



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

INCORPORADA A LA UNAM. CLAVE 8183-09

**“LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN
EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

TAPIA CONTRERAS JESÚS EMMANUEL

ASESOR: MTRO. LUIS MERCURIO PÉREZ CONTRERAS

TLALNEPANTLA, ESTADO DE MEXICO. 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Doy gracias por darme la vida por darme padres y familia, que siempre me apoya, le doy gracias a dios por dejarme culminar mis estudios y le sigo pidiendo me ayude para que mi profesión la practique para bien.

A mis Padres.

Doy gracias a mis padres Faustino Tapia Martínez y María de los Remedios Contreras Mercado quienes siempre han visto por mí, me han dado una excelente educación, y porque gracias a ellos hoy culmino mis estudios, dedicándoles el esfuerzo de toda una vida, ya que sin el apoyo de ellos no hubiera podido llegar a esta meta, de la cual los hago participantes de este título. Los amo con todo mi corazón y doy gracias a dios por que ellos pueden ver el fruto de todos sus esfuerzos que hicieron con un servidor, Dios los bendiga.

A mi Familia.

Doy gracias a mi esposa Victoria Lizeth Villar Gómez quien además ser la madre de mis hijos Carlos Enrique y María Carla, me demostró que a lo largo de este camino puedo siempre contar con ella y me ha brindado su apoyo para concluir mi tesis así como todo su amor y comprensión. La amo con todo mi corazón.

A mis Hermanos.

Luis Enrique, Gerardo, José Guadalupe, Francisco Javier, Elizabeth, Luis Enrique. Doy gracias por su apoyo que siempre ha sido sincero y bueno, y que también a lo largo de mi vida me han enseñado y dado consejos, han sido parte fundamental y excelente mancuerna con nuestros padres, los cuales siempre les pidieron que nos apoyáramos entre hermanos y diéramos todo el uno por el otro. No olvidare el apoyo de cada uno de ustedes que me lo dio a su manera,

A mis Profesores.

A todos mis profesores que a lo largo de mi vida me educaron y me impulsaron para poder terminar una carrera la cual amo y me entrego para practicarla como me enseñaron siempre; con mucha responsabilidad, doy gracias a mis maestros que durante la carrera me forjaron en los estudios superiores, en especial al Mtro. Luis Mercurio Pérez Contreras, Lic. Aida Noemí Reyes Sánchez y Lic. Georgina Elizabeth Rivera Rodríguez, quienes en este día tan importante me acompañan como asesor y sínodos.

A mis Amigos.

A todos mis amigos que siempre han estado conmigo, creen en mí, y me apoyan con toda la actitud de preservar una larga amistad, saben que siempre cuentan con un servidor.

INDICE

CAPITULO I

1.1.- ANTECEDENTES DE DERECHO LABORAL MEXICANO	1
1.1.2.- DEFINICIÓN Y ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO	2
1.1.3.- DEFINICIÓN QUE ATIENDE A LOS SUJETOS Y OBJETO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	4
1.2.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO	7
1.3.- ANTECEDENTES DERECHO LABORAL MEXICANO	13
1.3.1.- ETAPAS POR LAS QUE HA PASADO EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO	14
1.4.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	
1.4.1- ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	19
1.4.2.- SU DEFINICIÓN EN LA LEY DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE CONTRATO LEY.	21
1.4.3.- CONTRATO COLECTIVO EN MÉXICO	24
1.4.4.- LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO	26
1.4.5.- NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	27

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO SINDICAL	
2.- EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS	31
2.1.- LOS AÑOS DE LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES	33
2.1.2- LA SEGUNDA INTERNACIONAL A FINALES DEL SIGLO XIX	35

2.2.- INICIOS DEL SIGLO XX	37
2.3.- SINDICALISMO MODERNO	38
2.4.- HISTORIA DE LOS SINDICATOS	39
2.5.- EL SINDICALISMO EN MÉXICO	40
2.6.- DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE REUNIÓN Y LA DIFERENCIA CON LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL	43
2.7.- LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL	45
2.8.- DERECHO DE SINDICACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL	48
2.9.- LA INDEPENDENCIA DE LOS SINDICATOS Y LA LIBERTAD SINDICAL	49
3.- ORGANIZACIÓN SINDICAL	50
3.1.- FINALIDAD DEL SINDICATO	52

CAPITULO III

3.- LIBERTAD SINDICAL	53
3.1.- LAS CLÁUSULAS DE CONSOLIDACIÓN SINDICAL EN MÉXICO	55
3.2.- CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL	57
3.3.- PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT	62
3.4.- LA AUTONOMÍA SINDICAL	65
3.4.1.- LA UNIDAD SINDICAL	67
3.4.2.- LA PLURALIDAD SINDICAL	69
3.4.3.- LA ORGANIZACIÓN SINDICAL MÁS REPRESENTATIVA	71
3.4.4.- LA SINDICACIÓN OBLIGATORIA	73
3.5.- COALICIONES DE SINDICATOS	74

3.5.1- LIBERTAD DE COALICIÓN	75
------------------------------	----

CAPITULO IV

4.- CLÁUSULAS SINDICALES DE EXCLUSIÓN Y DE ADMISIÓN	77
4.1.- DIFERENCIAS DE CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Y POR NO INGRESO AL SINDICATO	82
4.2.- CLÁUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL	87
4.2.1.- LAS CLÁUSULAS DE PREFERENCIA Y LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA	88

CAPITULO V

5.- LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y DE ADMISIÓN EN EL DERECHO MEXICANO	90
5.1.- LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL INTERÉS GENERAL DEL SINDICATO FRENTE AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR	92
5.2.- LA PARTE LIBERAL Y SOCIAL DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA	103
PROPUESTAS	105
BIBLIOGRAFIA	110

CAPITULO I

1.1.- ANTECEDENTES DE DERECHO LABORAL MEXICANO

El trabajo se considera como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, es por eso que la sociedad se ve en la necesidad de regular la rama del Derecho del Trabajo, y que es un conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo.

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período en el cual va evolucionando históricamente y se desarrolla, pasando por la época distintas épocas; antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y también se compara la evolución en Latinoamérica con la evolución de países que son potencia en Europa, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la constitución de 1917 la más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación del trabajo que se devolviera su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

1.1.2.- DEFINICIÓN Y ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo tiene su origen etimológico, en torno a la determinación del origen del término “trabajo” las opiniones se han dividido, algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo.

Por su parte el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8° la siguiente definición: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación de técnica requerido por cada profesión u oficio.

Como opinión en contrario Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en “el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes”.⁰¹

En cambio Néstor de Buen además de los elementos, trabajo personal y subordinado, agrega uno más que es el de remuneración, considerándola concepto central del derecho del trabajo, a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado –si no conlleva el pago de alguna cantidad de dinero-, no habrá relación regida por el derecho laboral.⁰²

Aun cuando Mario de la Cueva sostiene que “la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y forma de pago del salario. Ya que este se deduce de la misma relación de trabajo porque

01 TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6° edición México, 1981, p. 132.

02 De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 4° edición, México, 1981. T. I, p. 16.

es consecuencia de la misma y aparece a posteriori como consecuencia de la prestación de trabajo.⁰³

Trueba Urbina concibe al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁰⁴

En esta definición se omite el sujeto patronos cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto es debido a la filosofía sustentada por Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los patronos se defienden solos.

Para de la Cueva “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital “. Esta definición es completa y abarca la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de “trabajador-capital”; por ejemplo las relaciones de servicio domestico, caso en el cual es de persona a persona.⁰⁵

03,05 De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6°edición. México, 1980, T.I, p. 204.

04 TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6° edición México, 1981, p. 132

1.1.3.- DEFINICIÓN QUE ATIENDE A LOS SUJETOS Y OBJETO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Conforme a Walter Kaskel y Herman Dersch es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índice estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos”.⁰⁶

Capitant y Paul Cuche establecen que la “legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo”.

Rafael Caldera concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social de trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁰⁷

Son dobles las definiciones que atienden a la relación laboral y que se complementan señalando los fines que debe realizar la norma reguladora de estas relaciones.

De este modo Galli afirma que el derecho de trabajo es “el conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”.⁰⁸

Pérez Botija considera, dentro de este grupo, que es, “el conjunto de principios de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con

⁰⁶ Kaskel, Walter y Dersch, Herman: Derecho Del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. P. 4.

⁰⁷ Caldera, Rafael: Derecho del Trabajo. Barcelona, 1936. P. 9.

⁰⁸ Galli Pujato, Juan M.: Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo. Revista del Trabajo. Buenos Aires, 1952. T. VI, pp, 54 y 55.

el estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”. Esta definición contiene la relación reguladora, y los fines de las normas laborales.⁰⁹

Para Castorena “el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación de servicios personales, la asociación de quienes la presten y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades 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”.¹⁰

Por su parte para Cabanellas¹¹ define derecho laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y cuando atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediante en inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

Para de la Cueva “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como un acoger de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que se a digna de la persona humana”.

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

Néstor de Buen dice que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre,

09 Pérez Botija, Eugenio: Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1960, p.20.

10 Castorena J. Jesús: Manual de Derecho Obrero. Fuente Impresores. México, 1973, p.5.

11 Cabanellas, Guillermo, Tratado de derecho laboral, 3a. ed., Buenos Aires, Heliasta, t. III, vol. I, 1989, nota 61, p. 64.

subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores del juego mediante realización de la justicia social”.

Para Marx el trabajo es un proceso creador entre el hombre y la naturaleza. El hombre a través del trabajo pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad (brazos y piernas, cuerpo) a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Por medio del trabajo el hombre crea y transforma la naturaleza y desarrolla su potencialidad.

El trabajo es para Marx una facultad exclusiva del hombre. El animal actúa de manera instintiva sobre la naturaleza y no se diferencia de ella, mientras que el hombre realiza una actividad creadora, libre y consciente orientada a fines: la producción.

Producir mediante el trabajo significa transformar la naturaleza, y al transformar la naturaleza el ser humano expresa su rasgo esencial. El hombre a diferencia del animal no se limita a tomar de la Naturaleza, sino que conscientemente busca modificarla. De ahí que el trabajo sea el concepto fundamental de lo humano, su ser genérico (universal). El trabajo, como actividad productiva libre, es la actividad en la que el ser humano expresa su humanidad, su verdadera naturaleza. De este modo el trabajo es la actividad vital que se presenta a los hombres, se revela como realización de la personalidad y las potencialidades humanas.

Por nuestra parte el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

1.2.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

Roma Clásica: consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, pero también existían categorías de la especie humana que en este caso eran los esclavos.

En Roma la esclavitud se adquiría por varias causas como perder la guerra, en donde el ganador, tenía dos opciones; matar al perdedor, o dejarlo vivir y hacerlo su esclavo, y que trabajara para él. En Roma el Derecho al trabajo no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos no se daban cuenta q había más ramas del derecho que se podían desarrollar además del derecho civil, una de ellas era el derecho del trabajo, pues en Roma se desarrollaban trabajos como eran; la agricultura, el transporte, comercio, también las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.), pero muchas de las veces las personas que desarrollaban estas actividades no eran ciudadanos romanos no podían ser sujetos de una relación de trabajo, y como ese tipo de actividades no eran retribuidas solamente se les reconocía con ciertos honores públicos.

Edad Media: surge una nueva concepción moral de trabajo, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma", esto hace reconocer la importancia del trabajo para el hombre y subsistir, puesto que tiene necesidades, como sostener a su familia, perfeccionar el grupo social, y es por eso que se les da la idea de trabajar a medida de sus posibilidades.

Al final de la Edad media hubo un cambio en la forma de económica del hombre, se dejó de pensar que la economía solamente era poderosa con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una forma de pensar liberal en donde la muestra del poder se obtiene cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Y esto trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en el presente existe la

necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico y esto es llamado como la Revolución Industrial.

Edad Moderna: Empieza a existir los patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller se le empieza a dar el nombre de fábrica y el precio justo por el precio del mercado que en resumida cuenta se le simplifica a el salario, empieza a darse lo que es la producción en serie y las maquinas que son las que van a producir, de esta forma empieza la competencia entre fabricantes. Es así que en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier", donde no permite que el trabajador se reúna porque pierde exclusividad en el área que maneja y esto afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa.

En el año de 1940 es cuando surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo es un programa de principios propios y autónomo se crean normas propias que no cuadraban en ninguna de las ramas del Derecho por lo que creo una rama y que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano.

El derecho laboral mexicano abarca desde la Colonia, ya que dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas se observa la relación de la esclavitud que es la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negociación de la relación laboral propiamente dicha.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes, hay prevenciones tales como:

1. - Limitación de la jornada del trabajo

2. - Aluden al salario mínimo

3. - Protección en el trabajo a las mujeres y a los niños.

La legislación contemporánea del trabajo, en especial la que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso; de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización Gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

Los Gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial; algunas Ordenanzas hablaron de la libertad del trabajo pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o ingresar a un gremio.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente como tal.

El liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del estado deja por sí mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4° y 5° de esta constitución, que obedece a la misma tendencia.

El art. art. 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo,

descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, convenio industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etc. al parecer el código civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y las leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

La Revolución de Ayutla una de las grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, represente al triunfo del pensamiento individualista y liberal porque lo más importante para los hombres era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades asignadas en las viejas declaraciones de derechos.

Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojan del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un congreso constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos; cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y la libertad de asociación.

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, que no solamente es la primera en la republica, si no que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; se completo la ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes restantes de las demás entidades federativas, más aun, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudo eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la Republica. Y las disposiciones sobre el salario en general, sobre las condiciones de trabajo.

En el año de 1929 se propone que la ley Federal sea unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para una Ley Federal de Trabajo aplicable en toda la Republica. A lo cual el 31 de noviembre de 1928 se plantea la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo.

En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los son:

Río Blanco

Nogales

Santa Rosa

Cananea.

Son hechos con los que se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces. Dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la ley.

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por el derecho del obrero.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos para regular las cuestiones laborales. En la federación también se elaboran proyectos como el de Rafael Zubarán Capmany, de 1915; pero es hasta la constitución política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

Así, pues la historia de nuestro derecho del trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos: 1. De 1917 a 1931 en la cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. 2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al artículo 123 constitucional. 3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la ley actual. 4. De 1970 a 1980 cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, 5. De 1980 a nuestros días cuando se reformó procesalmente dicho instituto. Y 6. de 2012 que se reformó y es la vigente.

En la asamblea constituyente donde nacieron artículos de la importancia del 123. Los legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria.

La Constitución Mexicana fue precursora, dentro de las demás Constituciones del mundo, la de Weimar, que también incorporó cuestiones del Derecho del Trabajo, dentro de su texto, se expidió dos años después.

Doctrinariamente se había avanzado bastante para esa época, pues desde fines del siglo XIX, ya los tratadistas de Francia o Inglaterra, así como la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización, en busca de fórmulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose.

1.3.- ANTECEDENTES DERECHO LABORAL MEXICANO

En cualquier caso, y refiriéndonos al Derecho mexicano del Trabajo, no puede ser considerado en pluralidad un derecho de clases, porque contiene medidas que favorecen y protegen a los empresarios, otra cosa es si este es su ámbito jurídico o no, pero no es objeto del presente trabajo analizar las disfunciones legislativas, aunque cierto es que se trata de un derecho tutelar del trabajador más a nivel individual, administrativo y procesal que colectivo.

Se trata más bien de una serie de normas reguladoras, eso sí de obligado cumplimiento, que se perfeccionan, o se entiende que deben perfeccionarse, en los contratos individuales y colectivos. Determina una serie de medidas que benefician al trabajador de carácter social (utilidades, fondos de viviendas) e individual.

El problema que se plantea es que la filosofía que infunde la legislación mexicana en materia laboral tiende más a promover los mecanismos colectivos de lucha social, como sistema de equilibrio económico entre el patrón y el trabajador, entre la patronal y el colectivo de obreros, que buscar el desarrollo de una legislación completa en la materia.

Lo cual lleva a que el futuro sea un continuo conflicto entre ambas partes, que puede resolverse mediante contratos colectivos de trabajo o huelgas, o ambos a la vez.

Desde luego, el futuro no será fácil dado que en una estructura político social como la mexicana y unos instrumentos políticos que se basan en las acciones legislativas, será necesaria una mayor presencia normativa en las relaciones laborales y, especialmente, en la protección del trabajador.

1.3.1.- ETAPAS POR LAS QUE HA PASADO EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

Para todos los mexicanos el artículo 123 constitucional siempre ha sido un motivo de orgullo ya que es la primera declaración de los derechos humanos que, inclusive el maestro Alberto Trueba Urbina, fue el inspirador de los tratados de Versalles y de la constitución alemana de Weimar de 1919.

A.- PROTECCIÓN A ULTRANZA DEL TRABAJADOR.

Esta etapa la situamos desde de 1917 hasta 1963 cuando el presidente Adolfo López Mateos reglamento algunas de las fracciones del artículo 123 constitucional, que no tenían vigencia, como la de aumentar la edad de 12 a 14 años para ser sujeto del Derecho del Trabajo, la de proteger, en teoría, a las mujeres, la de establecer además un salario mínimo general, un salario mínimo profesional, la de reglamentar el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas, la de establecer, también en teoría, el derecho a la reinstalación obligatoria y la federalización de algunas actividades de la industria.

B.- SUSTITUCIÓN A LA TEORÍA DEL CONFLICTO OBRERO PATRONAL POR LA TEORÍA DE LA COORDINACIÓN Y ARMONIA DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

Esta etapa está ubicada de 1963 a 1985. El respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores, la comprensión recíproca de necesidades entre ellos y la coordinación técnica de esfuerzos, fueron los principios que rigieron en esta segunda etapa, durante la cual se verifico una gran expansión del Derecho del Trabajo.

C.- CONCERTACIÓN SOCIAL

Se inicia en 1985 y seguirá por tiempo indefinido, esta trata de acuerdos tripartitos entre los sectores oficial, patronal y obrero. Dicha concertación social implica un sacrificio también tripartito de dichos sectores para abatir la inflación y paliar la crisis económica que actualmente padecen todos los países de Latinoamérica.

Las fuentes formales de derecho del trabajo mexicano son:

La ley

La costumbre

La jurisprudencia

Principios generales del derecho.

Sobre la ley está la costumbre, e inclusiva la jurisprudencia cuando otorgan mayores beneficios a los trabajadores.

Las fuentes reales del derecho laboral son:

La justicia

La equidad

Las necesidades de los trabajadores

Las aspiraciones obreras

Las necesidades de los patronos o empleadores.

El derecho de trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta a todas las demás ramas del derecho, y se le caracteriza como una disciplina jurídica, autónoma tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

El derecho del trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción.

Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos e inherentes a la persona humana.

El derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el estado debe tutelar; sin embargo dicha garantía no

basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir con su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

También se ha dado a caracterizar al Derecho del Trabajo como un derecho clasista, típicamente protector a la clase laborante. Sin embargo en la actualidad, resultaría no solo inconveniente, sino hasta equivocado, sosteniendo que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es por su propia esencia, bilateral. La necesidad de cuidar armoniosamente los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del trabajo proteja solamente los derechos de los obreros, sino también del capital y de los más altos de la colectividad. Así nuestra Ley Laboral en su artículo 132 impone obligaciones a los patrones, pero en el artículo 134 también obliga a los trabajadores.

Por tales razones, un moderno Derecho de Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de armonía entre las mismas.

Acorde con estas ideas, el maestro Krotoschin expresa que “el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase, sino un derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases”.

Por ello, para nosotros, el Derecho del Trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

La primera, el respeto mutuo de derechos nos dice que los patrones y los trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se abra paso enorme en la evolución armónica del Derecho Laboral. Y cada uno de ellos podrá ser bueno en su papel pero lo principales de esta situación es que se deben respetar siempre por el imperativo categórico de la ley.

La comprensión recíproca de necesidades nos dice que cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de

trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda en verdad que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal y demás factores, será cuando ya pueda haber una evolución del derecho laboral.

La coordinación de técnica de esfuerzos nos dice que está sin el respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca de necesidades harían del Derecho del Trabajo una disciplina utópica, ya que la técnica, al servicio del Derecho del Laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable, sin la técnica el trabajo se vuelve improductivo y estéril.

El Dr. Trueba Urbina insiste en que el derecho del trabajo es un típico derecho de clase y de lucha, el artículo que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social” en las relaciones entre patrones y trabajadores.

El Derecho del Laboral tiene contacto con otras ramas del Derecho, y una de ellas es el Derecho Constitucional que le da al Derecho del Trabajo una garantía máxima de su cumplimiento. En la constitución política se regulan los principios básicos del derecho laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, al derecho de huelga por mencionar algunos.

En mi opinión es bien definido la procedencia y antecedentes de nuestro derecho laboral que viene siendo desde tiempos memorables como lo fue la colonización, y que se ha ido modificando según las necesidades de nuestro país y nuestra clase trabajadora, que como hemos visto en esta investigación es la clase más importante para el derecho laboral, ya que con el tiempo han sido tomados en cuenta los derechos de los trabajadores pero no con la fuerza que quisiéramos día a día, ya que como también lo menciona con respecto a los patrones estos siempre llevaron gran ventaja ante la clase trabajadora la cual en un principio subordinaban y no les importaba tanto sus derechos como ahora se les hace notar mediante la ley Federal de Trabajo así como La Constitución Mexicana. Leyes en las cuales protegen a los trabajadores y regularizan hasta nuestra fecha todo lo

relacionado a sus prestaciones, sueldos, horarios, derecho sindical, huelgas por mencionar algunos importantes. Pienso que la ley está bien encaminada cada vez, aunque como todo también hay lagunas dentro de la ley que a veces nuestras autoridades competentes no logran visualizar o hay situaciones que empresas en la actualidad hacen con la mayor cautela para evadir ciertas responsabilidades con sus trabajadores o como se ha enfocado este tema es un buen ejemplo como las empresas que están con ciertos sindicatos, ponen como una condición a las personas que quieren emplearse por primera vez que es la de añadirse al sindicato que tiene la empresa, y de no hacerlo no se le contrataría, de esta forma afectando el derecho de los trabajadores en si viéndose afectado su “derecho de elección sindical”.

1.4.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1.4.1- ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el

trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

Como fuente del Derecho el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

El movimiento obrero consagro a que se diera a superar el contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral como lo son los contratos y convenios colectivos, de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una industria. De ahí que el derecho colectivo es un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que impulso al capital y su estado para crear el derecho que habría de regula el derecho social.

El derecho colectivo de trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana.

El derecho colectivo de trabajo se desdobra en varios principios e instituciones: la libertad de coalición fluye hacia la asociación profesional y la huelga. Aquella es la unión permanente de los trabajadores, en tanto la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patronos aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo que plasma el contrato colectivo.

1.4.2.- SU DEFINICIÓN EN LA LEY DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE CONTRATO LEY.

Nuestra Ley Federal del Trabajo lo define en el artículo 386°: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.¹²

Entre los puntos a tratar en el presente trabajo se encuentra la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, la cual tiene por objeto evitar la destrucción y desaparición del mismo; esta figura se puede presentar en la práctica de dos maneras: la convencional y la obligatoria, las cuales se explicarán más adelante. Además mencionaremos algunos de los aspectos más importantes acerca de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo tales como sus modalidades, titulares, formalidades de la solicitud, entre otros.

De esta definición desprenden conclusiones contradictorias de los comentaristas, según la inclinación doctrinaria que sostengan, pues para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no es así, sino que le consideran como de ejecución por cuanto que según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.

La ley de 1931 no definió al contrato-ley. Pensamos que era congruente consigo misma, porque tal como fue promulgada, el contrato-ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo.

¹² Ley Federal del Trabajo. Berbera Editores. México 2013

En cambio, la Ley nueva, que recogió la práctica difundida en los treinta y nueve años de vigencia de su antecesora, de convocar a los trabajadores y los patronos a una convención para que se discutieran los contenidos del futuro ordenamiento obrero-patronal, sintió la necesidad de proponer una definición.

El artículo 404 lo define de la siguiente forma:

Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Hubo el propósito de cambiar la denominación y decir la convención-ley, pero comprendió la comisión que chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Sin embargo la frase de la definición “contrato-ley es o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según el convenio celebrado”.

Pone de relieve que no estamos ante una figura contractual, sino ante un convenio regido por los principios del derecho del trabajo.

La definición comprende los elementos siguientes: a) Los autores de la convención, b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial. c) El objeto, que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

En diversas ocasiones hemos escuchado la crítica de que el contrato-ley no tiene que limitarse a la industria, siendo así que nada impide que se extienda al comercio. La objeción es correcta; por fortuna, no esta prohibida su extensión, por lo que podrían los sindicatos del comercio solicitar la convocatoria a una convención que discuta los contenidos de un contrato-ley

La diferencia entre el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo son las siguientes empezando por la primera mencionada:

Contrato ley	Contrato colectivo de trabajo
Es un contrato de industria.	Es un contrato de empresa o establecimiento.
Se solicita ante la Secretaria del Trabajo o Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal.	Se solicita al patrón.
Debe otorgarse por varios patronos.	Puede ser firmado por un solo patrón.
Es revisable 90 días antes de su vencimiento.	Es revisable 60 días antes de su vencimiento.
No puede exceder de 2 años.	Puede celebrarse por tiempo indefinido.
Contrato ley	Contrato colectivo de trabajo
La voluntad de la convención no es suficiente para que nazca; se precisa además, de una declaración de autoridad, a cargo del Presidente de la Republica o del Gobernador del Estado que corresponda.	El acto jurídico nace desde que se produce el acuerdo entre las partes.
Su vigencia, en principio, derivará de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa.	Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.4.3.- CONTRATO COLECTIVO EN MÉXICO

El contrato colectivo en México, existen diversos e importantes antecedentes del contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano. De la cueva recuerda que en razón de no estar prohibidas las libertades de coalición y de asociación profesional, su celebración siempre fue lícita. Menciona además como antecedentes a los Reglamentos de Trabajo de los cuales el más conocido fue el “Reglamento para las Fabricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla” de 20 de noviembre de 1906 que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco.

El proceso de la Revolución trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos. De éstos, el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915 es, tal vez, el más importante, ya que contiene todo un capítulo, el VI, dedicado precisamente al contrato colectivo del trabajo.

La ley de asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz, de 14 de diciembre de 1915, indirectamente sanciona los derechos de los sindicatos para celebrar condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos. A su vez en la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán (decreto número 392 de 15 de Diciembre de 1915) se regula la celebración de “convenios industriales” señalando que los que ligan “a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada”.

Otros antecedentes nacionales se encuentran en la Ley Sobre Asociaciones profesionales de Cándido Aguilar, de 8 de febrero de 1916, para el Estado de Veracruz, cuyo artículo 9º repite la disposición de la Ley de Agustín Millán y en la ley del trabajo de Gustavo Espinoza Míreles, para el Estado de Coahuila (Decreto

Número 30 de octubre de 1915) cuyo capítulo VI se destina al “Contrato Colectivo de Trabajo” y que substancialmente repite el proyecto de Zubarán Capmany.

En el artículo 123 Constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo, si bien podrían entenderse referidos en el proemio que señala que las leyes sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, “regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo”.

1.4.4.- LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde el ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que la permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

El derecho del trabajo es el portador de un humanismo jurídico: el individualismo responde al ideal biológico de la lucha de existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio en que el desarrollo integral de las personalidades. Inútil resulta insistir en que el derecho colectivo del trabajo posee como meta esa misma finalidad.

La consecuencia que desprendemos de estas ideas consiste en que el derecho colectivo del trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio -y esta es su finalidad suprema- para la creación y cumplimiento del derecho individual de trabajo y en la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar a nuestro hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro

Para alcanzar estos propósitos, el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el estado y el orden jurídico, en forma inmediata y mediata, según se contemple el presente y el mañana.

1.4.5.- NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es una institución de derecho público, que es la "Norma que reglamenta la organización y actividad del poder público" y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener ese carácter.

Es una fuente autónoma de derecho objetivo, que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual en un concepto "dilatado" de lo que es contrato. Constituye la expresión de un de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran.

El Contrato Colectivo podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta y cualquier otra cláusula 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 el de la cláusula de exclusión.

Esta cláusula es una de las cuales a todas luces afectan a la clase trabajadora ya que son condicionados para poder laborar de nuevo ingreso a un empleo, lo cual es inconstitucional como lo hemos de ver en esta tesis elaborada la cual aludimos los artículos que la Ley Federal del Trabajo que son el 395 y el 413 y que no son más que nuestra Ley Constitucional donde nos dice en el artículo 123 que los

trabajadores como los empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

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

Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo que se consigne lo contrario en el Contrato.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

El sindicato es reconocido como el representante de sus empleados. En este caso, los representantes de ésta empresa y el sindicato se reúnen para negociar un acuerdo laboral. Este contiene las resoluciones de los elementos específicos que cubren salarios, horas y condiciones de trabajo.

Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino a la inversa, su superación constante.

Como lo hemos visto el derecho colectivo de trabajo es un derecho para los trabajadores como lo fue impuesto en el siglo XIX como una clase distinta de los titulares de tierra y riqueza y como resultado dio la lucha contra el capital y el estado para de esta forma asegurar la existencia de organizaciones sindicales y que los protegieran interviniendo en toda clase de problemas públicos y particulares.

Afirma de la Cueva que la legislación laboral posterior al art. 123° mencionó en forma constante al contrato colectivo, si bien en “versiones generalmente equivocadas”. También lo incluyeron los proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, el proyecto Portes-Gil y el Proyecto de la Secretaria de Industria que sirvió de base a la ley de agosto de 1931.

El Contrato Colectivo de Trabajo desde que es celebrado por el patrón y el sindicato no permanece igual, toda vez que puede ser objeto de revisiones y modificaciones, que no se realizan de manera arbitraria o caprichosa, sino es necesario que se cumplan las reglas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo. Ambas figuras, la revisión y la modificación, tienen sus propias particularidades, pues aun cuando su objetivo es el mismo (variar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo), su diferencia estriba en que la revisión es más amplia que la modificación, ya que ésta sólo se concreta a las condiciones de trabajo.

Y para finalizar, quedó claro que una de las características más importantes del Contrato Colectivo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró dicho contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario.

Ahora bien, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

"El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."¹³

Aun cuando en dicho numeral se establece que el contrato colectivo no se podrá pactar en condiciones menos favorables para los trabajadores de las contenidas

13 Ley Federal del Trabajo: Berbera Editores. México 2013

en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, ello debe interpretarse en el sentido de que se refiere a cuando por primera vez se va a suscribir el contrato colectivo, pero no cuando ya existe y sólo se va a revisar.

Lo anterior se sostiene, porque al señalar el citado precepto que la contratación colectiva no podrá ser en menores condiciones que las de los contratos vigentes, así en plural, debe interpretarse que se refiere a los contratos individuales de trabajo, pues en una empresa o establecimiento no puede existir más de un contrato colectivo aun cuando hubieren dos o más sindicatos.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO SINDICAL

2.- EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de “trade-unions”, (literalmente uniones de oficios) o simplemente unions. En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo".

En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de “syndicat” (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.

En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Friedrich Engels, que escribió “La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra”, basándose en los datos y la convivencia con el movimiento “Cartista”.

A partir de la década de 1840, los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma.

En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

2.1.- LOS AÑOS DE LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES

En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

En 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

Paralelamente a la celebración de ese primer congreso de la AIT, en Inglaterra se funda el Trades Union Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato pervive en la actualidad con más de seis millones de afiliados.

En 1867 Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos.

En 1871 surge la Comuna de París, levantamiento obrero en pro de los derechos sociales; sólo dura un par de meses por la intervención del ejército.

En 1872, durante el V Congreso de la AIT se produce la escisión entre marxistas y bakuninistas, en lo que será la primera gran división entre los representantes de los trabajadores.

Sólo en 1875 se sustituyen de la legislación inglesa los términos amo y siervo para pasar a denominarse patrón y obrero. Se trata del primer país en adoptar este cambio.

En 1884 se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es en Lyon precisamente donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos (FNS), antecedente de la Confederación General del Trabajo (CGT) francesa y del sindicalismo revolucionario.

La Confederación General del Trabajo de Francia es una organización sindical fundada el 23 de septiembre de 1895 en Limoges. Originalmente apolítica (con una praxis cercana al anarcosindicalismo), propugnaba la organización voluntaria de la sociedad desde los sindicatos, posteriormente fue derivando a posturas muy diferentes.

Fue la principal organización que agrupó a los trabajadores franceses antes de la Primera Guerra Mundial. En 1921 se produce una escisión entre reformistas (principalmente socialista) y revolucionarios (comunista), creando estos últimos la CGT–Unitaria. Se produciría la reunificación en 1936.

En 1940 el gobierno de Vichy disuelve la CGT y las confederaciones sindicales afiliadas. En 1943, en la clandestinidad, se reunifica la CGT.

Desde la liberación (1944) la CGT se convirtió en el principal sindicato francés al reunir en su seno a casi todo el mundo sindical. La llegada de la guerra fría y la hegemonía comunista (PCF) de la confederación produjo la salida de las facciones demócrata cristianas y socialdemócratas (Fuerza Obrera, 1948) quedando como un sindicato claramente procomunista. Aun sufriendo cierta erosión en el porcentaje de afiliados ha seguido siendo el principal sindicato de Francia y, a pesar de la debacle electoral del PCF desde 1981 el sindicato no ha sido superado en número de afiliados e importancia por ningún otro. En los últimos años se ha ido librando parcialmente de la tutela comunista acercándose a la socialdemocracia.

2.1.2- LA SEGUNDA INTERNACIONAL A FINALES DEL SIGLO XIX

En 1889 se fundó la Segunda Internacional, cuyo primer congreso se celebra en París el 14 de julio. Este congreso declara al 1º de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas ejecutados en mayo de 1886 en Chicago. Desde entonces ha sido un día de movilización global sincronizada de los trabajadores del mundo. Además, adoptan la reivindicación de la jornada de ocho horas.

En 1895 la FNS francesa se transforma en la Confederation Générale du Travail (CGT).

En 1899 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos. Desde fines del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de los trabajadores y partidos obreros accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

Entre los objetivos fundamentales de la asociación destacó la búsqueda de una legislación que mejorara las condiciones de vida de los trabajadores (subsidios de desempleo, protección social, etc.) y, de forma especial, el empeño en la instauración de la jornada de ocho horas.

Signos distintivos de la II Internacional fueron la institución de la jornada del Primero de Mayo como fiesta reivindicativa (Día Internacional del Trabajo), la del 4 de marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora) y el famoso himno conocido como de la Internacional.

Entre los principales problemas a los que hubo de enfrentarse, destacó el de la controversia ideológica de dos grupos:

El radical, compuesto por los marxistas ortodoxos, partidarios de una revolución como fórmula para destruir el capitalismo y cambiar la sociedad. Una de sus principales figuras fue Rosa Luxemburgo.

El más moderado, de carácter reformista, denominado “revisionista”, pues discutía algunos puntos de la teoría marxista, como el de la lucha de clases o el materialismo histórico. Entre sus representantes destacó Eduard Bernstein, que preconizaba llegar al socialismo mediante una vía pacífica con la participación de los trabajadores en el juego parlamentario.

La Segunda Internacional recibió el golpe de gracia tras el estallido de la Primera Guerra Mundial, conflicto que fue incapaz de evitar.

La clase trabajadora, dividida entre los sentimientos patrióticos y el ideal de solidaridad internacional, optó por los primeros, se enroló en los ejércitos contendientes y abandonó la causa que inspiraba la organización.

No pudiendo resolver esa contradicción, en 1916 se disolvía la Internacional.

2.2.- INICIOS DEL SIGLO XX

En 1901 se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia.

En 1906 mientras la CGT francesa aprueba en Amiens su Carta Magna, en Italia se crea su primer sindicato: la Confederaciones Generale del Lavoro (CGL) y en Países Bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos.

El taylorismo gana fuerza en estos albores del siglo XX y es en 1911 cuando F. W. Taylor publica su Management científico; la aplicación generalizada de los métodos propuestos por Taylor supondrán un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo: estamos ante la Segunda Revolución industrial.

En 1917 se produce la Revolución rusa, que establece el primer estado obrero de la historia, y un poderoso impacto en el movimiento obrero mundial.

En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.

En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad.

2.3.- SINDICALISMO MODERNO

En el siglo XX los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales:

- los comunistas, organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM);
- los socialistas democráticos, organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL);
- los cristianos, organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

Existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias, al ser organizaciones de carácter más independiente. Algunos -como los sindicatos libertarios- se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales, como Solidaridad Internacional Libertaria o la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT).

A fines del siglo XX, en la globalización, el movimiento obrero comienza a restablecer el protagonismo del sindicalismo internacional y empiezan a verse fusiones entre las diversas corrientes para establecer organizaciones sindicales únicas, como sucede en el caso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El 1 de noviembre de 2006 la CIOSL y la CMT se disolvieron para fusionarse junto con varias federaciones independientes en la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI), que reconoce 168 millones de afiliados en todo el mundo.

2.4.- HISTORIA DE LOS SINDICATOS

El Dr. Bernstein logra dos cosas importantes en su ensayo titulado “El crecimiento del sindicalismo y los ciclos estructurales”, presenta un excelente resumen histórico acerca de los antecedentes económicos y sociales que sirvieron de marco a la evolución del movimiento sindical norteamericano y expone una interesante tesis sobre el desarrollo de los sindicatos. Aduce que los trabajadores norteamericanos tendieron a organizarse “a empujones”, bajo el acicate de acontecimientos catastróficos, por ejemplo, guerras y graves depresiones. Considera cinco breves periodos aislados, en las cuales ubica las principales conquistas laborales en materia de organización: 1884-1886, 1897-1904, 1917-1920, 1933-1938 y 1942-1944. Entre los intervalos de estos periodos eruptivos, el movimiento labora se dedico en el mejor de los casos a consolidar sus conquistas, y, en el peor de los casos, a mantenerse en combativa retaguardia contra los ataques patronales.

Las implicaciones para el futuro son claras: “Si persisten las tendencias actuales en un contexto de paz y estabilidad social, cabe anticipar un gradual aumento de afiliados al movimiento sindical, con una mayor consolidación de las formas estructurales de los sindicatos y de los empleadores”. Pero si Estados Unidos llegara a sufrir una experiencia de una guerra o de una recisión económica, otro gran acicate en el sentido de la organización elevaría a un nuevo nivel el número de los afiliados a los sindicatos.

2.5.- EL SINDICALISMO EN MÉXICO

El desarrollo del sindicalismo en México, así como el desenvolvimiento de las relaciones obrero patronales, trajo como consecuencia inmediata y directa que se generaran en el marco de las relaciones colectivas, instituciones tales como el contrato colectivo de trabajo, el Reglamento interior de Trabajo, el Contrato Ley o Contrato Obligatorio y la Huelga, cuyo rango constitucional viene a garantizar entre los factores de la producción, Capital y Trabajo la seguridad de una permanente paz entre las dos clases.

En el mundo jurídico las primeras Asociaciones Profesionales, las instituciones que hablamos tienen su precedente en el grupo de trabajadores coligados y donde necesariamente se originan por las propias necesidades sociales.

Al respecto nos informa el Dr. Alberto Trueba Urbina –Derecho penal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1948-, cuando alude a las causas generadoras del Derecho del Trabajo manifiesta: “El Derecho Laboral en consecuencia, no fue en su origen un derecho teórico o de laboratorio, manufacturado por juristas, economistas o sociólogos, sino un derecho eminentemente popular, emanación directa de la clase social oprimida por una minoría privilegiada en forma “extralege”, o impuesta por la naturaleza humana y por las condiciones vitales del empleado u obrero. Y que así germino en la vida social y en el consorcio de las disciplinas jurídicas un nuevo derecho de contenido profundamente humano y económico, tutelar de la clase obrera: el Derecho del Trabajo. Y en referencia aparte, opus citada, el Dr. Trueba Urbina nos dice que el Derecho del Trabajo es un producto emanado del Taller, de la Oficina y de la Fabrica.

El eminente Maestro Español Alejandro Gallart y Folch en su obra el sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico, según cita quien hace el Profesor Rodolfo A. Napoli, al hablar del sindicalismo, opus citada, nos dice que este es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito

industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador.

El Maestro de la Cueva en su obra consultada define el sindicalismo como la teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación de la sociedad y el Estado, asignándoles las dos características que integran la definición: la primera como organismo económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario para lograr las mejores condiciones de trabajo y otros beneficios. Y la segunda como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que pretende mediante la acción política sindical la transformación del mundo político y económico en el que se actúa.

La rama del derecho del trabajo integrada por el conjunto de principios y normas que regulan la constitución y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales (Sindicatos) y las relaciones colectivas entre las clases sociales que representan el Capital y el Trabajo; así como las relaciones de estas con el Estado, reciben el nombre de Derecho Sindical.

El Derecho Sindical es una de la rama del Derecho del Trabajo; ciencia novísima esta última como ya lo expresamos y en cuyos enunciados se aceptan solamente definiciones a priori y limitativas de las instituciones que lo integran.

En contraste la teoría del sindicato se halla en un estado singularmente subdesarrollado, a pesar del hecho concreto de que los sindicatos desempeñan un papel importante en nuestra sociedad. No existe acuerdo sobre los objetivos del sindicalismo, ni sobre los factores que los dirigentes sindicales toman en cuenta al formular sus decisiones, ni sobre la manera en que estas decisiones constituyen la meta de los sindicatos, sino más bien que es lo que hay que maximizar, si en realidad hay algo, en el esquema de los sindicatos.

Los sindicatos mexicanos enfrentan un desafío de adaptación importante, en un contexto donde no únicamente cuentan con un fuerte desprestigio ante la opinión pública, sino que la estructura económica global ha generado cambios en la forma en que las personas se emplean y obtienen bienestar por ello.

La idea de la estabilidad y el empleo de largo plazo, parecen ser no únicamente aspiraciones de la vieja época, alimentadas por una norma laboral sin actualizarse, sino también irrealizables en el esquema de producción y competencia actual, donde el empleo eventual, por honorarios, o incluso informal, han sobrepasado ampliamente al del trabajo formal.

Esta situación que vive nuestro país ha sido como un mal necesario, ya que los trabajadores siempre buscaran en un sindicato su estado de defensa en todo sentido y si esto fuera así creo que el país tendría una mejora en cuestión trabajador y producción, así mismo las empresas tendrían una estabilidad excelente, y habrías mas empresas nacionales con esto quiero llegar a dar a entender que un país que tiene esa estabilidad con la clase trabajadora, que es bien regulada por sus sindicatos, y que a la vez también lo empresarios aplican la cuestión legal que nos emana de nuestras leyes podríamos ser una gran potencia, o como también se dice de una forma mas sintetizada que un trabajador contento labora mucho mejor.

2.6.- DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE REUNIÓN Y LA DIFERENCIA CON LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL

El origen de las Asociaciones profesionales conocidos por Sindicatos, se remonta a la Sociedad particular de Socorros Mutuos, organización creada con anterioridad a la aparición del artículo 9º de la Constitución Federal de 1857, artículo que hace referencia a la garantía individual de asociación. Pero como este artículo no reunía los fines clasistas para los obreros de esa época y transitó por el cooperativismo en su lucha social por considerar que esta clase de sociedades la salvaguarda la miseria como la codicia del capitalismo y al haber experimentado el Mutualismo sin un aparente resultado, toda vez que el ejercicio del derecho de huelga instrumento eficaz del trabajador estaba prohibido por el artículo 925 del Código Penal de 1871 que a la letra decía: “se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios a jornales de operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo.”

Con este hecho la Autoridad pudo reprimir masacrando a los trabajadores como lo hizo a finales del siglo XX. El abatimiento de este artículo penal citado por el trabajador organizado, fue el triunfo más notable de la clase laborante y que abrió camino para el advenimiento del irrestricto derecho de huelga que hoy dentro del marco constitucionales es utilizado como instrumento de defensa de los trabajadores.

Como bien lo dice nuestro artículo Constitucional 9o.- 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 de deliberar,

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

Este artículo es fundamental para la clase trabajadora, porque en primera como ciudadanos de este país y como una garantía individual que tenemos es la de podernos reunirnos o asociarnos pacíficamente para tratar cualquiera de nuestros intereses en este caso los de la clase trabajadora y también es una ley que de algún modo advierte para aquellos sindicatos que quieren acaparar o monopolizar a la clase trabajadora viendo el factor de tener más poder y más dinero, con todos aquellos que se adhieran a su sindicato.

Con esto pueden tratar de respetar aquellos que empiecen a forjar un nuevo sindicato sin que sean pisoteados por aquellos sindicatos que son de mayor poder.

2.7.- LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

La primera Asociación Profesional según la historia del Derecho Obrero Mexicano, con los objetivos y finalidades que en la actualidad conocemos respecto de los mismos, fue fundada el 16 de Septiembre de 1872, denominada "Circulo de Obreros", constituida en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos. Todas a las demás que le sucedieron tanto en el Norte como en el Litoral del Golfo después del triunfo de la revolución de 1910. El 5 de marzo de 1876, fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, en la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y, en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que en 1913 conmemoró "por primera vez en el país, el 1o. de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical".

La idea de fundación de la Casa, partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor, y otros. El fin de los fundadores fue crear "un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero". La Casa del Obrero Mundial, con tendencias ideológicas anarquistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consistieron en el sabotaje, el boicot y la huelga general. La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial "fue declarada en el café inglés, durante la cual,

pintorescamente, los obreros, para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes".

La historia del movimiento obrero o historia sindical comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera.

Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo conducido por Ned Ludd, rompedor de máquinas (1810-1811).

Sus seguidores se llamaban ludistas o luditas (Luddites en inglés), nombre que tomaron de Ned Ludd, más tarde convertido en un líder ficticio que crearon los obreros para que las fuerzas del orden (ejército) nunca pudieran descabezar la rebelión. El ludismo representaba las protestas de los obreros contra las industrias por los despidos y los bajos salarios ocasionados por la introducción de las máquinas. Estas revueltas eran desorganizadas y los obreros atentaban contra las máquinas destruyéndolas.

En 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico deroga las Combination Acts, leyes que prohibían las organizaciones obreras.

En 1829, Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.

La libertad de asociación o derecho de asociación es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad o el derecho de asociación suponen la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que los partidos políticos ocupan un lugar señalado. Y como bien ha sido plasmado en la constitución en el artículo 9º que lo contempla como un derecho.

La libertad de asociación tiene un papel esencial en la conformación de democracias modernas. Pues expresa la posibilidad de constituir agregados interpersonales de intereses, que tengan reconocida una personalidad jurídica. La participación asociativa incrementa el sentimiento cívico de los ciudadanos, les permite incidir de forma más directa en las decisiones más importantes de su entorno en este caso de los trabajadores y refuerza sus vínculos

La diferencia entre libertad de reunión y de la de asociación consiste sobre todo en la duración de los efectos que conlleva el ejercicio de una y otra, ya que la libertad de reunión despliega sus efectos mientras físicamente se encuentran reunidas las personas que la ejercen, mientras la libertad de asociación se proyecta con efectos temporales más extendidos en la medida en que se crea una personalidad jurídica distinta de la que corresponde de las personas que la ejercen.

2.8.- DERECHO DE SINDICACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL

En torno de la libertad sindical y el derecho de sindicación hay dos tendencias opuestas. Aquellas que consideran que debe prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo y considera que si son los trabajadores los que pueden crear el sindicato, a ellos les corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores.

Por otro lado, está la tesis colectivista, quienes estiman que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, que el derecho sindical es un derecho colectivo y no un derecho individual.

La solución mexicana es equidistante entre las dos mencionadas. su finalidad es la defensa de los derechos de los trabajadores, y apunto a en apoyo de ese criterio el contenido de la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, que consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Desde una perspectiva distinta, se estima que la libertad sindical solamente atañe a los trabajadores; si bien el auto tutela de los intereses de lo mismo sólo puede manifestarse en forma coaligada. Esto no significa que el titular de la libertad sindical sea el grupo sino los trabajadores, como sucede en el derecho de huelga que corresponde a los trabajadores, aun cuando se exprese colectivamente a través de los sindicatos.

La libertad constitutiva consiste en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, de la afiliación, le reconoce el derecho de ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es no afiliarse a ninguno y, por último la participación de la vida en el sindicato.

2.9.- LA INDEPENDENCIA DE LOS SINDICATOS Y LA LIBERTAD SINDICAL

La independencia de los sindicatos frente al empresario tiene una doble dimensión. En primer lugar la asociación profesional obrera en la legislación mexicana debe constituirse por trabajadores, no siendo admisibles los sindicatos mixtos, esto es, de patrones y obreros.

Por otro lado, la organización de trabajadores y su actividad no pueden depender del empresario, no está subordinada a él, tal como se define en el Artículo 123 Constitucional fracción XVI, que a la letra dice:

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

Otra razón es de naturaleza económica. El problema de las clases no obedece a una especulación teórica sino a una realidad social. Los trabajadores en la empresa no deben ser los súbditos sino los iguales del empresario. En la relación de los factores de la producción reside la motivación económica de la formación de los sindicatos, que induce a que haya una distribución equitativa en las ganancias y provoca una oposición de intereses entre las empresas y los sindicatos de trabajadores; de ahí que estos deben ser independientes.

Por último, la razón ideológica; hay una distancia abismal entre la ideología patronal y la ideología sindical. La ideología sindical tiende a la transformación de las relaciones de producción, al cambio social, y eso implica un contraste de posiciones. Mientras que la ideología patronal vela por los interés de la empresa y de la producción de esta misma.

3.- ORGANIZACIÓN SINDICAL

Consiste en las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones. El artículo 123 en su fracción XVI le dio una gran elasticidad al decir que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales; o sea que propicia distintas formas de la sindicación.

Se ha oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural. La sindicación única es el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea en empresas instaladas en un Estado, o en dos o más entidades federativas.

El sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa.

En México existió polémica por esas dos corrientes, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural, y se llegó al criterio de que no debía tratarse de una imposición del estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores. Este criterio se estableció en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la Ley de 1970, puesto que había sido convalidado durante el largo periodo de su vigencia.

Sin embargo, la ley de 1970 estableció ya nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades. Así el artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad del contrato colectivo a favor del sindicato que la demanda cuando acredita contar con la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y

Arbitraje, conforme a lo dispuesto en los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver estos conflictos, lo que no estaba previsto en la ley anterior.

Significa que el criterio de la Ley del 70 en definitiva es procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando hay sindicatos industriales o de empresa.

La sindicación libre atañe a países como Italia en donde su Constitución establece que las organizaciones sindicales pueden constituirse en cualquier forma sin ninguna intervención del Estado.

El sistema de la ley mexicana de 1970 que permanece vigente no obstante las Reformas Procesales de 1980, es limitativo. La comisión elaboradora del proyecto de ley, pensó en implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, teniendo en cuenta el Convenio 87 de la OIT que así lo indica; pero si no tuvieron interés en que hubiese esa libertad irrestricta de formas de sindicación, más bien consideraron que eso podía dar margen a que hubiera sindicatos de paja.

3.1.- FINALIDAD DEL SINDICATO

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles. Estamos viendo cotidianamente que los sindicatos tienen teatros, realizan actos culturales, disponen de tiendas sindicales. La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, es lo que distingue la calidad de comerciantes, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter social, estimamos que no les atañe la prohibición del artículo 378 que a la letra dice:

ARTICULO 378. Queda prohibido a los sindicatos:

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

Por otra parte, dicho artículo quizás esté en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, las cuales responden a la evolución de los mismos.

CAPITULO III

3.- LIBERTAD SINDICAL

La idea de la libertad y de la igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo tomadas de la mano: la igualdad sin 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 en que hay momentos en los que imaginamos que al la dio de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es idea-fuerza que impulso a los hombres a la batalla de nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

La libertad en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta, omnímoda e ilimitada. El ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas. Por ello, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, profesores de la Universidad de París, expresan que evidentemente "la libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato".¹⁴ La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de "escoger la agrupación sindical a la cual adherirse".¹⁵

14 Camerlynck, G. H. y Lyon-Caén, G., Derecho del trabajo, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, 1974, p. 370.

15 Persianni, Mattia, Diritto sindacale, 5a. ed., Padova Cedam, 1997, p. 18.

En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo da la siguiente definición: “es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.¹⁶

Las narraciones muestran que las luchas primeras de los trabajadores se dirigieron a la conquista de las libertades de coalición, de negociación, y contrataciones colectivas y de huelga, pero si se penetra en sus detalles se observa –y ya no hemos puesto de relieve- que las libertades colectivas perseguían un segundo propósito, tanto o más alto, que era la de igualdad de derechos del trabajo y del capital para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo; y fue así, por el camino de la igualdad, que el trabajo devino uno de los dos elementos básicos del proceso económico. Y no es un misterio, y no estamos diciendo nada nuevo, que la contratación colectiva, consecuencia de la igualación de las fuerzas, ha sido y es el procedimiento que lanza al estatuto laboral hacia las proximidades de la justicia social.

Nos parece sin embargo que la grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la condición relativa de las condiciones de trabajo, uno de los capítulos del derecho individual de trabajo.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo: Berbera Editores. México 2013

3.1.- LAS CLÁUSULAS DE CONSOLIDACIÓN SINDICAL EN MÉXICO

La asociación Profesional de los trabajadores es un derecho en la Fracción XVI del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Federal y en su Reglamentaria la Ley Federal del Trabajo en los artículos 354 y 357. Expresando en el orden jerárquico este derecho que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales. Y que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y que tanto unos como otros tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La libertad de asociación como claramente se expresa, deviene de los anteriores preceptos de la Constitución y de la Ley, por considerar que es un derecho y no un deber de los trabajadores o los patrones se asocien formando sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses derivándose a la vez de la premisa "tendrán derecho", no tan solo la facultad o libertad positiva o negativa asociarse con fines que ya apuntaron. También debe entenderse que la sindicación no es una cuestión obligatoria impuesta por el Estado, como caso concreto la obligatoriedad que señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo 387, que obligan a las empresas que empleen trabajadores miembros de un sindicato, de celebrar contrato colectivo cuando este lo solicite.

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

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

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Si la libertad de asociarse está consignada por las legislaciones que reconocen sus beneficios como lo más importante para los trabajadores, y el desenvolvimiento en el ámbito laboral, pero también existe la libertad de aquellos empresarios, aunque todos sabemos que a quien más le debe importar es al trabajador precisamente por el beneficio.

Porque hemos de ver que el sindicato se maneja en una visión exterior de la empresa y al interior de la misma, esto es que desde el exterior el sindicato es una instancia que defiende a los trabajadores, cuando la relación laboral se quebranta o existen conflictos, los trabajadores acuden al sindicato. En el interior de la empresa cuando el sindicato no puede contrarrestar la presión de la gerencia, se originan problemas para el trabajador. Cuando el trabajador permanece en la empresa comúnmente la gerencia insiste que es aquella a quien le debe lealtad.

Solo cuando se rompe definitivamente la relación laboral es cuando el sindicato puede ver el contrapoder de la empresa. Es en ese momento cuando el sindicato es una alternativa de darle solución a los problemas.

3.2.- CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL

La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

La libertad en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta, omnímoda e ilimitada. El ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas. Por ello, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

En la época actual las constituciones modernas, en su gran mayoría, aceptan el derecho de asociarse "sindicalmente para la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses económicos colectivos".¹⁷

En opinión de Ojeda Avilés, el contenido fundamental del derecho de libertad sindical, a nivel de trabajador individual, comprende: " la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato".¹⁸

La dimensión colectiva hace referencia con los derechos de "auto organización, autonomía normativa y autonomía conflictual".¹⁹ La entidad sindical actúa en la libertad sindical cuando está en vigor "un régimen de pluralismo sindical".

17 Mazzoni, Giuliano, La conquista della libertà sindacale, Roma Edizioni Leonardo, 1947, p. 170.

18 Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, Madrid, Tecnos, 1984, p. 115.

19 Borrajo Dacruz, Efrén, Introducción al derecho del trabajo, 9a. ed., Madrid, Tecnos, 1996, p. 171.

La libertad sindical entraña el reconocimiento de la posibilidad social y la legitimidad jurídica de que "existan varios sindicatos en una misma categoría profesional".²⁰

Esta pluralidad sindical, que no se da siempre, pero que cuando aparece es ineludible reconocerla jurídicamente, acarrea sin duda desventajas a la inmediata eficacia de los movimientos sindicales y dificultades técnicas a su coordinación, pero por lamentables que parezcan aquellas desventajas y por difícil que sea el salvar estas dificultades, es inaceptable imponer artificialmente una forzada unicidad, la cual privaría al sindicalismo de su espontaneidad característica que constituye, indudablemente, su aporte más positivo a la vida pública contemporánea. La diversidad sindical sólo puede superarse sin apartarse de los principios de la libertad sindical, o por la natural extinción de una o varias organizaciones concurrentes o por el entendimiento directo y consiguiente fusión de las organizaciones en competencia.

Los derechos sindicales básicos son el conjunto de normas jurídicas que permiten a las organizaciones profesionales, "formas normales de convivencia humana y defensa de legítimos intereses".²¹

La libertad individual de sindicación se manifiesta en dos sentidos: "uno positivo y otro negativo, el primero consiste en promover y constituir asociaciones sindicales y el segundo en la libertad de no adherirse a una determinada asociación".

La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, con el propósito de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al

20 Gallart y Folch, Alejandro, "Caracteres diferenciales de la libertad sindical", Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial La Ley, 1955, t. XV, p. 582

21 Viataic Jakasa, Antonio, "Principios y prácticas de la libertad sindical en el mundo", Estudios sindicales y cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, octubre-diciembre de 1972, p. 212.

Estado, "un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas".²²

Cueva expresa que "la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado".²³ Si bien es cierto que la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, también lo es que impuso un triple deber:

Un deber negativo del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley: "el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; y un deber positivo al Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato".²⁴

La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

A continuación analizaremos algunas opiniones de los laboristas mexicanos. El extinto líder, Vicente Lombardo Toledano, opinaba que la libertad sindical era un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado

²² Levi Sandri, Lionello R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Milán, Giuffrè Editore, 1962, p. 157.

²³ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1992, t. II, p. 257.

²⁴ Ídem

"y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo".²⁵

Cueva señala que existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera y

La libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.

Néstor de Buen opina que es "un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social".²⁶

Euquerio Guerrero considera que ésta se traduce en dos cuestiones: "dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga".²⁷

Santos Azuela la considera como "el pivote y piedra angular... la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido".²⁸

Para Charis Gómez, la idea de libertad sindical permanece como la "aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales".²⁹

Nuestra legislación del trabajo adoptó el Convenio Internacional número 87 sobre la libertad sindical, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950 y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358 y 359 que se fundamentan en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123.

25 Lombardo Toledano, Vicente, La libertad sindical en México, Universidad Obrera, 1926, p. 25.

26 Buen, Néstor de, Derecho del trabajo, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II, p. 614.

27 Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 20a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 282.

28 Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, 2a. ed., México, Porrúa, 1997, p. 97.

29 Charis Gómez, Roberto, Derecho internacional del trabajo, México, Porrúa, 1994, p. 135

Sin embargo, el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de "la efectiva y perdurable libertad sindical interna y externa".³⁰

Todos estos conceptos redactados por cada uno de estos autores nos explican el punto que tratamos en esta tesis en cuestión acerca de la libertad sindical, la cual el trabajador es libre de elegir en concreto si debe o no adherirse a un sindicato, o el simple hecho de no pertenecer a ningún sindicato, los autores nos presenta en forma tan simple que de la Constitución emana ese derecho para los trabajadores y que ninguna otra ley debería de contradecirla, por el simple hecho que nuestra Carta Magna es una ley suprema a cualquier otra.

³⁰ Santos Azuela, Héctor, op. cit., nota 31, p. 102.

3.3.- PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo sustenta ciertos principios constitucionales y convencionales que deben ser motivo de consideración y reflexión. En el preámbulo de la Constitución se encuentra la frase libertad sindical, y en el apartado B) del numeral 1 de la Declaración de Filadelfia queda manifestado que "la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante". Es evidente que no existe una definición expresa de los términos libertad de asociación o libertad sindical en el texto constitucional, porque para interpretar estos principios, la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Así encontramos los convenios vigentes sobre libertad sindical a partir de 1921. 1.- El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación. 2.- El Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947). 3.- El Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). 4.- El Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

La libertad sindical está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución con la calificación de principio. Sin el respeto a esta libertad, sin la existencia de una auténtica libertad sindical no es posible "concebir la consagración de los derechos económicos y sociales".³¹ Este principio es fundamental para alcanzar los objetivos declarados en el preámbulo. La no observancia de ellos -declara la Constitución- constituye "una amenaza para la paz y armonías universales". Cabe agregar que el artículo 427 (sección II, de la parte XIII), del Tratado de Paz de Versalles, titulado Principios generales, afirmaba la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar.

³¹ Gros Espiell, Héctor, "El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT", Estudios sindicales y cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972, p. 23.

Entre ellos se individualiza "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patrones".

La referencia en el preámbulo al principio de la libertad sindical proviene de una propuesta de la Delegación Belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la Conferencia de la Paz, dirigida a cambiar la expresión libertad de asociación que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión.

En los años siguientes a su creación y luego de la adopción del Convenio número 11, en 1921, que se limitaba a reconocer la igualdad de tratamiento en materia de libertad sindical de los trabajadores de la agricultura, la OIT trató de llegar a una reglamentación convencional de la libertad en cuanto al fondo. Realizó una amplia encuesta sobre la situación de la libertad sindical en el mundo, y en 1927 intentó proceder a la redacción de un Convenio, pero la iniciativa fracasó.

El respeto del principio de la libertad sindical, tal como resulta del preámbulo y de la Declaración de Filadelfia, ha sido considerado, con razón, como "una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros",³² y no como un principio meramente dirigido a orientar la acción de la OIT. Hay que considerar que la OIT es una " organización permanente", por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo en constante cambio, de forma tal que asegure la permanencia de la organización y que sus principios y normas puedan aplicarse, sin violar su texto en una interpretación evolutiva y flexible.

En suma, agregaré los principios de libertad sindical que se destacan en los diversos convenios internacionales que ya hemos enunciado:

- a) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.

32 cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972, p. 25.

- b) Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- c) Garantías al derecho de libertad sindical:
 - 1) La abstención de las autoridades públicas.
 - 2) Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
 - 3) Elegir libremente a sus representantes.
 - 4) Organizar su gestión y actividad.
 - 5) Formular su programa de acción.
 - 6) No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
 - 7) Constituir federaciones y confederaciones.
 - 8) Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
 - 9) Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
 - 10) Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,
 - 11) La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

3.4.- LA AUTONOMÍA SINDICAL

Desde el punto de vista etimológico, entre otras acepciones significa: "condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos" según el Diccionario de la Academia.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es "la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos".³³ En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de auto determinarse.

La Ley Laboral Mexicana, en su artículo 359, expresa que "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción". Sin embargo, estos derechos están limitados por la propia legislación, como lo veremos más adelante.

Es clara la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado, por lo que resulta difícil "aceptar una supuesta autonomía que esté subordinada a las consignas que el partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos leales".

En cuanto a la autonomía jurídica, podemos decir que el artículo 123, apartado "A", de la Constitución, en su fracción XVI, expresa la posibilidad y la libertad de que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales". Como puede verse, esta disposición constitucional no invoca condiciones, mas no así la ley reglamentaria que es limitativa.

³³ García Máynez, Eduardo, "Autonomía, investigación y docencia", Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979, p.

La organización de la profesión así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros y aún la distribución a éstos de derechos y obligaciones de naturaleza sindical constituyen una consecuencia de la previa atribución de autonomía al sindicato. Por ello se ha dicho que la autonomía sindical es, en una primera aproximación, "el poder de autodeterminación de los sindicatos".³⁴

Algunos autores, como Miguel Hernaiz Márquez, prefieren referirse a la independencia sindical y no a la autonomía o a la autarquía, hay quienes hablan de soberanía.

En el caso de la ley mexicana, algunos autores prefieren hablar de libertad; entre ellos De Buen, quien, al referirse a este punto, indica que "la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante ser clara la intención, prefiere hablar de libertad",³⁵ pues en el artículo 359 se expresa esta idea.

En el caso de México, mientras el sistema político continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. El sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en "comparsas que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano".

³⁴ García Abellán, Juan, óp. cit., nota 19, p. 105.

³⁵ Buen, Néstor de, Organización y funcionamiento de los sindicatos, México, Porrúa, 1983, p. 16.

3.4.1.- LA UNIDAD SINDICAL

La unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias. La única forma de hacer marchar al proletariado por su propio camino, es la lucha común por "objetivos comunes, que lleva de un modo natural y lógico a la unidad orgánica".³⁶

Sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues al tener problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios no participarán del mismo interés y objetivo común. La justificación sociológica de esta tendencia unitaria está en que los problemas de los hombres que viven en el campo del trabajo se mantienen dentro de un nivel que, con poquísimas excepciones y escasas diferencias, coinciden con los de la mayoría de ellos. Esto hace que se identifiquen entre ellos por estar involucrados en la misma problemática y tengan tácticas, metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses.

Mientras se mantenga la división en las filas de los sindicatos y entre éstos y las federaciones y confederaciones que los agrupan, la clase obrera seguirá negándose a sí misma la pluralidad de cambiar las estructuras sociales injustas. "El problema fundamental de la clase trabajadora es el problema de la unidad". La unidad sindical -según García Abellán- "pretende asegurar la eficacia total de un ente profesional".

El sindicato único fue producto de los regímenes totalitarios como la Italia fascista, España durante el franquismo y otros países que imitaron estas formas corporativas de organización política y social. El Estado reconoció "un sólo sindicato que representaba la unidad de la profesión". En tales circunstancias, el movimiento sindical unitario es "en derecho o de hecho, obligatorio".

³⁶ Lombardo Toledano, Vicente, Escritos sobre el movimiento obrero, México, Universidad Obrera, 1975, p. 202.

Los partidarios de los sindicatos únicos argumentan que éstos "aseguran la fuerza e independencia del movimiento sindical".⁴⁶ Otros piensan que, por lo contrario, engendran abusos y errores. El sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias. Un sindicalismo único no estimula la emulación debido a la existencia de varias agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales. La unidad de miembros conduce a la acción totalitaria. La absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba manifiesta en estos casos.

Los adversarios del sindicato único han realizado esfuerzos por demostrar el carácter peligroso y autoritario de este sistema que reduce a trabajadores y patrones, la acción "simple y cortante de ingresar o no a un sindicato único". Puede ocurrir, además, que el movimiento sindical "pierda su autonomía, el sentido de sus tradiciones, de su misión".

La unidad sindical es considerada como el desiderátum de teóricos y dirigentes sindicales, que pretenden asegurar la eficacia de un ente asociativo profesional determinado.

La unidad sindical ha sido una vieja aspiración del movimiento obrero desde siempre, pero las divergencias ideológicas, políticas y formas antagónicas de los líderes y trabajadores han propiciado la pluralidad sindical.

3.4.2.- LA PLURALIDAD SINDICAL

La pluralidad sindical origina conflictos y competencia permanente entre los sindicatos. Los sindicatos mayoritarios pretenden monopolizar la representación. Estos no solo compiten entre sí sino también con los no afiliados, quienes pueden contratar con los empresarios al margen de la organización sindical. Una forma de evitarlo es con la celebración de contratos colectivos en los que puedan incluirse las cláusulas de seguridad sindical.

El principio de la pluralidad sindical es el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones.

Esto ocasiona una aparente contradicción, con lo antes expresado, pues supone que la necesidad táctica conjunta y la conveniencia de unión en la lucha, se desvirtúa con la diversificación de asociaciones profesionales.

La pluralidad sindical debe partir de un hecho que es la igualdad absoluta entre los diversos sindicatos, sin esta igualdad, la facultad de crear "varios sindicatos no sería más que una libertad ilusoria".³⁷

En México, la tendencia es en "favor del sindicalismo plural, que parece congruente con el principio de libertad sindical".

Con el propósito de armonizar el principio de la libertad sindical, apareció en Francia la noción del sindicato más representativo, en 1936. La noción de sindicato más representativo, constituye una cierta atenuación del principio de pluralidad sindical. Acordar un carácter representativo a ciertos sindicatos importantes para los efectos y su antigüedad, es conferir una especie de monopolio que es la contradicción misma de la "multiplicidad y de la igualdad de

³⁷ Spyropoulos, Georges, *La liberté syndicale*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1956 p. 278.

sindicatos". Y el resultado será un doble atentado a la concepción tradicional de la libertad sindical.

En resumen, se puede concluir que existen argumentos a favor y en contra, tanto de la unidad como de la pluralidad sindical, en tal sentido Mozart V. Russomano agrega que la unidad sindical limita la libertad, el sindicato único y oficializado es producto artificial de la ley, presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado, crea desconfianza en el espíritu del trabajador, y la pluralidad quiebra la unidad de la clase obrera, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes y debilita la organización obrera. El régimen de pluralidad sindical presupone un sistema económico consolidado, y un nivel de desarrollo nacional importante.

3.4.3.- LA ORGANIZACIÓN SINDICAL MÁS REPRESENTATIVA

Esta figura es mencionada en el artículo 3°, numeral 5, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la cual expresa el concepto "organizaciones profesionales más representativas".³⁸

La organización más representativa se concibe "sólo junto a otras organizaciones menos representativas".³⁹ Para que puedan definirse la o las organizaciones más representativas debe ser posible la concurrencia de varias con iguales derechos e iguales probabilidades de éxito, en cuanto a su calificación.

Ahora bien, existen dos posibles soluciones. La primera descansa en el sistema de elección, los interesados hacen en cada caso concreto "una declaración expresa de su voluntad mediante la emisión del voto en la otra, el poder público hace la interpretación de la voluntad profesional concediendo la representación al sindicato más numeroso".⁴⁰

En el caso de México, la legislación vigente establece en el artículo 388° que cuando concurren en la misma empresa varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones; si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato para su profesión, siempre que el número de los afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Por su parte, el artículo 389° indica que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato de trabajo. Como puede observarse, en nuestro ordenamiento laboral prevalece el

38 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, diciembre de 1993, p. 7.

39 Ferrari, Francisco de, Derecho del trabajo, 2a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1974, vol. IV, p. 191.

40 *Ibidem*, p. 192.

criterio a favor del mayor número de trabajadores afiliados para obtener la representatividad.

El sindicato más representativo ejerce, finalmente, determinadas funciones exclusivas que fundamentalmente se refieren a las de representación de la profesión ante organismos públicos o personas privadas y de regulación de las condiciones colectivas del trabajo, para "la profesión que el sindicato en cuestión representa".⁴¹

41 Alonso García, Manuel, Curso del derecho del trabajo, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973, p. 191

3.4.4.- LA SINDICACIÓN OBLIGATORIA

A pesar de que la sindicación obligatoria constituye "la negación de la libertad".⁴² Esta ha sido defendida con diversos argumentos, de ella se dice que libra de las violencias y coacciones que la multiplicidad de asociaciones obreras y patronales crea; que "el proletariado consigue mayor fortaleza y otorga mayor unidad a la clase trabajadora".

La sindicación obligatoria anula la libertad, los fines de los sindicatos estarán predeterminados, "sus autoridades vigiladas, su reglamentación impuesta y lo que era un derecho se convierte así en un deber".⁴³ Es como señala Mozart V. Russomano "la antípoda de la libre sindicación".⁴⁴

La sindicación obligatoria implica el retorno al régimen de las antiguas corporaciones de oficios. Un sindicato obligatorio tiene el riesgo de ser un cuerpo sin voluntad y sin alma.

Sabemos que la sindicación obligatoria es la extinción de la libertad, y anticonstitucional, porque se ven estropeados los derechos de los trabajadores para poder obtener un trabajo bien remunerado y viene siendo condicionado para que lo puedan admitir en una empresa o establecimiento, siendo que nuestro país lo que busca en realidad es una producción laboral elevada para tener mejor auge en una economía y no estar sujeto a lo que digan sindicatos ya sean de grande o menor poder, porque a lo que llegamos es que en vez que el gobierno federal ponga en práctica las leyes más elevadas como son la Constitución, se ven envueltos en el roll de lo que digan esos líderes sindicales que para lo que hemos visto son solo conveniencias económicas y de obtener más poder a costa de los trabajadores de este país.

42 Spyropoulos, Georges, op. cit., nota 3, p. 259.

43 Cabanellas, Guillermo, Tratado de derecho laboral, 3a. ed., Buenos Aires, Heliasta, t. III, vol. I, 1989, nota 61, p. 64.

44 Russomano, Mozart V., op. cit., nota 11, p. 80.

3.5.- COALICIONES DE SINDICATOS

La coalición de los sindicatos tienen profundas diferencias: la coalición transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos.

El sindicato es permanente, requiere registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, o de tres patronos por lo menos.

La coalición de los trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es el titular del derecho de huelga.

La libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión, esta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, "es un complemento de la libertad individual de los trabajadores". En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución.

3.5.1- LIBERTAD DE COALICIÓN

La fracción XVI del artículo 123 reconoció el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aun no ha sido superada totalmente.

A lo cual se hace notar que la confusión: aplicado al precepto querría decir que los trabajadores, “para defender sus intereses, necesitarían coaligarse y formar por fuerza de sindicatos, pero no podrían coaligarse sin formar el sindicato”, o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato. A lo que el autor Arthur Rousseau nos define como coalición es “la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”.

La asociación sindical es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aun, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes.

La libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del estado, que también se efectuó en dos momentos: el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional, proclamado por primera vez en nuestra declaración de derechos Sociales en 1917.

El convenio 87 de la OIT, del año 1948, cuyo artículo segundo expresa: los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

El maestro Paul Durand coincidió con la interpretación de este convenio y acepto la universalidad de la libertad sindical, sin ninguna limitación e incluyo dentro de ella funcionarios públicos. En el mismo sentido se pronuncio J. M. Verdier:

Ejercicio de la actividad sindical: reconocido a todos los funcionarios con la sola excepción de las fuerzas armadas y de los magistrados, el derecho sindical descansa sobre la libertad individual de sindicación e implica, en aplicación de los principios generales, que no pueda obstaculizarse, en forma alguna, el ejercicio de las libertades de adhesión y elección de un sindicato.

CAPITULO IV

4.- CLÁUSULAS SINDICALES DE EXCLUSIÓN Y DE ADMISIÓN

La afiliación y separación solo pueden tener los límites que establezcan los estatutos sindicales. Por el acto de afiliación el trabajador queda obligado a respetar las decisiones del sindicato y se somete a las normas previstas en los estatutos.

La obligación de aceptar los estatutos para adquirir la condición de miembro exige como conducta por todo el tiempo que dure la relación "el respeto de la norma sindical interna". Así el derecho individual de afiliación está sujeto por el imperativo legal del respeto de los estatutos, lo cual implica aceptar los fines, los objetivos, el sistema de organización; en fin, el tipo de sindicato que se plasma en los estatutos. Un comportamiento contrario a los principios inspiradores del sindicato o a sus decisiones puede ser objeto de una corrección disciplinaria porque el afiliado incumple sus deberes. Sin embargo resulta inaceptable discriminar negativamente en sus derechos laborales al no sindicado, menos cabe afectar el derecho de estabilidad en el empleo, núcleo básico del derecho del trabajo.

Las cláusulas de admisión y de exclusión tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las "bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal".⁴⁵ Quienes más atentan contra la libertad sindical son "las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder el empleo".⁴⁶

Estas cláusulas pueden ser: exclusión de ingreso, en la cual el patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que ha estipulado el convenio; y cláusulas de taller sindical o de mantenimiento de miembros sindicales mediante las cuales se otorga un plazo a

45 Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1979, t. II, p. 308.

46 Deveali, Mario L., Derecho sindical y de previsión social, 3a. ed., Buenos Aires, Víctor P. de Zavalia, 1957, p. 67.

los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo.

Mediante estas cláusulas se retorna a la situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la Ley le Chapelier se propuso eliminar. El trabajador, para poder ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente las contribuciones y aceptando la disciplina. Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el derecho al trabajo, puesto que supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato.

En el derecho norteamericano del trabajo, "no existe el derecho a ser admitido en un sindicato".⁴⁷ La cláusula de exclusión de ingreso, fue también prohibida por la Ley Taft Hartley".⁴⁸ En 1985, un tribunal norteamericano determinó por cinco votos frente a cuatro que era correcta la conclusión de que un sindicato "no podía prohibir a un miembro suyo que lo abandone".⁴⁹

Una ley que obstaculiza el derecho a organizarse a los trabajadores del sector privado En el 1947 se aprobó en el Congreso de los Estados Unidos la Ley Taft Harley que limitaba el derecho a huelga, limitando también a los sindicatos el derecho a organizar trabajadores del sector privado. Esta ley, la cual muchos catalogan como antisindical permite al Patrono ejercer prácticas unilaterales que impiden a los trabajadores la oportunidad de conformar una organización sindical que los represente ante posibles atropellos por violaciones de derechos que son tan comunes en la empresa privada. En el sector laboral privado nos encontramos con esta Ley Federal que en vez de facilitar la organización de los trabajadores lo que hace es obstaculizar que los mismos decidan por alguna organización sindical que los represente.

47 Gould IV, William B., Nociones de derecho norteamericano del trabajo, trad. De Eduardo González Biedma, Madrid, Tecnos, 1991, p. 144.

48 Deveali, Mario L., op. cit., nota 46, p. 68.

49 Gould IV, William B., op. cit., nota 47, p. 143.

Esta Ley que se creó con el único fin de proteger los intereses de los patronos, abandonando el derecho que tienen los trabajadores de luchar por un ambiente de trabajo digno y mejorar los beneficios laborales a los cuales tienen derecho por ser los que sostienen la economía del país en el cual vivimos. Exhortamos a todos los compañeros a comenzar un verdadero movimiento sindical que reivindique a los trabajadores de la empresa privada que también tienen el derecho a organizarse.

En México, se tienen antecedentes -según de la Cueva- de la cláusula de ingreso a partir de 1916, cuando se firmó el contrato colectivo de trabajo con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.

La cláusula de exclusión de ingreso fue definida por la Ley de 1931, en su artículo 49, como "una norma del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados".⁵⁰

La antigua Ley de 1931 también estableció en el artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para "pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión".⁵¹ Siendo que en la actualidad pues ya no aplica debido a la última reforma del 2012 en la cual ha sido derogado por completo el segundo párrafo en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo desapareciendo así la cláusula de exclusión.

La Ley de 1970 modificó el párrafo final de la Ley anterior, para establecer en el artículo 395° que "el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".⁵² En opinión de Mario de la Cueva, esta

50 Castorena, J. Jesús, Ley del trabajo de la república mexicana, México, s. e., 1941, p. 85.

51 *Ibidem*, p. 189.

52 Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley federal del Trabajo, 76a. ed., México, Porrúa, 1996, p. 187.

fórmula debe considerarse equivalente "a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo".⁵³

En opinión de Euquerio Guerrero, estas cláusulas -tanto la de admisión como la de exclusión- han sido un arma "de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han satisfecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales".⁵⁴

Néstor de Buen, después de analizar las opiniones de nuestros tratadistas, en pro y en contra de las cláusulas de admisión y de exclusión, así como de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de ambas, concluye afirmando que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que -según él- es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ésta "debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley".⁵⁵

A lo cual la ley Federal del Trabajo la elimino definitivamente, derogando el segundo párrafo del artículo 395 de la misma, en su nueva reforma del año 2012, no obstante quedando así la cláusula de admisión en el mismo artículo, la cual atacamos por ser inconstitucional.

Diversos han sido los criterios, tesis y jurisprudencia, tanto de tribunales colegiados como de nuestra Suprema Corte, que se han emitido al respecto. Apuntaremos algunos de ellos, por considerar que estas opiniones enriquecen e ilustran el contenido de este trabajo.

Al sindicato que aplica la repetida cláusula y, una vez que a continuación veamos algunos precedentes del tema que nos ocupa:

53 Cueva, Mario de la, op. cit., nota 45, t. II, p. 308.

54 Cfr. Guerrero, Euquerio, op. cit., nota 27, p. 286.

55 Buen, Néstor de, op. cit., nota 26, p. 546.

Cláusula de exclusión, Aplicación de la cláusula. Al patrono sólo compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Amparo directo 1535/940. Sec. 1a. Cía. de Servicios Públicos de Nogales, S. A. 6 de septiembre de 1940. Unanimidad de votos. Relatos: O. M. Trigo.

5a. época, t. LXV, p. 3257.

Cláusula de exclusión, Requisitos para la aplicación de las facultades de las juntas. Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados y, en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.

Amparo directo 1258/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 20 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

7a. época, vols. 127-132, 5a., p. 15.

4.1.- DIFERENCIAS DE CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN Y POR NO INGRESO AL SINDICATO

Es muy claro que la ley reconoce a los trabajadores como a los patrones el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa, y a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Y queda prohibido de esta forma a los sindicatos usar violencia frente a los trabajadores para obligarlos a que se sindicalicen.

Los sindicatos han realizado actos y penados por la ley al no obedecerla referente a lo antes mencionado y el maestro Mario de la Cueva nos dice de las cláusulas de consolidación sindical lo siguiente:

Las Cláusulas de Exclusión son dos: Cláusula de exclusión de ingreso y clausula de exclusión por separación.

I.- La cláusula de exclusión de ingreso es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa. Sino a quienes están sindicados. La Ley Federal del Trabajo habla expresamente de esta clausula en su artículo 395 de la ley vigente, aclarando que la admisión es exclusiva para los trabajadores sindicados o miembros del sindicato contratante.

“la cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino o quienes estén sindicalizados es lícita en contratos colectivos de trabajo”.

Dice el Maestro Mario de la Cueva que respecto a lo anterior le hace pensar que existen dos cláusulas: una amplia y otra restringida: La primera seria aquella por virtud de la cual no se admitirán en la empresa sino a trabajadores sindicalizados, pero sin atender a la pertenencia a una agrupación especial; la segunda, permitiría únicamente el ingreso a quienes fueran de un sindicato determinado. Previendo esta interpretación, el legislador de la ley actual, aclaro tal situación como se

desprende de la redacción del artículo 395, que se refiere a la cláusula de exclusión de ingreso:

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”. Que a la letra dice:

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

Por otra parte suprime el artículo anterior la palabra “licitud”, que empleo cuando dije que la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de la cláusula de exclusión de ingreso era lícita, quizá deberíamos suponer, que el legislador lo que intento con esta acción fue que al suprimir esta palabra de “licitud” no era algo que fuera conforme a la ley pero a la vez el artículo seguiría dando la misma idea respecto a la cláusula de admisión, puesto que el hecho de decir en una ley Reglamentaria que un precepto de la misma es lícito no obstante conculque una garantía social, por ir más allá de lo que la ley fundamenta dicta, no iba a operar como tal, es decir, como un ordenamiento jurídico legalmente válido, y concretándose en cambio de la famosa lícitud de la cláusula de exclusión y facultar a las partes en el sentido de que “podrá establecerse”, con lo cual como se verá el problema sigue el mismo.

II.- La cláusula de exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Esta cláusula se mencionaba en el artículo 395 párrafo segundo. Hasta que se reformo el párrafo segundo ya que fue derogado por decreto publicado en el diario oficial de la federación el 30 de noviembre del 2012 y que a la letra decía:

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

Siendo antes de la reforma con el párrafo segundo lo siguiente:

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

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

En opinión de Héctor Santos Azuela, las cláusulas sindicales, tanto de admisión como de expulsión, atentan con diferentes preceptos constitucionales (9º, 13 y 17) al someter a los trabajadores a juicio del sindicato trastocado en el tribunal extraordinario; también contra el derecho genérico de la asociación y vulnera el principio de administración de justicia en los tribunales, al imponer decisiones del comité directivo, que afectan derechos entre ellos, el del empleo. Para concluir sostiene que ambas clausulas en sus dos modalidades, son inconstitucionales.

Los artículos constitucionales mencionados por Héctor Santos Azuela, a la letra dicen:

Capítulo I de los Derechos Humanos y sus Garantías (reformada la denominación por decreto publicado en el diario oficial de la federación el 10 de junio de 2011).

Artículo 9°.- 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 de deliberar.

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

Artículo 13°.- Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo, podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al ejército. Cuando en un delito o falta del orden militar estuviere complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda.

Artículo 17°.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

El congreso de la unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinaran las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

En si las diferencias que podíamos ver hasta antes de la reforma en lo que es la cláusula de exclusión por separación y la cláusula de admisión más concretamente es que en la primera se daba en el momento que el sindicato pedía al patrón la separación del trabajador que sea despedido o se separe del sindicato, hablamos en sí de empleados que a pertenecen a este sindicato, y en cuanto a la cláusula de admisión es lo contrario siendo que desde el principio un trabajador no será contratado si este no se adhiere al sindicato.

Ahora bien en vista de los fundamentos que hemos citado así como las opiniones de expertos en la materia podemos definir que tanto la cláusula de admisión como la de exclusión en el contrato colectivo son inconstitucionales y que trasgreden los derechos de los trabajadores que quieran o no pertenecer a un sindicato, lo importante aquí es que en nuestra modernidad los sindicatos han venido siendo un factor muy importante que va día con día moviendo a una gran masa, me refiero a la clase trabajadora con sus clausulas y es muy lamentable que este tipo de cláusulas de la diferencia entre unos trabajadores y otros el de tener y no tener un empleo, o el de conservarlo si es que ya lo tenían, mientras que los patrones o empresarios lejos de perjudicar a sus trabajadores debería de alguna forma tenerlos como se dice “contentos”, y no de algún modo tenerlos amenazados y preocupados por pertenecer o no a un sindicato.

4.2.- CLÁUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL

Las cláusulas de preferencia sindical, en la evolución del movimiento sindical, no sólo fueron consideradas como necesarias, sino incluso indispensables, en aras de lograr la formación, integración y consolidación de los sindicatos. Al menos a eso obedece su nacimiento a finales del siglo XIX.⁵⁶

En una segunda etapa, a partir de la segunda mitad del siglo XX, las cláusulas de preferencia sindical, de ser consideradas como necesarias, empezaron a cuestionarse, en la medida en que limitaban la emergencia de más de un sindicato en una empresa o rama industrial, es decir no permitían la consolidación del pluralismo sindical y de la libertad sindical, tanto en su aspecto positivo -la libertad de afiliarse a un sindicato- como en su aspecto negativo -el derecho de no pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer a éste-. Además, se prestaban al abuso por parte de los sindicatos corporativos y antidemocráticos. No obstante el cuestionamiento progresivo a las cláusulas de exclusión, éstas quedaron plasmadas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970.

⁵⁶ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1969, t. II, p. 384; Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1980, p. 387.

4.2.1.- LAS CLÁUSULAS DE PREFERENCIA Y LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA

La libertad sindical implica el derecho del trabajador o de los trabajadores para formar sindicatos (libertad positiva) y el derecho del trabajador o de los trabajadores para dejar de pertenecer a un sindicato o simplemente no formar parte del mismo (libertad sindical negativa). Por su parte, las cláusulas de exclusión sindical son aquellas contenidas en el contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley que obligan a un empresario a admitir como trabajadores sólo a aquellos que estén sindicalizados (cláusula de exclusión por ingreso) y a despedir, a petición del sindicato, a un trabajador cuando éste se separe o sea expulsado de la asociación gremial (cláusula de exclusión por separación o expulsión).

En la legislación laboral extranjera, así como en el derecho internacional del trabajo, se consagra la libertad sindical en su vertiente positiva y negativa. "Regulación que implícitamente o explícitamente prohíbe las cláusulas de preferencia sindical, tal es el caso de España"⁵⁷ y Francia.

De igual manera, el derecho internacional del trabajo consagra la libertad sindical negativa, ya sea a nivel Europeo, a través de la Carta Social Europea⁵⁸ o de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio 87 y del Comité de Libertad Sindical de la OIT.⁵⁹

Aunque cabe resaltar que las cláusulas de seguridad sindical son practicadas en algunos países anglosajones, en donde son consideradas lícitas bajo ciertas condiciones, se considera que restringen la libertad del trabajador y del

57 Sala Franco, Tomás y Albiol Montesinos, Ignacio, *Derecho sindical*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1992, p. 86.

58 La Carta Social Europea fue firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y entró en vigor el 26 de febrero de 1965, después del depósito del quinto instrumento ratificado. De los 23 miembros del Consejo de Europa, sólo han ratificado la carta: Inglaterra, Noruega, Suecia, Irlanda, Alemania, Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Francia e Islandia. Paredel Veá, A., *Los derechos sindicales en la Carta Social Europea*, Barcelona, Bosch, 1989, pp. 166 y 167.

59 Ermida Uriarte, Óscar, "Libertad sindical: normas internacionales. Regulación estatal y autonomía", en Buen, Néstor de (coord.), *Segundo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, Puebla, México, Gobierno del Estado de Puebla, 1989, p. 182.

empleador, teniendo la ventaja de reforzar la autoridad de los sindicatos y de hacer soportar las cargas de la acción sindical a todos aquellos que se benefician del sindicato.

CAPITULO V

5.- LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y DE ADMISIÓN EN EL DERECHO MEXICANO

Durante la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1970, según reseña el maestro Mario de la Cueva, la comisión redactora estaba enterada de la discusión que oponía la libertad sindical negativa a las cláusulas de preferencia sindical, y en particular a las cláusulas de exclusión por ingreso o por separación. Sin embargo, con el ánimo de no generar un largo debate y una oposición del sector sindical, la comisión decidió mantener las cláusulas de exclusión en la Ley Federal del Trabajo.⁶⁰

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

- El empleador no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, ya que ello equivaldría a que el empleador tuviera injerencia en el sindicato (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 24, p. 31).
- En caso de una aplicación irregular de la cláusula de exclusión, la única obligación para la empresa consiste en la reinstalación del trabajador, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por su voluntad separar al trabajador (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 25, p. 323)
- La comprobación de la correcta aplicación de la cláusula de exclusión por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 26, p. 34), así como la satisfacción de todos los requisitos señalados en el contrato colectivo de trabajo, en los

⁶⁰ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1991, pp. 312 y 313.

estatutos sindicales y en la Ley Federal del Trabajo (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 27, p. 35).

Como se puede apreciar, la corte se había limitado a señalar la no responsabilidad del empleador, en caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, así como la necesidad de satisfacer los requisitos contractuales, estatutarios y reglamentarios de las cláusulas de exclusión.

Es hasta el 2000 que la corte resuelve sobre la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación, señalando claramente que la resolución no estudia o no declara la constitucionalidad o inconstitucionalidad de otro tipo de cláusulas de exclusión, en particular aquellas que condicionan el ingreso a una empresa a la afiliación a un sindicato.

Cabe señalar que el artículo 395 de la LFT establece que en el contrato colectivo de trabajo se puede establecer que el empleador admitirá solamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante (mismo contenido contempla el artículo 413 en lo relativo al contrato-ley). Aunque también, señala el mismo artículo, la cláusula por admisión no puede 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 de trabajo y la inclusión en el mismo de la cláusula de exclusión por admisión, la cual, según se desprende de la resolución de la corte, no fue objeto de la litis.

Quizás si la corte reconociera plenamente la libertad sindical negativa, también podría ser considerada inconstitucional la cláusula de exclusión por admisión, tal y como ocurre en algunos países europeos y como suele ser interpretada la libertad sindical por los organismos de control de la Carta Social Europea y por el Comité de Expertos de la OIT, según ha quedado asentado párrafos arriba en el presente estudio.

5.1.- LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL INTERÉS GENERAL DEL SINDICATO FRENTE AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

Al analizar el interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, la corte señala que la constitucionalidad del artículo 395° y 413° de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerse confrontándolos con la doctrina, con la voluntad del poder constituyente, y en su caso, del poder reformador de la Constitución, así como con lo establecido en los artículos 5°, 9°, 123°-A, Fr. XVI de la Constitución:

En cuanto al argumento relativo a la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, debe precisarse que podría ser motivación para que el Poder Reformador de la Constitución introdujera una reforma que así lo estableciera pero, jurídicamente, no es posible aceptarlo cuando lo que se desprende de los artículos 9o. y 123, Apartado B, fracción X, según la interpretación jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte, que entre esos dispositivos y las garantías de libertad de asociación y de sindicación no existe oposición alguna sino, por el contrario, son plenamente coherentes. Debe precisarse que lo establecido por el más Alto Tribunal, en relación al Apartado B, fracción X, del artículo 123° de la Ley Federal del Trabajo, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual. En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395° y 413° de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5°. , 9°. y 123°, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se ha hecho en esta sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así

como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123°; así mismo en este proceso interpretativo, también resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor, como se ha hecho en esta sentencia, con las limitaciones propias de su naturaleza, el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores.

A partir de las anteriores consideraciones, se hace necesario estudiar las razones que motivaron la resolución de la corte, que permiten a su vez, señalar la naturaleza de la Constitución.

1. Los fundamentos de la corte: la doctrina, la voluntad del poder constituyente y el análisis del artículo 5°, 9° y 123° constitucional:

A. La doctrina

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

Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata se haga derivar de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por

separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia, tendrían que tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados.

Un sector de la doctrina tradicional mexicana suele ver el derecho del trabajo como un derecho de clase. A partir de dicha visión, se entiende que se considere que los derechos colectivos deben primar sobre los derechos individuales. Así, por ejemplo, el ilustre jurista mexicano don Mario de la Cueva señala que en la cláusula de ingreso se encuentra "la naturaleza del derecho colectivo del trabajo como un derecho de clase",⁶¹ y al referirse a la cláusula de separación, indica, que ésta es "otra manifestación del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora".⁶²

En el mismo tenor, el ilustre jurista don Néstor de Buen, quien ha elaborado uno de los mejores estudios sobre las cláusulas de exclusión, señala que:

Sostener a estas alturas que lo colectivo no es preferente sobre lo individual es desconocer el tránsito ya antiguo del liberalismo contractual del siglo XIX hacia el sentido comunitario y social del siglo XX.

La Constitución de 1917 no ha dejado de ser social y aunque no haya una disposición específica que indique que lo colectivo domina sobre lo social, de hecho es el espíritu de nuestro régimen constitucional. O, por decirlo, en la pura expresión jurídica: el predominio de lo social sobre lo individual expresa un principio general de derecho constitucional.⁶³

61 Cueva, Mario de la, óp. cit., nota 60, p. 314

62 Ibídem, p. 315

63 Buen, Néstor de, "Notas perversas respecto de una ejecutoria mal concebida sobre cláusulas de exclusión", en Kurczyn, Patricia y Macías Vázquez, María Carmen (coords.), La Libertad sindical: cláusula de exclusión, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, p. 28.

Es menester señalar que el siglo XX, en el ámbito jurídico, se ha distinguido por el nacimiento de los llamados derechos sociales y de los derechos colectivos,⁶⁴ eclosión que algunos distinguidos pensadores dilucidaron como el progresivo avance de lo social sobre lo individual. Así, desde el punto de vista doctrinal, se pensó en el nacimiento de un derecho social -aunque en estricto sentido todo el derecho es social-. De hecho, algunas prescripciones normativas en el ámbito administrativo, penal, civil y mercantil empezaron a tomar cierto tinte social, es decir, tendían a compensar, equilibrar o atenuar desigualdades. Además nacieron otras disciplinas que buscaban proteger los intereses difusos de la colectividad, tales como el derecho del consumidor y el derecho del medio ambiente, o que buscaban proteger grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad. En dicha inclinación social de las normas, se ha querido ver la desaparición de la regulación individualista.

Sin embargo, lo cierto es que el derecho, empezando por el derecho del trabajo y de la seguridad social, no deja de estar enmarcado o definido por una relación de naturaleza individualista, en la medida que ha nacido y se ha desarrollado bajo el manto liberal. Ya el canciller Bismarck, en un discurso ante el Parlamento, señaló que "para detener el socialismo, se necesitaba algo de socialismo".

En tal sentido, a pesar de que la corte en su resolución no se apoyó en una amplia gama de tratadistas para fundamentar su resolución, cierto es que en la Constitución mexicana no se hace referencia en ninguna parte a la primacía de lo colectivo sobre lo individual, tal y como de hecho lo reconoce el doctor Néstor de Buen.

⁶⁴ Radbruch, Gustav, Introducción a la filosofía del derecho, trad. de Wenceslao Roces, México, FCE, 1951, p. 192. Véase, en particular, lo relativo a los derechos sociales.

B. El poder constituyente y el poder reformador de la constitución.

El poder constituyente y el poder reformador de la Constitución no han establecido que la libertad de sindicalización es una excepción a la libertad de asociación, ni que la cláusula de exclusión por separación responda a un interés general que deba imperar sobre el interés individual que garantiza la libertad de asociación. De hecho, señala la corte, la Constitución sólo admite excepciones a las garantías individuales si expresamente se señalan en la ley fundamental, por lo que jurídicamente es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133°, que una ley secundaria, como lo es la LFT, pueda establecer limitaciones a las garantías individuales:

La fracción XVI del apartado A del artículo 123° reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera fundamentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos" sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133°, que en una ley secundaria como en el caso lo sería la Ley Federal del Trabajo, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para "todos los individuos", incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Al considerar la corte que "...la fracción XVI del Apartado A del artículo 123° reconoce la libertad de asociación en la forma específica de sindicación...", está colocando los derechos sociales en un segundo término, ya que, desde su punto de vista, los derechos sociales están encuadrados dentro de las garantías individuales. Esta apreciación de la corte resulta sumamente importante en la medida en que establece una jerarquía entre los derechos colectivos y los derechos individuales.

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

Las diferencias de esas Constituciones (de 1824 y 1857) cuya estructura y orientación fue limitada por nuestra Constitución de 1857, consistían en que la primera parte, la material o dogmática, reconocían los derechos del ciudadano, pero olvidaban a las sociedades, a la vida colectiva. Fue la Constitución de 1917, la primera de las constituciones modernas, que además de las garantías individuales estableció los derechos colectivos.⁶⁵

C. La confrontación de los artículos 5°, 9° y 123°-A, Fr. XVI Constitucional

El tercer argumento que utiliza la corte para señalar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación y la cláusula de admisión tiene que ver con la confrontación que realiza entre las garantías individuales (artículo 5° y 9°), con las garantías sociales (art. 123°).

⁶⁵ Palavicini, Félix F., Historia de la Constitución de 1917, México, s. e., 1938, t. I., p. 49.

Para la corte existe una violación del artículo 5° constitucional, en la medida que la cláusula de exclusión por separación y la de admisión, 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 se advierte la violación del artículo 5o. de la Constitución. En su párrafo inicial dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad". Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la cláusula de exclusión por separación con fundamento en los artículos 395° y 413° de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5°, incluso anteponiendo la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.

Para la corte, el derecho de sindicalización constituye una manifestación de la garantía individual de asociación. Por lo que no se puede considerar en ninguna excepción alguna, como ya se ha sido anotado más arriba.

El ilustre jurista doctor Néstor de Buen, al analizar el artículo 5o. constitucional considera que los críticos de la cláusula de exclusión por separación confunden:

Una garantía que toma en cuenta, en general, la posible actividad de una persona, con la pérdida de un empleo. Sin embargo no se afecta esa garantía por el hecho de que se aplique la cláusula de exclusión, que se refiere a una actividad específica, derivada momento que aquél pueda imperar sobre dicha garantía individual.

Además que en ningún momento la Constitución establece:

En una relación concreta de trabajo y no a una prohibición genérica que pudiese impedir a una persona, bajo cualquier circunstancia, desempeñar a alguna profesión, industria, comercio o trabajo.⁶⁶

Quizás valdría la pena señalar que la prohibición "genérica" se desprende no tanto de la relación concreta de trabajo, sino de una ley general, es decir, de los artículos 395° y 413° de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, el doctor Néstor de Buen, al analizar el párrafo sexto del artículo 5°, sostiene que:

Las cláusulas de exclusión por separación no implican la renuncia individual de nadie. Son, simplemente un mecanismo para la defensa del mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa que le otorga la titularidad del CCT (contrato colectivo de trabajo) o de la administración del CL (contrato ley). Es evidente que el párrafo sexto se refiere a la renuncia de "la persona", y no a un pacto en el que no sea parte.⁶⁷

Sin embargo, aquello que el doctor Néstor de Buen llama el "mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa...", es justamente colocado en un segundo nivel por la corte, en la medida en que en primer lugar, o de mayor interés, es el derecho individual de pertenecer o no pertenecer a una asociación, sin que esto menoscabe su libertad de dedicarse al oficio o profesión que desee, lo cual puede ocurrir si un trabajador es separado de la empresa porque ha renunciado al sindicato o sea expulsado de la empresa (a petición del sindicato) por pretender crear otra organización gremial.

66 Buen, Néstor de, op. cit., nota 63, p. 26.

67 ibídem, p. 26.

Por otro lado, la corte no desestima los argumentos a favor del mantenimiento de la cláusula de exclusión por separación (el hecho que permitía que los trabajadores renuncien libremente al sindicato repercutía en el debilitamiento del poder sindical, lo cual puede ser aprovechado por los empleadores) o en contra de la misma (se fomenta el "sindicalismo blanco"). Sin embargo, la corte sólo analiza las cuestiones constitucionales, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión del amparo directo, y en tal sentido declara inconstitucionales los artículos 395° y 413° de la LFT por violar los artículos 5°, 9° y 123°, apartado A, fracción XVI:

En cuanto a algunos planteamientos que se hacen en los agravios y que coinciden con lo expresado dentro de la doctrina sobre el tema a estudio que se ha considerado, en el sentido de abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión y de la de admisión o de su prohibición, debe establecerse que no pueden servir de base para determinar si los preceptos relativos son o no inconstitucionales pues tal problema debe determinarse, como se ha hecho, en este fallo, examinando los preceptos legales en su contenido en relación con las normas constitucionales aplicables, pues los abusos son ajenos a tal cuestión y tendrían que resolverse, en su caso, por otros procedimientos. Los abusos que se destacan, medularmente consistían, a favor de la existencia de la cláusula de exclusión por separación, en que permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste lo que puede utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que pueden tener unidos solidariamente en coalición sindical. En contra del establecimiento de la cláusula de exclusión por separación se argumenta en el sentido de que con ella se propiciaba el establecimiento de lo que se califica como "sindicatos blancos" y líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que aún puede reflejarse políticamente en mecanismos corporativos de manipulación. Finalmente debe señalarse que no pasa inadvertido a esta Sala que el Sindicato recurrente hizo diversos planteamientos específicos cuyo análisis es innecesario pues cualquiera que fuera el resultado a que

se llegara no desvirtuaría los razonamientos expresados para fundar la conclusión a la que se arribó. Además, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos. Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5º., 9º. y 123º, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395º y 413º de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de que establecía la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123º, Apartado "A", fracción XVI, y 9º constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. Por tal motivo debe confirmarse la sentencia recurrida en la materia de la revisión y otorgarse el amparo solicitado para el efecto de que la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que prescinda de la aplicación de los preceptos declarados inconstitucionales, así como del artículo 88 del contrato-ley referido, y resuelva en consecuencia, en relación a la reinstalación de los trabajadores quejosos y del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados.

Como se aprecia, los abusos derivados del establecimiento que señalaba la cláusula de exclusión, o de la prohibición de la misma, para la corte, no constituían elementos de valoración para declarar la constitucionalidad o la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. La corte señala que en caso de presentarse abusos, estos deberán solucionarse por otros procedimientos.

Ahora bien respecto a la clausula de admisión tenemos una visión muy similar hablando de la afectación que nos hace ya referente a la clausula de exclusión, y es de esta forma pues ya que como también comparten el mismo artículo donde se estipulaban las dos clausulas, y que claro al día de hoy solo está plasmada la de admisión debido a las reformas del año 2012, nos afecta en nuestra ley transgrediendo los artículos constitucionales ya mencionados y que en esta tesis quiero que se vea a todas luces la inconstitucionalidad y los antecedentes que menciono y han sido afectados en nuestro país como diversas industrias y al no potencializar la producción y llevar en una armonía los elementos que son trabajador, patrón y trabajo, para que estos dieran el fruto que el país espera, y por así convenir a los intereses de todos.

5.2.- LA PARTE LIBERAL Y SOCIAL DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA

Al respecto, cabe destacar la argumentación realizada por el ilustre jurista Néstor de Buen, quien considera que el artículo 9° y 123°, apartado A, fracción XVI, son dos derechos diferentes:

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

La circunstancia de ser un derecho de clase se vincula a la idea de que, en contra de lo que afirma la Segunda Sala, sí existen derechos colectivos en materia social que tienen un valor superior a los derechos individuales.⁶⁸

La argumentación del doctor Néstor de Buen es una interpretación doctrinal de la Constitución, que debe encontrar su fuente de argumentación en la carta magna misma. Quizás, abría que preguntarse si tal argumentación corresponde a la ideología de la Constitución.

Si bien es cierto que la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123° garantiza el derecho de los trabajadores a formar asociaciones, dicho derecho también se otorga a los empleadores. Lo que nos llevaría a pensar que dicha fracción no garantiza un derecho de clase -de la clase trabajadora-, en la medida en que a los empleadores también se les garantiza el derecho de asociación.

Por otro lado, a pesar de que la Constitución mexicana se integra por una serie de contenidos sociales, ésta, como ya se anotó anteriormente, nace cobijada por un manto liberal. En la lógica de vivir en un país con una democracia liberal, la

⁶⁸ Buen, Néstor de, op. cit., nota 63, p. 27.

interpretación de la corte tiene que ser dentro de esa misma dinámica. Finalmente el estado mexicano, al igual que todo estado moderno, parte de una serie de ficciones: la igualdad entre los individuos, en donde todos gozan de los mismos derechos y obligaciones; la libertad jurídica y la propiedad (como realidad material concreta y como abstracción jurídica que sigue al titular de la misma).

El trabajador cuando se contrata, renuncia a su libertad en provecho ajeno, a favor de otro, por un tiempo determinado. Dicha renuncia ocurre o sólo puede ocurrir ante la falta de propiedad absoluta y en tal sentido de libertad absoluta.

Se puede también pensar que la interpretación realizada por la corte ha obedecido a los nuevos modelos de relaciones profesionales, a la flexibilidad del trabajo y a la crisis de la concepción clásica del derecho del trabajo (contratos por tiempo indeterminado, subordinación laboral, etcétera). Quizás sea cierto, pero lo que es revelador, es que en realidad la corte, con la resolución referente a lo que era antes a la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación pero lo que sigue siendo para la cláusula de admisión acaba de terminar con aquella visión de nuestra Constitución, como una Constitución social. La corte fue coherente con el espíritu de nuestra Constitución, la cual si bien es cierto que tiene algunos contenidos sociales, no deja de ser una Constitución liberal. En donde en caso de conflicto de intereses, predomina el interés individual sobre el colectivo, es decir, el derecho individual del trabajador frente al interés general del sindicato.

Es por eso que se le debe de dar una gran importancia al interés del trabajador en términos generales puesto que se ha ido abandonando y no se puede llegar a una solución concreta como es este tema de tesis el cual vela por el interés de la clase trabajadora en común como lo son aquellos que sufren las restricciones a sus derechos por los sindicatos.

PROPUESTAS

Después de haber realizado este trabajo de tesis que en lo personal he quedado satisfecho y complacido por el motivo que me parece fundamental para nuestra legislación, que nuestra ley suprema sea respetada y sea aplicable ante cualquier otra, en este caso la Ley Federal del Trabajo, la cual transgrede en el artículo 395° y 413° los derechos de la clase trabajadora que como ya se menciona en esta tesis conspira en la libertad de elección sindical, y deja mucho que desear para aquellos trabajadores que en algún momento dado tocan las puertas a un empleo que sea en algún establecimiento o empresa, y que se topen en una situación en la cual significa que el tener un nuevo empleo es condicionado por los líderes sindicales ya sea de mayor o menor poder, solo porque estos quieren seguir creciendo hablando económicamente y en poder político y la única forma que hayan hacerlo es de una manera ilegal o inconstitucional, en este caso ya que contradicen nuestra Carta Magna y directamente violan a los artículos 5°, 9° y en la Fracción XVI del apartado "A" del artículo 123° principalmente, pues solo por mencionar los más importantes y que nos conceden nuestros derechos sociales para que los trabajadores puedan coaligarse o reunirse pacíficamente y formar asociaciones profesionales o pertenecer a un sindicato, incluso para no pertenecer a ningún sindicato.

De este modo pienso en erradicar las leyes establecidas en la Ley federal del Trabajo antes mencionadas con los citados artículos y que hasta hace poco en la reforma del año 2012 fue derogado del artículo 395° el segundo párrafo el cual habla de la cláusula de exclusión por separación del trabajador, pero no obstante ha quedado todavía en este artículo la cláusula de admisión la cual a todas luces sabemos que es inconstitucional, y que el legislador no puso interés en esta cláusula dejándola y de este modo dando oportunidad a los sindicatos a seguir tomándola en cuenta para sus beneficios.

Es por esta situación que nuestro país a estado sin el impulso laboral que debería tener ya que grandes empresas e industrias también son afectadas por esta situación viéndolo en un aspecto de baja producción por parte de la clase

trabajadora que se siente insegura en el momento que es empleada por los sindicatos de esta forma, podría atreverme a decir que hasta cierto punto es a la fuerza, a lo que llegamos con una sabia frase la cual nos dice: Un trabajador contento labora mejor y produce más.

Pero aquel trabajador que siempre vive en la incertidumbre y desconocimiento total de sus derechos no ejerce ese trabajo con la total confianza y esa seguridad no solo para el sino para su familia que es una base fundamental de la sociedad, y que los sindicatos no quieren ver. Y bien sabemos que los sindicatos podrán defender y ver por los trabajadores como ellos dicen, pero porque vamos a dejar que la clase trabajadora se deje manipular cuando tiene ese poder de decisión para aceptar o no adherirse a un sindicato, creo que México es un país que en vez de regresar hacia atrás debe fijarse metas y tener nuevos visos para que pueda ser un mejor país. Y esto no es una situación que venga de hace poco, sino que sabemos que nuestros antecedentes en las luchas sociales de la clase trabajadora les ha costado mucho el obtener sus derechos y que sean consagrados en la Constitución para que al final del camino estos no se apliquen como deberían.

De esta forma hago el recordatorio de aquellos artículos en el siguiente orden; mencionando los artículos de la Ley Federal del Trabajo, los cuales mi deseo es que sean derogados y después los artículos de la Constitución Mexicana que han sido violados.

Ley Federal del Trabajo:

Artículo 395°.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta clausula 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 revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la clausula de exclusión.

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 5°.- 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 determinará 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 la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123°. 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 concejiles 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 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 el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. (Tampoco puede admitirse 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, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o 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 hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 9°.- 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 de deliberar.

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

Artículo 123°. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 19 de diciembre de 1978).

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

En base a los artículos mencionados y al presente trabajo de tesis me permito de la manera más respetuosa finalizar con esta propuesta para que sea tomada en cuenta y mi petición interese para la reforma laboral en la cual nuestros legisladores formulen en el momento adecuado y que les sea conferido.

Y que sea para beneficio de toda la clase trabajadora de este país, y una vez más podamos salir adelante y con una mejor percepción de nuestros derechos como ciudadanos.

BIBLIOGRAFIA

Cueva, Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1969, t. II.
Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, México, Porrúa, 1980.

Sala Franco, Tomás y Albiol Montesinos, Ignacio, Derecho sindical, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1992.

Ermida Uriarte, Óscar, "Libertad sindical: normas internacionales. Regulación estatal y autonomía", en Buen, Néstor de (coord.), Segundo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Gobierno de Puebla 1989.

OIT, La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado, Ginebra, OIT, 1974.

Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1991.
Radbruch, Gustav, Introducción a la filosofía del derecho, trad. de Wenceslao Roces, México, FCE, 1951.

Palavicini, Félix F., Historia de la Constitución de 1917, México, s. e., 1938.

Ley Federal Del Trabajo Comentada Y Concordada, Breña Garduño, Francisco, Editorial Oxford, México 1999, 4ta. Edición.

Manual Del Derecho Del Trabajo. Guerrero, Euquerio, Editorial Porrúa, México 1989.

Temas Selectos De Derecho Laboral Alvarado Larios, Ana María, Editorial Addison Wesley longman, México, 1998.

Camerlinck, G. H. y Lyon-Caén, G., Derecho del trabajo, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, 1974.

Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., Manual de derecho del trabajo, 10a. ed., Madrid 1977, vol. II.

Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, Madrid, Tecnos, 1984.

Viataic Jakasa, Antonio, "Principios y prácticas de la libertad sindical en el mundo", Estudios sindicales y cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, octubre-diciembre de 1972.

Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 6a. ed., México, Porrúa, 1992 t. II.

.

Lombardo Toledano, Vicente, La libertad sindical en México, Universidad Obrera, 1926.

.

Buen, Néstor de, Derecho del trabajo, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II.

Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 20a. ed., México, Porrúa, 1998.

.

Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, 2a. ed., México, Porrúa, 1997

.

Charis Gómez, Roberto, Derecho internacional del trabajo, México, Porrúa, 1994.

Gros Espiell, Héctor, "El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT", Estudios sindicales y cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972.

García Máñez, Eduardo, "Autonomía, investigación y docencia", Revista de la Facultad de Derecho de México, México, UNAM, núm. 114, 1979.

Buen, Néstor de, Organización y funcionamiento de los sindicatos, México, Porrúa, 1983.

Lombardo Toledano, Vicente, Escritos sobre el movimiento obrero, México, Universidad Obrera, 1975.

Lombardo Toledano, Vicente, Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano, México, Universidad Obrera, 1974.

Buen, Néstor de, Derecho del trabajo, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II.

Deveali, Mario L., Derecho sindical y de previsión social, 3a. ed., Buenos Aires, Victor P, de Zavalía, 1957.

Alonso García, Manuel, Curso del derecho del trabajo, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973.

Ferrari, Francisco de, Derecho del trabajo, 2a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1974, vol. IV.

Cabanellas, Guillermo, Tratado de derecho laboral, 3a. ed., Buenos Aires, Heliasta, t. III vol. I, 1989.

Gallart y Folch, Alejandro, Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española, Barcelona, Librería Bosch 1932, p. 129

Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1979, t. II.

Castorena, J. Jesús, Ley del trabajo de la república mexicana, México, s. e., 1941.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley federal del Trabajo, 76a. ed., Mexico Porrúa 1996.

Cavazos Flores, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 24a. ed., México, Editorial Trillas, 1989.

CODIGOS Y LEYES

Ley Federal del Trabajo 2013 Berbera Editores, S. A. de C.V.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cuadragésima Primera Edición, Editorial Sista, México 2008