabajo establece esas condiciones, luego el patrón esta en el deber de celebrarlo.

c) El contrato colectivo de trabajo se aplica a todos los trabajadores de la empresa, sean o no miembros de la entidad obrera contratante. Puede también aplicarse a todos los patrones y a todos los obreros de una rama industrial.

En opinión, del maestro J. Jesús Castoreña, la ficción jurídica de la personalidad moral, elaborada por el derecho para manejar los actos del hombre cuando actúa asociado o unido con otros hombres, ha venido a constituir, él mas serio obstáculo para comprender la naturaleza de ciertos fenómenos jurídicos.

4.6.1 CLASIFICACIONES DE LAS TEORÍAS DESDE EL PUNTO DE VISTA HISTÓRICO.

1. –1980 A 1908 Teorías Civilistas-

- a). –El Contrato Colectivo de Trabajo es mandato.
- b). –El Contrato Colectivo de Trabajo es gestión de negocios.
- c). –El Contrato Colectivo de Trabajo es estipulación a favor de tercero.
- d). –El Contrato Colectivo de Trabajo es contrato de adhesión.
- e). - El Contrato Colectivo de Trabajo es innominado.

Critica general a estas teorías: No explican las características de normatividad, el elemento de obligatoriedad, la extensibilidad del Contrato Colectivo de Trabajo

2. –1990 a 1910 (aproximadamente). Teorías de transición. (entre lo civil tradicional y lo social jurídico).

- a). –Interpretación Código Federal Suizo de las obligaciones: Por mandato legal dejo de ser ley entre las partes para convertirse en Ley General. (Virgile Roseel).
- b). –Ley de la Unidad Económica: Los miembros del Contrato Colectivo de Trabajo (trabajadores y patrón) se someten al pacto social del Contrato Colectivo. (Charles de Visser).

c). –Solidaridad Necesaria: Como en la quiebra para evitar catástrofe económica. (Andre Rouast).

3. –Teorías Jurídico Social (1927).

a). –Sindicalismo integral: El sindicato tiene imperium para imponer sus normas (Sorel Y Máximo Leroy), y en cierto aspecto (Iombardo Toledano).

b). –Objetivismo Solidarista: La convivencia humana crea normas obligatorias que el Estado se ve obligado a reconocer (Duguit).

c). –Espontaneismo Jurídico. El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado de otra nueva especie de derecho integrador, derecho social. (Gurvich y Sinzheimer).
En México, Trueba Urbina.

d). –Institucionalismo jurídico. Todo es una institución que perdura. El Contrato Colectivo de Trabajo perdura después de la lucha de trabajadores y patrones. (Hourioi).

4. –Teorías Eléctrica (1927). El Contrato Colectivo de Trabajo es una figura híbrida. Un *tertium genus* , cuerpo de contrato y espíritu de Ley que son compatibles desde el punto de vista material. (Francesco Carnelutti).

5. –Teoría del contractualismo moderno (1927). El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato teniendo un nuevo concepto de contrato, todo acto jurídico que crea obligaciones sin sujetarse a los requisitos tradicionales. (Francesco Rovelli).

6. –Publicismo. Doctor Mario de la Cueva. El Contrato Colectivo de Trabajo es institución de derecho publico, objetivo y de clase.

4.7 LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Naturaleza y objeto

Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes. Artículo 387 de LFT; ese mandamiento implica la perdurabilidad del contrato colectivo de trabajo o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo, lo den por terminado o que se acredite alguna causa de terminación de las previstas por la Ley.

Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Si el contrato colectivo de trabajo es una fórmula de convivencia, si expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero patronales, resultaría anárquico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia.

Tampoco sería conveniente conservar que opere por tiempo indefinido; al transcurso de los años se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra. De aquí la decisión de hacer posible su constante adaptación a las circunstancias de todo orden. La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; Durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo, dar oportunidad de introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estimen justa al cabo de un periodo razonable, de dos años, de acuerdo con el artículo 397 de la LFT. Se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia.

Quienes pueden pedir la revisión.

De conformidad con el artículo 398, de la Ley Federal del Trabajo la revisión puede solicitarse:

1. Por el sindicato de trabajadores o con el patrón, que lo celebraron.
2. Por cualquiera de las partes, siempre que represente el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, si el contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores y cualquiera que haya sido el número de patrones. Cuando se habla de partes, no se refiere a las partes que lo celebraron, sino a toda otra persona que en el concurso de su aplicación adquiriera ese carácter.
3. Por el patrón o cualquiera de los patrones que tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo de trabajo, si este se celebró por varios de ellos, haya sido uno o varios los sindicatos de trabajadores los contratantes esto lo establece el artículo 398 de la LFT.

Termino para pedir la revisión.

La revisión del contrato colectivo de trabajo debe plantearse por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato, si el plazo de vigencia no es mayor de dos años; si el contrato es por una duración mayor de dos años, sesenta días antes del transcurso de dos años; en el mismo plazo si el contrato es por tiempo de terminado o por obra determinada. Para hacer él computo se estará a lo previsto en el contrato.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes conforme a lo dispuesto por él artículo 399:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

La revisión anticipada a que se refiere el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, puede plantearse cuando se dan las hipótesis que contempla tal precepto.

Prorroga del contrato.

En caso de que no se haga uso del derecho a la revisión, o que se ejercite el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un periodo igual al de la duración previo en él o continuará por tiempo indefinido.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Se supone que se ejercitó el derecho de huelga para obtener la revisión del contrato colectivo de trabajo; pues si el derecho de huelga se ejercita para un fin diverso, ello no implicaría la decisión de modificar los términos de la contratación colectiva.

Cuando se hecha mano del arbitraje por parte de los trabajadores, o es el patrón quien solicita la revisión, es de concluirse que el contrato colectivo de trabajo quedará vigente entre tanto no se pronuncia la resolución correspondiente. La práctica es y ha sido esa y las partes se cuidan de establecer una serie de medidas

transitorias para sujetar a ellas sus relaciones tanto por lo que ve el periodo de sustanciación del proceso cuanto por lo que mira al lapso de suspensión de labores si es que se hizo uso del derecho de huelga. Por regla general, las nuevas estipulaciones del contrato se retrotraen a la fecha en que debió entrar en vigor.

Revisión anticipada.

Procede en los casos previstos por el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que dota a los trabajadores de la posibilidad de plantear la modificación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, cuando aumente el costo de la vida o existan condiciones económicas que la justifiquen.

No es por demás hacer notar que las partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del contrato colectivo de trabajo siempre que se pongan de acuerdo. Esta fórmula se ajusta a la naturaleza y objeto del contrato colectivo de trabajo.

4.8 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo termina:

- Mutuo consentimiento;
- Renuncia escrita del trabajador
- Por quiebra
- Por muerte del trabajador
- Terminación de la obra.
- Incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

En el artículo 401 de la LFT se establecen las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo y son las siguientes

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquél patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.

La característica del contrato colectivo reside en la facultad que ha sido otorgada a los grupos sociales representantes de los factores de la producción, el capital y el trabajo, para dictar las normas de trato que deben prevalecer en sus relaciones especiales, con la única limitación establecida en el artículo 123° constitucional relacionada con los derechos mínimos de los trabajadores considerados en lo individual.

Por esta razón se le han atribuido efectos jurídicos, en virtud de su inderogabilidad, o sea que sólo las partes que los celebran pueden quitarles validez o modificar las condiciones impuestas, aparte el hecho de que no pueden oponérsele

contratos individuales que les contraríen o disposiciones que vayan en contra del interés del trabajador en sí mismo.

Además, al extenderse a terceros, o sea a personas que laboran en un mismo centro o empresa, aún cuando no hayan intervenido en su elaboración se les está concediendo una amplitud extensa en cuanto a la protección del servicio prestado.

De esta manera el contrato debe comprender por una parte, las horas de entrada y salida, o sea la jornada máxima de labores; cuál debe ser la restricción impuesta al patrón tratándose del trabajo de mujeres y menores; los descansos que se otorgarán y la forma en que se trate; las vacaciones, el salario según las categorías o especialización; la intensidad y calidad de trabajo; los beneficios que como agrupación hayan de otorgarse a los sindicatos; etc.

Una regla importante en esta materia es la contenida en el artículo 396° de la LFT. Que señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderán a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que los hayan celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Esta última, comprendida en el capítulo de los contratos especiales , señala que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Esto es, se busca que los trabajadores libres y los llamados empleados de confianza, disfruten de iguales beneficios por el simple hecho de encontrarse prestando servicios al mismo patrón, aunque se les prohíbe formar parte de los sindicatos, no pudiendo tampoco votar en recuentos relacionados con conflictos de huelga.

En cuanto a la índole de estos trabajadores, el artículo 182 LFT, expresa que serán las condiciones de trabajo, relacionadas con su propia naturaleza o la importancia de los servicios que se presten, las que determinarán la calidad de empleado de confianza.

Fuera de estas excepciones 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.

Si se tiene en cuenta que un sindicato de trabajadores puede pedir en cualquier momento la celebración del contrato colectivo de trabajo y que el patrón esta obligado a celebrarlo, su terminación, en un momento dado, puede ofrecer problemas de tipo singular. Desde luego como este: la terminación del contrato colectivo de trabajo daría ocasión al planteamiento de su celebración, cuando perduraran los contratos de trabajo o sea que siguieran operando las empresas.

1. TERMINACIÓN POR VIOLACIÓN A LA LEY.

Nulidad. La nulidad se encuentra sancionada con amplitud por la ley. Los principios de Derecho Civil, son nulos los actos ejecutados contra el temor de las leyes prohibitivas y de orden publico; son ilícitos los hechos contrarios a las leyes de orden publico o a las buenas costumbres; debemos tenerlos vigentes en esta materia.

De ese principio general deben analizarse los siguientes casos previstos por la ley:

1. Falta de formalidad. Artículo 390 de a LFT si no se celebra por escrito y por triplicado es nulo. Si la formalidad es solemne, y no se satisface, el contrato no existe; mas bien que se trate de una nulidad se trata de una inexistencia.

2. El sindicato que celebra el contrato colectivo de trabajo, no satisface los requisitos establecidos por la ley. Si en esas condiciones se celebra el contrato colectivo de trabajo, este es nulo. Pueden darse dos situaciones:

a) El sindicato no ha sido registrado y no lo ha sido por omisión o por que no satisface los requisitos de Ley. La cuestión no ofrece dificultad alguna por que la personalidad del sindicato deriva del registro.

b) El sindicato fue registrado a pesar del efecto legal; el sindicato tiene una presunción de legalidad; esa presunción admite prueba en contrario. En el caso deben intentarse dos acciones, la de la cancelación de registro y la de nulidad de los actos del sindicato. Se plantee o no esta situación, la solución será la misma, ya se trate del por el transcurso de los términos, ya del registro expreso, por indebido.

3. El contrato se celebros por escrito, pero no se depósito. La Ley lo priva de efectos, tanto entre las partes como con relación a terceros, ya que los produce a partir de la fecha y hora de la presentación para el depósito, artículo 390, aménos que se haya pactado otra cosa, en el contrato mismo y que se deposite en fecha posterior. El mandato de la primera parte del precepto parece imperativa e inspirada en la idea de dar seguridad no nadabas a las partes, si no a los terceros y rige en forma rigurosa cuando se trata de celebración; ese rigor desaparece si se trata del contrato revisado, respecto del cual es factible que las partes convengan en su vigencia inmediata, aunque no se deposite; pero si deberá estarlo para estar en aptitud de ejercer el derecho de revisión y de cumplimiento.

2.TERMINACIÓN POR VOLUNTAD DE LAS PARTES

La terminación consensual del contrato colectivo de trabajo es resultado de la terminación, también voluntaria, de los contratos individuales de trabajo tal es el caso de asimilarse a la terminación por mutuo consentimiento artículo 401 fracción I LFT.

La declaración unilateral no tiene el efecto de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo; ni siquiera en el caso de que todos los contratos individuales se den por terminados por decisión de los trabajadores o por que los patrones no se sometan al arbitraje, o no acaten el laudo de la junta; pues el titular del contrato es el sindicato y no los trabajadores, y aquel puede y tiene derecho para plantear y obtener la aplicación del contrato colectivo de trabajo una vez que se celebren nuevos contratos individuales que deberán serlo en los términos de aquel.

3. TERMINACIÓN POR INCUMPLIMIENTO.

El sistema de la Ley es negar a las partes la acción de la rescisión por incumplimiento al contrato colectivo de trabajo. El incumplimiento de contrato hace nacer, según la doctrina de derecho común, dos acciones alternas: la de cumplimiento con pago de daños y perjuicios compensatorios. Esta situación altera no es aplicable al contrato colectivo. Las partes no pueden optar; están obligadas a exigir el cumplimiento del contrato colectivo. De reconocerse la posibilidad de plantear la rescisión del contrato por causa de incumplimiento se dejaría al arbitrio de una de ellas, la continuidad de la institución cuyo principio desarrolla ampliamente la Ley.

4. OTROS CASOS DE TERMINACIÓN.

Disolución del sindicato. Si el contrato colectivo de trabajo solo puede celebrarse por un sindicato de trabajadores la disolución del sindicato ocasiona su

terminación. Ordena la Ley que los contratos individuales de trabajo seguirán regidos por los mandatos del colectivo, tal como lo marca el artículo 403 de la LFT.

La disolución del sindicato patronal, en cambio, no tiene ese efecto; cada patrón, miembro del sindicato, continuara obligado por el contrato una vez disuelto el sindicato. A tal solución conducen los artículos 387 y 408 de la LFT que instituyen la posibilidad de que un patrón puede celebrar el contrato colectivo de trabajo y de que su separación del sindicato patronal no modifique en nada el régimen de las obligaciones del contrato; El patrón seguirá regido por él; Sus relaciones se entenderán establecidas con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo, termina por regla general, como consecuencia de la terminación de los contratos individuales de trabajo. Artículos 401 fracciones II y III, 433 y 434. las relaciones individuales de trabajo son la fuente de las relaciones colectivas; desaparecidas aquellas estas desaparecen necesariamente. Si perduran, solo el mutuo consentimiento podría operar la terminación.

Por declaración de obligatoriedad. Los contratos colectivos de trabajo vigentes, celebrados por la tercera parte de patrones y sindicatos de trabajadores que no intervinieron en la celebración del contrato ley, terminan al declararse la obligatoriedad; son sustituidos por el contrato Ley, Art. 417, a pesar de los términos ambiguos de este precepto. Un contrato obsoleto no puede persistir frente a uno real y operante de valor y fuerza imperativos.

CAPITULO V. LOS SINDICATOS.

- 5.1 Definición.
- 5.2 Ventajas de afiliarse a un sindicato
- 5.3 Clasificación de los sindicatos.
- 5.4 Capacidad de los sindicatos.
- 5.5 Representación del sindicato.
- 5.6 La libertad sindical.
- 5.7 La libertad de asociación.
- 5.8 Prohibiciones y obligaciones de los sindicatos.
- 5.9 Requisitos para la formación de los sindicatos.

5.1 DEFINICIÓN.

SINDICATO:

Etimológicamente, sindicato deriva de sundike y significa justicia comunitaria o bien idea de administración y atención de una comunidad.

Artículo 356 LFT. Es la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.¹⁶

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción no. XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; Pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos:

La asociación profesional de trabajadores es un derecho que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de

¹⁶ Ibidem. P. 174.

los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad.

Cabanellas en su libro Derecho Sindical y Corporativo, señala que el sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones o oficios con nexos que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejoramiento de condiciones económicas y sociales.

García Abellán considera que sindicato es la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente en régimen de auto gobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político- social.

Juan D. Pozo señala que los sindicatos son agrupaciones de trabajadores o empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para sumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros.

Para Pérez Botija en su curso del trabajo manifiesta que el sindicato es una asociación de tendencia institucional que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa en sus intereses profesionales.

Es la agrupación formada por personas de la misma profesión para la defensa de intereses económicos comunes.¹⁷

¹⁷ Diccionario Larouse de la lengua española. 10ª ed. Ed. Larouse Mexico 1982. p. 539.

5.2 VENTAJAS DE AFILIARSE A UN SINDICATO.

Si trabajador se afilia a un sindicato, las ventajas pueden ser muchas, como mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. También tiene costos, como las cuotas sindicales y él tener que irse a la huelga cuando así lo decida el sindicato. *La ley no obliga a nadie a afiliarse o no a un sindicato.*

5.3 CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

GREMIALES: Son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión oficio o especialidad.

DE EMPRESA: Son las formados por trabajadores que presten su servicio en una misma empresa.

INDUSTRIALES: Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la rama industrial.

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 mas entidades federativas.

DE OFICIOS VARIOS: Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menos de veinte.

LOS SINDICATOS DE PATRONES PUEDEN SER:

1. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
2. *NACIONALES*: Son aquellos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LOS SINDICATOS:

MAYORITARIOS: Son aquellos que solo pueden detentar un contrato colectivo de trabajo.

MIXTOS: Agrupan al mismo tiempo a trabajadores y patrones; en México no se admiten.

CLASISTA: Solo admiten trabajadores y patrones, este es el admitido por la Ley, sin embargo en la realidad es que si se da el mixto, esto es, se da de hecho, pero no de derecho,; un ejemplo lo encontramos en los taxistas que los propios patrones son los que trabajan los taxis.

POR COLORES.

BLANCO: Este tipo de sindicato es aquel que esta a favor de los intereses patronales, es decir, solo tiene el nombre del sindicato de membrete, por que en lugar de velar pro los intereses de los trabajadores, vela por los de los patrones.

ROJOS: Son los llamados radicales, no se dejan del patrón, no ceden en sus peticiones, son sindicatos de izquierda.

AMARILLOS: Son aquellos que están en medio. Tienen una posición ecléctica del equilibrio entre patronos y trabajadores

5.4 CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS.

En el artículo 374¹⁸ de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Los sindicatos registrados *ipso jure*, automáticamente, son personas morales de derecho social, y desde la fecha que se tiene por registrado fictamente el sindicato, este podrá adquirir los bienes a que se refieren las anteriores disposiciones y ejercer todos los derechos y acciones en defensa del mismo y de sus miembros.¹⁹

¹⁸ Trueba Urbina. Op. Cit p. 180.

¹⁹ Idem.

5.5 REPRESENTACIÓN DE L SINDICATO.

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

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

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

5.6 LA LIBERTAD SINDICAL.

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”, nos habla de:

“Las dimensiones de la libertad personal de sindicación. La libertad del trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos, 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”. 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 impedirla o limitarla, 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. 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.

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. 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.

Por otro lado el Art. 358, 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 mismo artículo en el párrafo que antecede se tendrá por no puesta”.

5.7 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.	Libertad positiva:	Facultad de ingresar. Fracción XVI, 123 (artículos 357 y 358 LFT)
	Libertad negativa:	Facultad de no ingresar. Artículo 358 LFT
	Libertad de segregación:	Facultad de separarse. Artículo 358 LFT

5.8 PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

Prohibiciones Art. 378 LFT.	1.No intervenir en asuntos religiosos
	2.Ejercer profesión de comerciantes con animo de lucro. En 1940 se suprimió la prohibición de intervenir en asuntos políticos
Obligaciones Art. 377 LFT.	1.Proporcionar informes de su actuación como sindicatos
	2.Comunicar cambios a la autoridad registradora dentro de los 10 días.
	3.Informar cada tres meses altas y bajas de miembros

5.9 REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE SINDICATOS.

1. –De fondo.	a)Estudio. b)Mejoramiento, y c)Defensa de los intereses respectivos.
2. –De personas.	a) 3 o más patrones Excepciones b) 20 o más trabajadores
3. –Situaciones especiales de trabajadores.	A. –Militares. No B. –Policías. No C. –Procesados. No D. –Representante patrón. Sí. E. –Empleados de confianza. Sí (pero no pueden formar parte del sindicato de trabajadores en general) Art. 363 de la LFT. F. –Menores de 14 años. No, no pueden ser trabajadores. Art. 362 de la LFT. G. –Menores de 14 a 16 años. Si, pero no pueden formar parte de la directiva. Art. 372 de la LFT. H. –Orden eclesiástica. No.

	<p>I. –Mujer casada. Cuando el marido se oponga con justa causa.</p> <p>J. –Funcionarios servicio exterior. Sí.</p> <p>K. –Extranjero. Si pero no puede formar parte de la directiva.</p> <p>L. –Trabajadores bancarios. Si sindicalizarse pero debe examinarse el problema de paralización de actividades.</p> <p>M. –Empleados Universitarios. Sí.</p> <p>N. –Profesores Universitarios. Si pueden, pero deben analizarse su condición específica.</p> <p>O. –Trabajadores de los sindicatos. Sí.</p>
--	--

4. –De forma	A) Internos (en el seno del organismo)	<p>a) –Acta constitutiva.</p> <p>b) –Estatutos. (contenido Art. 371 LFT)</p> <p>c) –Elección directiva.</p> <p>d) –Formulación de padrón de socios Art. 365 frac. II LFT</p>
	B) Administrativos (por la autoridad Artículos 365, 366, 367 LFT)	<p>a) –constatación o verificación</p> <p>b) –registro automático concedido por la autoridad cuando esta no contesta. Naturaleza jurídica, simplemente un requisito.</p>

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) de los estados que correspondan, en los casos de competencia estatal, para obtener su reconocimiento y poder negociar con los patrones.

Para registrarse, un sindicato debe tener por lo menos 20 miembros.

Los trabajadores deben entregar a la JCA o a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- 1) Dos copias autorizadas de las minutas de una reunión de miembros.
- 2) Dos listas de los nombres, direcciones patrones de todos los miembros.

3) Dos copias de los estatutos del sindicato.

4) Dos copias autorizadas de las minutas de la reunión en la que se eligió a la mesa directiva.

Cuando en un municipio el número de trabajadores de una misma profesión es menor de 20, pueden formar sindicatos de oficios varios compuestos por trabajadores de diversas profesiones.

Los sindicatos pueden disolverse por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y porque haya transcurrido el término fijado en los estatutos.

CAPITULO VI. DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

- 6.1 Antecedentes históricos.
- 6.2 Concepto.
- 6.3 Clasificación.
- 6.4 La cláusula de exclusión por separación.
 - 6.4.1 Naturaleza jurídica.
 - 6.4.2 Efectos.
- 6.5 Finalidad de la cláusula de exclusión.
- 6.6 La contradicción de la cláusula de exclusión por separación con relación a las garantías de libertad sindical y de trabajo.
- 6.7 Requisitos para aplicar la expulsión.
- 6.8 La inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación.
 - 6.8.1 Artículos de la Constitución que se consideran violados por la cláusula de exclusión.

6.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

A pesar de que las cláusulas de exclusión son tan antiguas, no han sido reconocidas, a diferencia de la asociación profesional que si ha sido reconocida, y por consecuencia se tiene como el mas remoto antecedente de las cláusulas de exclusión, por lo que encontramos que en ciertas instituciones del régimen corporativo son similares en su forma de actuar en las cláusulas.

El análisis del régimen corporativo a conducida ala conclusión de que ha existido una tendencia encaminada a separar de la fuente de trabajo a la personas ajenas ala corporación, llegando ala segregación para las segregación del trabajo a limites extremos. Las corporaciones desde su creación han tenido la finalidad de la defensa del mercado del trabajo contra todas aquellas personas que no pertenecen a dicha corporación, conocidos como extraños.

Tienen su aparición en el siglo XI como corporaciones de oficio, los similares de oficios se agrupan entre si construyéndola. Su fin era el socorro mutuo y la defensa de los intereses de sus miembros, buscando controlar el mercado productor; este control en un principio se logro con la prohibición de ingresar nuevos miembros a la fuente de trabajo.

Sin embargo estas instituciones tienen gran fuerza, precisamente dos siglos después en la primera reglamentación, las ordenanzas de Juan el bueno, llegándose este momento hasta la idea de la peste negra, donde eran rechazados todos los trabajadores de raza negra, lo que azoto toda Europa, ocasionado la alza de los precios, estableciéndose la obligatoriedad del régimen corporativo como la mejor manera de reglamentar el mercado.

Estos acontecimientos provocaron la determinación de las ordenanzas de Eduardo III, de Inglaterra en 1349 y 1351, ordenanzas en las cuales se fijaron salarios máximos, similares a los que se pagaban con anterioridad a la epidemia de la peste negra.

Con este tipo de medidas, las corporaciones se consolidaron, llegando al grado que Francia, fue protegida por las corporaciones a quien le entrego su mercado.

Las asociaciones de compañeros se habían multiplicado en Europa y constituían el grado intermedio da la corporación, entre el aprendiz y el maestro; generalmente eran hombres maduros, que se encontraban en la espera de adquirir la maestría, después de haber cursado la etapa de aprendiz, sin embargo su condición social era satisfactoria. Era un grupo social diverso al di los maestros quienes gozaban de mejores condiciones de vida, pues era el rango mas alto al que podía aspirar todo integrante, llegando el momento en que las constancias de maestros solo

eran expedidas a aquellos que se casaban con las hijas de los maestros, truncando la carrera de aquellos que ya habían logrado acabar el grado de aprendizaje, por ello poco a poco se fue formando entre ellos una conciencia de necesidad de unión. Estas asociaciones en un principio se organizaron para la realización de fines piadosos, una mayor práctica de los mandatos religiosos y el sostenimiento y ayuda de los compañeros enfermos y sin trabajo.

En el siglo XVI comenzó la descomposición del sistema corporativo, teniendo como causas, el crecimiento de las ciudades, el aumento por consecuencia de las necesidades sociales, el mayor comercio entre las ciudades y las naciones.

Los maestros en los cuáles se encontraba el poder comenzaron como ya se menciona a tener los mas grandes privilegios, así como el poder corporativo, alargándose los años de aprendizaje, y el examen para adquirir la maestría ya no tenía la motivación que se requería para los participantes, por que ya se señaló este título solo se otorgaba a quien por así convenir a su libre albedrío del maestro lo es entregado, así como a los esposos de sus hijas quienes inmediatamente se convertían en maestros.

Los salarios eran una debacle para los trabajadores, por que estos no aumentaban conforme a la voluntad del patrón, o bien del que pagaba, lo que provoca la decadencia de miles de trabajadores que no podían sobre vivir con ese sueldo y sin embargo eran explotados.

El monopolio de la producción jugaba un papel muy importante, ya que impedía la apertura de nuevos talleres, apareciendo con ello la época en la cual los compañeros no podían encontrar trabajo en sus mismas ciudades, con lo que se agravaba la injusticia del régimen social, desencadenándose la lucha entre maestros y compañeros.

Se comenzaron a realizar organizaciones que defendiera los derechos de sus agremiados, entre una de las que se formaron fue la asociación de compañeros, convirtiéndose en organismos de lucha, cambiando los fines de fraternidad, por un propósito que defendiera los intereses comunes, siguiendo los lineamientos generales de la corporación, reclamando además el monopolio del trabajo, por medio del cual se le quitaba la libertad positiva al trabajador, y como consecuencia solo podían entrar a formar parte de la platilla de trabajo aquellos trabajadores que era miembros de la s asociaciones.

Esta situación señalada con antelación se considera como el más remoto antecedente de la cláusula de exclusión por admisión su fuerza radicaba en los intereses comunes, alcanzando un alto grado de solidaridad, el compañero de asociación que era expulsado de la organización laboral, no podía encontrar trabajo en la ciudad, se evitaba su trato y se le desprestigiaba públicamente.

El boicot una de las armas mas usadas por las asociaciones de compañeros en su lucha contra las corporaciones, se consideraba el antecedente más inmediato de la cláusula de exclusión.

Este boicot cuya aplicación por los compañeros era letal, era ejercitado en dos direcciones:

La primera dirección en el sentido de impedimento para encontrar trabajo a aquel trabajador que era expulsado de la asociación.

La segunda dirección era aplicada al maestro que tenia por objeto que ningún compañero trabajara para su taller, la principal aplicación de este boicot era por la utilización de trabajadores extranjeros ala asociación de compañeros en las fuentes de trabajo, boicot que solo se levantaba una ves que era reparada la falta.

Las corporaciones recibían un apoyo, y este solo era dado a las corporaciones que constituían la organización normal de las fuerzas productoras de la ciudad. Cada corporación se apoyaba en una carta privilegio, extendida por el emperador, el señor feudal o la ciudad, y en ocasiones, la forma corporativa devino obligatoria para todos los artesanos.

Se decía que la fuerza económica radicaba en las corporaciones y eran maestros quienes pagaban los impuestos al Estado. Las asociaciones de compañeros por no estar legalmente autorizadas, tenían un carácter de sociedades secretas y representaban una fuerza revolucionaria. Esto trajo como consecuencia desconfianza para el poder público y las condeno a que su vida tenía que ser precaria y sus luchas legalmente y ilícitas.

Se promulgaron en virtud de la situación mencionada con antelación, leyes que las prohibían, como la de Francia en 1539. La ordenanza de la policía del imperio que prohibió las asociaciones de compañeros en Alemania.

En Inglaterra los compañeros lograron que se diera un caso importante en el procedimiento instaurado por las asociaciones, en donde los cargadores lograron constituir una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaban trabajadores libres; así mismo los sombrereros lograron formar una federación nacional y reclamaron que únicamente se empleara a sus miembros.

En nuestro país, en el siglo XIX y en el porfirismo no fueron conocidas las asociaciones de obreros, por tanto no celebraron con ellas contratos colectivos de trabajo, por lo que se desprende que no existieron en esta época las cláusulas de exclusión.

Las cláusulas de exclusión desde sus orígenes se entendido desde dos puntos de vista y son los siguientes:

La cláusulas de exclusión por admisión y la cláusulas de exclusión por separación. Existe la noticia de que la primera de las cláusulas mencionadas fue incluida en el contrato colectivo de trabajo de la compañía de luz u fuerza, S.A.

En la constitución 1917, el movimiento a favor de las cláusulas de exclusión fue arduo, sobre todo en los Estados de Tamaulipas y Veracruz, en donde los trabajadores lograron implantar las primera de las cláusulas en muchos contratos colectivos.

En años siguientes, entre 1925 a 1927, se reunieron en México los representantes obreros patronales de la industria textil, sobresaliendo en el acuerdo firmado (contrato colectivo ahora contrato ley), un capítulo titulado, de la admisión de los trabajadores, en el cual se señaló que todo trabajador para poder ingresar a trabajar señala en el contrato de la industria textil origen que los demás obreros en sus respectivas fuentes de trabajo y por medio de sus asociaciones profesionales reclamaran idénticas prestaciones. Posteriormente este sindicato de la industria textil lograron plasmar en su contrato la cláusula de exclusión por separación, que se aplicaría al obrero que desertara o se separara del sindicato, y a petición de esta el patrón de la fuente de trabajo debía separarlo de sus labores.

Mario de la Cueva señala que las cláusulas de exclusión no aparecen sino hasta después de la promulgación de la Ley Federal de Trabajo.

El proyecto de código de Emilio Portes Gil, parecía negar dichas cláusulas y aparecían disposiciones relativas al punto que tratamos, como lo eran los artículos 139 y 301, el primero establecía como obligaciones de los patrones preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicalizados y en segundo artículo, se

prohibía a los sindicatos a ejercer coacción alguna sobre los patrones para obligarlos a despedir aun trabajador o le negaran trabajo a no ser que obrase en defensa de los intereses que representase, señalando que con esto se pretendía impedir que la fuerza del sindicato imposibilitaría el derecho que el código le otorgaba con ciertas limitaciones para elegir su personal.

El proyecto de la Secretaria de Industria, garantizaba la libertad positiva de asociación , y en su artículo 48 estipulaba la licitud de la cláusula de exclusión por un Congreso en virtud de la cual, el patrón se obligaba a admitir como trabajadores a los no sindicalizados,. Agregando que resultaba lícita solo cuando había sido aceptada por la voluntad de las partes, es decir, por la asociación obrera y por el empresario. No consagraba esta disposición cláusula de exclusión por separación.

Existió una contravención entre el párrafo señalado anteriormente y el Congreso Federal de 1931, el cual objeto el artículo 48 del proyecto de la Secretaria de Industria, en el sentido de que la idea de que la cláusula de exclusión debía ser aceptada voluntariamente, afirmaban que rompía la teoría del Derecho Mexicano del Trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por la vía de la huelga o solicitaran el arbitraje de las juntas de conciliación y arbitraje. Los trabajadores señalaron que esta cláusula de inclusión era totalmente inútil, sino era complementada con la separación, bastando para ello que el obrero se registraba en el sindicato y luego se separara después de haber quedado aceptado en la empresa.

El la Ley Federal del Trabajo de 1931, se convierten en lícitas las cláusulas de exclusión en su doble aspecto, ya que fueron reconocidas, pudiendo ser incluidas en los contratos colectivos de trabajo.

La cláusula de ingreso hasta antes de la Ley de 1931, ase origino siempre entre el acuerdo de un sindicato y el empresario; pero, a raíz de la promulgación de

la mencionada ley, esta cláusula, así como la de separación se reclaman a través de la huelga.

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 Art. 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”.

6.2 CONCEPTO.

Para el tratamiento de este tema, tenemos que hacer una muy importante anotación, en el sentido que existen dos tipos de cláusulas de exclusión, la llamada cláusula de exclusión por admisión o de ingreso y la llamada cláusula de exclusión por separación o expulsión.

Una de las disposiciones mas controvertidas de la ley aparece en el artículo 395, el que consagra el derecho de los sindicatos a convenir en los contratos colectivos de trabajo que el patrón admitirá únicamente como trabajadores a sus miembros y el de exigir, si así fuere acordado con el patrón, que este separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados.

J. Castoreña, señala que la cláusula de exclusión consiste en:

“El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato; el deber del propio patrón de despedir al trabajador que deja de pertenecer al sindicato; el deber de solicitar al sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletínarlos; y el deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo establecido²⁰”

Néstor de Buen, señala que la razón de ser de estos derechos sindicales, es por los siguientes razonamientos; “si la titularidad del sindicato, para efectos de la administración del CCT, depende de que sea mayoritario, es evidente la justificación de que se le atribuya exclusividad en la selección del nuevo personal y la posibilidad

²⁰ Nestor del Buen. Derecho del Trabajo Manual. 19ª ed. . Ed. Porrúa México. 1990. p. 258.

de obtener la separación del trabajo de quienes renuncian a su condición de miembros del sindicato, o son expulsados de este²¹”.

No concuerdo con Néstor de Buen, ya que el sindicato su fuerza no depende única y exclusivamente de las cláusulas, en el sentido de ejercer coacción tanto a trabajadores como al patrón en el caso de la separación, ya que la fortaleza de un sindicato se va a encontrar en la lealtad de los dirigentes del mismo, en la honradez para proteger los intereses de sus agremiados, para que ellos con lo observado consideren que es digna la misma y por tanto no sea necesario el cambio a otro sindicato, puesto que al cual pertenecen esta garantizado su seguridad como trabajadores, o bien como patrones, por tanto darle su apoyo; que va atraer consigo la fortaleza del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Asimismo manifiesta el tratadista antes citado, que “se reconoce la realidad de la aplicación de las cláusulas de exclusión, ya que son utilizadas para fines contrarios, esto es, para eliminar trabajadores que estorben a la empresa y a las directivas sindicales, en convivencia con aquellas. Por eso concluye su opinión Néstor de Buen que a pesar de que reconoce la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión, preferiría que fuera suprimida, en particular la cláusula de exclusión por separación²²”.

Existe diversidad en la forma de llamarle alas cláusulas de exclusión; Así Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, considera que se debe denominar cláusula de exclusión de ingreso al pacto que cierra a los trabajadores libres el acceso a la empresa y cláusula de exclusión por separación, a la que obliga al patrón a separa al obrero que renuncie o que sea expulsado del sindicato.

²¹ De Buen Néstor. Op. Cit. P. 258.

²² Idem.

Baltasar Cabazos, en la Ley Federal del Trabajo comentada, sostiene que la expresión cláusula de exclusión es redundante y propone que se les denominen, simplemente, cláusulas de admisión y de exclusión.

Sin embargo el problema no estriba en la forma de llamarles, sino en la forma en la que el patrón debe dar cumplimiento a cada una de ellas, considerando que le punto medular de nuestra investigación es la cláusula de exclusión por separación, y considero la anticonstitucionalidad de la misma.

6.3 CLASIFICACIÓN.

Hay dos tipos de cláusulas de exclusión las que impropiaemente se les conoce como: **1.cláusula de exclusión de ingreso y;**
2.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. Tesis

La cláusula de separación consiste en el compromiso del patrón de separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato

6.4 LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

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.

El artículo 395 de Ley Federal del Trabajo, señala en su segundo párrafo que: podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. De esta forma la ley señalada define a la cláusula de exclusión por separación.

Es una disposición que se contempla en el contrato colectivo de trabajo, por medio de la cual el patrón y el sindicato titular del mismo, acuerdan que el patrón podrá separar de la fuente de trabajo a aquel trabajador que allá decidido separarse del sindicato o bien, sea expulsado del mismo.

La Ley señala que esta relación obrero, patrón, sindicato, faculta al sindicato a solicitar al patrón la destitución de su trabajo al trabajador que incurre en las causas mencionadas, siendo necesaria solamente la petición que el sindicato haga al patrón de ello, sin traer para el patrón perjuicio alguno, esto es, sin responsabilidad para el patrón, ya que la ley así lo estipula, violándose al trabajador su derecho de audiencia, esto es, no se le concede el derecho a refutar las imputaciones realizadas por el sindicato para su separación de la fuente de trabajo, observándose aquí la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación que coarta la libertad negativa al trabajador, ya que si bien es cierto que la Ley suprema autoriza para que se formen sindicatos, mas no para privar del trabajo a un trabajador que no concuerda ya sea con la forma de trabajar del sindicato, o bien haya sido expulsado por disposiciones que así considera el sindicato, que incluso puede suceder que no atañen a la relación laboral, sino incluso pudiéndose tratar de situaciones de carácter personal, lo cual es contrario a la constitución, sin embargo es legal por que así lo plasma la Ley reglamentaria, misma que incurre en contradicciones en sus propias disposiciones, las cuales en capitulo mas adelante se harán notar.

Los sindicatos al momento de la firma del contrato colectivo de trabajo, o bien al momento de la revisión del mismo, una de las prioridades es la famosa cláusula de exclusión por separación, ya que esta le da derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros de la asociación profesional que renuncien a la misma o bien sean expulsados de esta, argumentando que se estipula buscando el fortalecimiento de la asociación profesional, violando la libertad negativa del trabajador a pertenecer o a no pertenecer a un sindicato y obligándole a formar parte de el, aun que este no este conforme con ello, de lo contrario se le separara de la fuente de trabajo.

6.4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

El segundo párrafo del artículo 395 de la ley citada, señala que: podría también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Mario de la Cueva señala que los antecedentes de la cláusula de exclusión no son claros, que esta fue incluida en el contrato colectivo del trabajo firmado en 1916 por la compañía mexicana de luz y fuerza del trabajo. el tratadista Mario Pavon Flores confirma este señalamiento realizado por De la Cueva, además apunta que en los contratos de la industria textil de 1926 también aparecía una cláusula parecida, así mismo afirma que en diversos laudos laborales se recomendó que en los contratos colectivos de trabajo se debía establecer la mencionada cláusula, en sus dos aspectos de exclusión y contratación exclusiva, aseverando que la cláusula desde 1934 fue consagrada en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo el movimiento obrero no a considerado que deba aceptarse incondicionalmente esta cláusula, considerándose por esta clase obrera como un arma de dos filos, pues la realidad es que se temía a la aplicación de la misma, no tanto a los que deberás traicionaran al sindicato, sino aquellos que se destacaran en la empresa, y por tanto por su intelecto, sagacidad y tenacidad, provocaran un obstáculo para la empresa y el sindicato en la suiedad de sus actividades contrarias a las actividades para el que la asociación profesional fue constituida.

Se a confirmado en nuestro país México, que el temor fundado tenia el partido comunista sobre la aplicación de la mencionada cláusula; pues el legislador de 1970, al recoger información apoyada en jurisprudencias al respecto, no se limito a consignarla, como un derecho que, limitando radicalmente la autonomía sindical,

impuso la obligación de que en los estatutos establecen los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenando que, en todo caso se aprobara por la mayoría de las dos terceras parte del total de los miembros del sindicato.

La cláusula de exclusión, no obstante que no tiene ninguna injerencia en las relaciones obrero patronal, ya que no regula esa relación, sino que regula la relación entre el sindicato y el patrón en pro de los trabajadores miembros de la asociación profesional, es considerado por esta ultima como uno de los elementos obligatorios del contrato colectivo de trabajo, pero no como una condición para que este se pueda dar.

Se deduce que la vigencia de la cláusula de exclusión por separación se encuentra comprendida por un hecho futuro y cierto, que es la realización de: no separarse voluntariamente del sindicato titular, o bien, que este no le expulse al trabajador como su miembro.

Mario de la Cueva opina que la cláusula de exclusión por separación tiene una doble interpretación, una amplia cuando habría de aplicarse en beneficio de todos los sindicatos, y otra restringida, cuando se aplicase solo en beneficio del sindicato contratante.

La función buscada por el sindicato titular, con la cláusula en mención, es la lucha intersindical y la política seguida por los sindicatos, siendo evidente su aplicación a aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a sus lineamientos.

Cabe apuntar que la cláusula de exclusión por separación, no se concibe sin la existencia de la admisión, por que si el patrón tuviera la libertad de elegir

libremente a su personal, carecería de objeto el despido que se hiciera a aquel trabajador que renunciara o fuera expulsado del sindicato, por que el patrón con la libertad de elegir a su personal, pues volvería a hacerlo, sin importarle ello, siendo que así mismo el trabajador no se afiliaría al sindicato, y sin embargo el contrato firmado por el mismo con el patrón le beneficiaría a él.

No obstante lo plasmado, es de interés el efecto que producen ambas cláusulas, el cual es totalmente distinto, ya que por un lado la cláusula de admisión, o inclusión no altera la relación jurídica, ya que ninguna persona está obligada a trabajar en una empresa, mas sin embargo la cláusula de exclusión por separación produce unos efectos catastróficos, el sentido que se priva al trabajador de la libertad negativa inherente por el solo hecho de ser trabajador, como lo es de que si renuncia al sindicato, o bien, es expulsado de este, le repercute con la separación de la fuente de trabajo, no actualizándose esos dos supuestos, por consiguiente no se aplicaría la mencionada cláusula. Cláusula que causa un grave peligro para los trabajadores.

6.4.2 EFECTOS.

Se debe hacer una anotación en el sentido de que cuando un trabajador comienza a laborar en una fuente de trabajo, este genera derechos, como son derecho al pago de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, antigüedad y en caso de despido derecho a la indemnización, etc.

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.”

Estos son derechos inherentes a todo trabajador, si se le aplica la cláusula de exclusión por separación, uno de esos efectos de esa aplicación, es la pérdida de los

mismos, como si fuera una rescisión de las relaciones laborales por causa imputable al trabajador sin responsabilidad al patrón, perdiéndose también con la paliación de la mencionada cláusula, el empleo del trabajador, desprendiéndose de lo mencionado tres supuestos, como efectos de la cláusula de exclusión por separación; la pérdida del trabajo; los derechos inherentes al trabajador por el hecho de serlo y la indemnización constitucional, en caso de despido injustificado.

Podemos deducir que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación al trabajador, se equipara a una rescisión de la relación obrero patronal por causa imputable al trabajador, con la aclaración de que al patrón no se la podrá comprobar que no es cierta su actuación, lo que hace entender que no podrá tampoco incurrir en aun de las causales de rescisión de la relación obrero patronal por causa imputable al patrón, por que es una disposición señalada en la Ley, que le exime de toda responsabilidad, bastando para ello la petición del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, con los requisitos señalados para ello.

El hombre para el logro de sus fines necesita unirse con ellos de su misma especie, para lograr el mejoramiento de si mismos a través de los objetivos trazados y los cuales van a ver realizados cuando se reúnan y busque satisfacerlos, a si pues, es por lo que el individuo se asocia, y por lo que se le llama un derecho de clase, por que corresponderá en materia de trabajo ya sea trabajadores o patrones formar su sindicato para alcanzar sus objetivos.

Uno de los objetivos de los sindicatos es la estipulación de las cláusula de exclusión, para el fortalecimiento del sindicato y evitar la desintegración del mismo, mas sin embargo estas cláusulas son aplicadas a la clase mas desprotegida, como lo es la case obrera, a la cual sin mas ni mas se le plica la menciona cláusula si así lo decide el sindicato, en contubernio con el patrón, hacen salir de la fuente de trabajo a ese empleado, porque así convino a los intereses del sindicato y del patrón.

6.5 FINALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN

La finalidad primordial de la cláusula de exclusión por separación, consiste en el fortalecimiento del sindicato, para evitar la disgregación y no perder su fuerza adquirida, por medio de sus integrantes quienes estuvieron de acuerdo en la creación del mismo y en la forma de trabajo, sin tomar en ese momento la consideración de que podría cambiar su forma de trabajar para con sus integrantes, convirtiéndose ese sindicato en un trampolín para un puesto político, sin importar mas el porvenir de la clase que representa, y buscando los intereses personales, en lugar de los colectivos.

El hombre al ser un ente social, tiene como natural impulso el asociarse y de manera mas perfeccionista sindicalizarse, pues considera que el estar unido permite una mejor lucha por los intereses con mayores probabilidades de éxito, surgiendo de este propósito la creación y estipulación de las cláusulas de exclusión, como un medio de la clase obrera para su consolidación y equilibrio en las relaciones de trabajo, pues partiendo de esa premisa de qué con las cláusulas mencionadas se obtiene la solidificación, por tanto es mas probable la conquista de mayores beneficios y un trato mejor a los trabajadores. A si como una mejor defensa de los intereses de clase, cuando las mismas sean defendidas por un sindicato honesto, justo y consiente de las necesidades de la clase que representa, formado por trabajadores de la misma empresa.

Por tanto se llega a la conclusión de que la finalidad de la cláusula de exclusión por separación es el fortalecimiento del sindicato, de la asociación profesional, evitando su destrucción mediante el debilitamiento del grupo por acciones ocultas o dolosas que pretendan canalizar en contra del sindicato a que pertenecen, pero esto no es así en todos los casos ya que dichas asociaciones le dan una finalidad distinta.

6.6 LA CONTRADICCIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN CON RELACIÓN A LAS GARANTÍAS DE LIBERTAD SINDICAL Y DE TRABAJO

El artículo primero de nuestra Constitución precisa que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que en ella se señalen, las que podrán restringirse o suspenderse solamente en los casos que la propia Constitución establezca. La libertad ocupacional, o del trabajo, precisada en el artículo 5, especifica que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique al trabajo que le acomode siendo lícito, y que solamente podrá vedarse esta libertad por determinación judicial, siempre y cuando se hayan atacado los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, y en concordancia y de forma complementaria el artículo 123 señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

El artículo 9 establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse con cualquier objeto lícito, y el artículo 123, fracción XVI, complementario del artículo 9, garantiza a los obreros el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, mediante la formación de sindicatos, entendiéndose con ello que la creación de los sindicatos depende de la voluntad de cada obrero en lo particular.

El ejercicio de la libertad de asociación establecida en los artículos 9 y su complementario, 123, fracción XVI, no se puede considerar como un ataque a los derechos de terceros o una ofensa a la sociedad. No puede existir sanción por hacer uso de los derechos constitucionales, entre ellos el de libertad de asociación, dado que esta garantía faculta a los obreros a crear una nueva organización o afiliarse a la existente, le garantiza su derecho de no afiliarse a ninguna, e inclusive, el de poder con plena libertad, separarse o renunciar de aquélla de la que formen parte.

6.7 REQUISITOS PARA APLICAR LA EXPULSIÓN.

REQUISITOS PARA APLICAR LA EXPULSIÓN.	1. Que se encuentre estipulada en el contrato colectivo de trabajo.
	2. Que sea miembro del sindicato a quien se aplica
	3. Que los motivos estén previstos en estatutos.
	4. Que los procedimientos también previstos en los estatutos.
	5. Que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos.
	6. Que se siga el procedimiento en que se oportunidad de ser oído y de que se defienda.
	7. Que sea probada la exclusión por las dos terceras partes de los miembros del sindicato.
	8. Que en el acta conste en nombre de los, asistentes, siendo en que votaron y firmas.
	9. Comunicarse al patrón.

Responsabilidad por indebida aplicación: patrón: solo reinstalación.
Sindicato: pago de daños y perjuicios consistentes en salarios que deje de percibir en el lapso que dure el juicio.

6.8 LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Artículo 1, de la Constitución, dispone: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”

El artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, viola lo dispuesto en el precepto constitucional transcrito en el párrafo anterior, al crear un estado de excepción y hacer exclusión en perjuicio de los trabajadores, del principio de igualdad jurídica que establece dicho numeral constitucional, pues impide a los inconformes disponer libremente de su persona y gozar de las garantías Constitucionales, al coartarles su libertad de asociación, con ello la Ley Federal del Trabajo, convierte a los inconformes en personas con capacidad jurídica disminuida.

Artículo 5 constitucional, al garantizar éste que no se puede impedir que alguien se dedique a la profesión trabajo u oficio, lícito que le acomode, sino por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de los terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, la Constitución no establece que pueda privarse de la ocupación lícita a alguien “por convención entre sindicato y los patrones”, y al establecerlo así el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, viola lo dispuesto por el artículo 5 constitucional.

Artículo 9, constitucional, en lo conducente, dispone: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar...”; no obstante lo que establece el referido artículo constitucional, el numeral 395 de la Ley Federal del Trabajo, dice que sí puede coartarse la libertad de asociarse con un objeto lícito, al establecer que se convenga con un patrón, que se separará al trabajador que se asocie a un sindicato diverso al titular del contrato colectivo de trabajo o se separe de éste al obrero, coartando con castigo de separación la libertad de asociación.

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, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo página 399, llega a concluir que la cláusula de exclusión es francamente inconstitucional.

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.

6.5.1 ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN QUE SE CONSIDERAN VIOLADOS POR EL ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Contraria a los siguientes artículos Constitucionales.		Garantías violadas
<i>La de ingreso</i>	<i>La de separación o exclusión</i>	
Art. 5	Art. 5	La libertad de trabajar solo con consentimiento y justa retribución. Libertad para escoger el trabajo
Art. 9	Art. 9	Libertad política de asociación.
No	Art. 14	No privar de derecho sin juicio ante tribunales competentes con formalidades y leyes previas
Art.123 fracción XVI	Art.123 fracción XVI	Libertad de asociación profesional
	123 fracción XXII	Garantía de no despedir por ingresar en asociaciones profesionales o al contrario por dejar de pertenecer.
	123 fracción XXVII (letras g y h)	Son nulas las disposiciones que estipulan renunciias

CONCLUSIONES.

Creo que el establecimiento de la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional, porque emplea conceptos que la propia Constitución no permite, es decir, va mas allá de lo permitido por la Carta Magna; en su artículo 123 regula las relaciones de trabajo y concretamente en su fracción XVI que permite la coalición de trabajadores y patrones, la formación de asociaciones profesionales para el mejoramiento de las condiciones laborales, mas no protege, ni autoriza a los sindicatos, como ellos lo consideran, como fortalecimiento del mismo, estipulen una cláusula que permita la expulsión del trabajador por decidir libremente ya no seguir en las filas de esa organización sindical, o bien que la misma lo expulse. Lo mencionado es completamente legal, por que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 la permite, **pero, es inconstitucional** por que va en contra de lo que establece la Constitución ya que viola garantías individuales, y haciendo un análisis debe desaparecer, por que la Ley en mención es solamente reglamentaria de una disposición Constitucional.

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 fracción 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.

Cabe señalar que la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, tiene que ver con la confrontación que se hace entre las garantías individuales (artículo 1, 5o. y 9o) y las garantías sociales (Art. 123) con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Existe una violación del artículo 5° Constitucional, en la medida que la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de trabajo, así como del artículo 9° Constitucional que garantiza la libertad de asociación, como una garantía individual fundamental.

Por otra parte también viola el artículo 5° 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 la cláusula de exclusión por separación con fundamento en el artículo 395 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 5° incluso anteponiendo la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.

Considero que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, coarta la libertad negativa del trabajador, puesto que en su artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, se protege la libertad sindical, pues establece que a nadie se podrá obligar a formar o no parte de un sindicato, y cualquier estipulación en contrario se tendrá por no-puesta.

De aquí se observa una contradicción de la propia Ley, pues por un lado autoriza al trabajador a decidir libremente sobre su inclusión o no a un sindicato, o bien a dejar de formar parte del que pertenecía, y por otro lado, se le coarta ese derecho, esa libertad negativa, obligándosele a que ingrese al sindicato, o bien

permanezca en el, de lo contrario se seguirá un procedimiento en su contra, por así establecerlo la Ley Federal del Trabajo, y que traerá, si así es procedente la expulsión de ese trabajador de la organización sindical, pero que es anticonstitucional, la solicitud del sindicato al patrón de la empresa, la separación de ese trabajador de la fuente de trabajo sin responsabilidad para el patrón, bastando que se cerciore si el trabajador formaba parte de esa organización sindical, y que la disposición a aplicar se encontraba contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo, para aplicarla y que es la llamada Cláusula de Exclusión por Separación.

Esto se considera inconstitucional, por que la Constitución no prevé que el trabajador que deje de formar parte de un sindicato por voluntad propia, o bien sea expulsado del mismo, deba o pueda ser despedido por el patrón de la fuente de trabajo, con la sola solicitud del sindicato, fortaleciendo a esta observación, lo dispuesto por el artículo 123 fracción XXII, Constitucional que a la letra dice: El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato... estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Con la estipulación de la Cláusula de Exclusión por Separación se esta coartando la libertad negativa de los trabajadores, se da una inseguridad jurídica al trabajador, porque el mismo no está seguro de su trabajo, por que si así lo dispone el sindicato se le puede aplicar la mencionada cláusula y se le separaría de su trabajo, así mismo no tiene acción alguna que ejercer contra el patrón, esto por que la Ley claramente le autoriza al sindicato establecerla y aplicarla, agotando los requisitos que para ello se requieren, (como es la pactación de la misma, que el trabajador haya dejado de pertenecer al sindicato, o bien, que este lo expulse, que se le solicite al patrón, y que este último verifique la afiliación del trabajador a la asociación profesional y que se encuentre estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo).

La cláusula de exclusión por separación no tiene razón de ser su existencia, por que el fortalecimiento de un sindicato no se obtiene mediante la privación a las decisiones personales de los trabajadores, coartando su libertad para decidir la forma en que quiere o quisiera que la organización sindical a la que pertenece protegiera sus derechos, sus intereses, si no que, el fortalecimiento se obtiene mediante el respeto que se da a los trabajadores a la libertad sindical, a su desenvolvimiento dentro de la fuente de trabajo para poder obrar, actuar y decidir, sin el temor de que esa decisión o actuación le produzca una traba al sindicato, que no es lo grave, si no que lo grave consiste en que le apliquen la mencionada cláusula de exclusión por separación y lo expulsen de la fuente de trabajo.

La cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional reconocido en la Constitución y en la Ley ordinaria en su artículo 348, pues por ejercitarlo un trabajador se le sanciona con 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.

La Constitución es nuestra Ley primaria y fundamental, por lo que, para que cualquier Ley tenga plena validez y se considere legal, tiene antes, y sobre todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sí una ley reglamentaria establece que puede coartarse lo que la Constitución garantiza ese artículo de la ley reglamentaria, (Ley Federal del Trabajo), es inconstitucional, pero si además establece la forma en que puede coartar, es doblemente inconstitucional.

Así mismo el ejercicio de un derecho no puede traer consigo la aplicación de una sanción.

BIBLIOGRAFÍA.

BURGOA IGNACIO. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES 35ª ed. Ed. Porrúa México 2002. p.p. 814.

CASTOREÑA J. JESÚS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6ª ed. Ed. Guadalquivir. México. p.p 327

DÁVALOS JOSÉ. DERECHO DEL TRABAJO 9ªed. Ed. Porrúa México 1991. p.p. 283.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I 12ª ed. Ed. Porrúa México 1990 pp. 251.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.II 12ª ed. Ed. Porrúa México 1993 pp. 313.

DEL BUEN L NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. ed. 19ª. Ed. Porrúa México. 1990. p.p 931.

DEL BUEN L NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO T.II. ed. 19ª. Ed. Porrúa México. 1992. p.p 650.

GAVIZURIETA JORGE M. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO CLIMENT BELTRÁN. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO 10ª ed. Ed. Porrúa México 1980. pp. 327.

GOMEZ- GOTISCHALK Y BERMÚDEZ. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 1ª ed. Ed. Cardenas Editor y Distribuidor México.1978 p.p 882.

GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 9ª ed. Ed. Porrúa. México 1987. pp. 250.

GUILLERMO FLORIS MARGADANT. INTRODUCCIÓN ALA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO 10ª ed. Ed esfinge México 1993 pp. 309.

MUÑOZ RAMÓN ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO TOMOS I Y II
1ª ed. Ed. Porrúa México 1988 pp. 188.

PAVÓN FLORES M. S. La cláusula de exclusión 2ª ed. Ed. Fidel México
1983. pp. 123.

TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 3ª ed. Ed. Porrúa
México 1963. p.p 649.

LEGISLACIÓN:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

OTRAS FUENTES:

DE PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO 19º ed. Ed.
Porrúa México 2000 pp. 525.

DE PINA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. 29ª ed. Ed. Porrúa.
México 2000. p.p. 525.

PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL
CIVIL. 26ª ed. Ed. Porrúa. México 2001. p.p. 847