



873
24

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**" LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN
LOS CONTRATOS COLECTIVOS "**

Tesis Profesional

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

GUILLERMO ZUÑIGA SARABIA

México, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1989



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 está 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.

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	5
2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	19
3.- LIBERTAD SINDICAL.....	27

CAPITULO II

LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO EN MEXICO, REGULADAS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1.- CONCEPTO DE SINDICATO, EN LA DOCTRINA MEXICANA.....	38
2.- DEFINICION DE SINDICATO, CONFORME AL ARTICULO 356, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	42
3.- DIFERENCIAS ENTRE SINDICATO Y COALICION.....	45
4.- REQUISITOS DE FORMA, FONDO Y MAYORIA PARA LA - CONSTITUCION DE SINDICATOS, CONFORME A LA LEY- FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.....	48
5.- PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICA TOS.....	65
6.- LOS ESTATUTOS SINDICALES.....	68
7.- PROHIBICIONES LEGALES A LOS SINDICATOS EN EL DESEM PEÑO DE SUS ACTIVIDADES.....	76

8.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.....	77
---------------------------------------	----

CAPITULO III
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
CONSIDERACIONES GENERALES.

1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL CONTRATO COLECTIVO, EN MEXICO.....	82
2.- CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA DOCTRINA.....	90
3.- DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE CON-- FORMIDAD CON EL ARTICULO 386, DE LA LEY FEDERAL DEL-- TRABAJO DE 1970.....	91
4.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO, Y SUS -- ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN.....	93
5.- CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y -- CAUSAS DE TERMINACION.....	99
6.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY.....	103

CAPITULO IV
LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS
DE TRABAJO, VIOLATORIAS DEL DERECHO A LA SINDICALIZA--
CION.

1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLU-- SION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	108
2.- CONCEPTO DE CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA DOCTRINA MEXICANA.....	113
3.- EL ARTICULO 395, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE -- 1970, VIOLATORIO DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION.....	115

4.- CASOS ESPECIFICOS EN LOS CUALES TENDRA APLICACION LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SUS EFECTOS.....	124
5.- JURISPRUDENCIA.....	126
CONCLUSIONES.....	132
BIBLIOGRAFIA.....	137

I N T R O D U C C I O N

A lo largo de la historia de la humanidad, la unión de los hombres, ya sean efímeras o permanentes, han sido la mejor forma de defensa de sus intereses comunes.

Así tenemos como se señala en el capítulo primero del presente trabajo, que es a partir de los movimientos obreros de Cananea y Río Blanco cuando se da nacimiento en nuestro país a un incipiente movimiento sindical, pero que serviría para despertar las conciencias adormecidas de la clase trabajadora, en torno a su situación laboral, ya que es necesario recordar que durante el porfiriato, tanto mineros como obreros textiles fueron presas fáciles del capitalista extranjero, el cual equiparaba al trabajador mexicano a una bestia de carga, la cual no tenía ningún derecho, esto ante la actitud pasiva y tolerante de Don Porfirio Díaz.

En torno a la libertad sindical, como derecho de la clase trabajadora, nos concretaremos a señalar que dicha garantía -- tanto para trabajadores como patronos se encuentra prevista -- en el artículo 123 constitucional, fracción XVI, apartado "A", como asimismo en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por lo que hace a la personalidad y capacidad jurídica de los sindicatos, en el capítulo II, número cinco, nos encargaremos de señalar que a partir de qué momento adquieren personalidad jurídica éstos. Señalan algunos autores que la personalidad nace al momento del registro de todo sindicato, y una vez que la autoridad registradora expide la constancia respectiva.

El Capítulo tres, lo dedicamos a hacer un desarrollo gene--

ral del Contrato Colectivo de Trabajo, partiendo de los antecedentes legislativos, hasta la diferencia que existe entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley.

El capítulo cuatro, tema fundamental nace como una inquietud de quién lo desarrolla, en las aulas de clases, en las cátedras impartidas por el Lic. A. Enrique Larios Díaz, en el segundo curso de derecho del trabajo, al considerar a la cláusula de separación como un atentado al principio de la libertad sindical en favor de la clase trabajadora ya que, como se señala en el desarrollo del capítulo de referencia es inconcebible que el ejercicio de un derecho traiga aparejada la pérdida del empleo de un trabajador.

Por lo antes expuesto, sería conveniente recordar el pensamiento del Dr. Mario de la Cueva, que señala lo siguiente: - - - " La justicia social no pudo nacer ni en el mundo de la esclavitud ni en el de la servidumbre, porque es la justicia buscada por y para los de abajo, para los hombres que se saben explotados porque han sufrido la injusticia individualista a lo largo de la historia ". (1)

(1) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo II, cuarta edición, editorial Porrúa, México, 1986, página XXXIV (Prólogo).

... " Toda conquista es producto de la lucha física o ideológica y se traduce en el incremento de los derechos sociales ". (2)

(2) Hugo Italo Morales, La Estabilidad en el Empleo, primera edición, editorial Trillas, México, 1987, pág. 5.

C A P I T U L O I .

ASPECTOS GENERALES DEL SINDICALISMO EN MEXICO

- 1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.
- 2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.
- 3.- LIBERTAD SINDICAL.

CAPITULO I

La situación económica y laboral por la que atravezaba el -trabajador mexicano durante el porfiriato fue la causa que motivo la participación activa del movimiento obrero, en cuanto a la necesidad de organizarse a través de sindicatos, mismos -- que se encargarían de marcar el rumbo que el país habría de seguir en los subsecuentes años.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

A finales del siglo XIX, es cuando se llevan a cabo dos de los movimientos huelguísticos más importantes en México, ya -- que marcan el inicio de un sindicalismo incipiente, pero que -- alertó las conciencias de los trabajadores en torno a su situación laboral y política, y que sirvió para demostrar las flisuras del régimen de Porfirio Díaz. Estas fueron las huelgas de CANANEA Y RIO BLANCO.

A).- LA HUELGA DE CANANEA, (SONORA, Junio de 1906).

Durante el porfiriato el país tuvo un innegable crecimiento económico, merced a las facilidades que el gobierno otorgaba a las inversiones extranjeras.

El estado permitía a los inversionistas extranjeros manejar a sus empresas y a los trabajadores de acuerdo a sus intereses, por lo que eran los extranjeros los que imponían las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos, en ... " la inteligencia de que, de acuerdo con la filosofía política del régimen, era más valioso un inversionista extranjero que un trabajador mexicano ". (3)

(3) Cuadernos de Educación Obrera, Historia del Movimiento Obrero Tomo 13, editado por la CTM, México 1985, pág.12

Bajo el excesivo proteccionismo brindado por el gobierno -- porfirista es que William Cornell Greene adquiere en 1898, las minas de Cananea, Sonora, para crear la Cananea Consolidate -- Cooper Company S.A. empresa que se dedicaría a la explotación de los yacimientos de cobre, propiedad de Greene, que ... " a costa de explotar obreros se convirtió en el afamado rey del - cobre ". (4)

Surge así, en el interior del movimiento liberal comandado por Ricardo Flores Magón las demandas más sentidas del pueblo, demandas que fueron enarboladas en su órgano informativo Regeneración. En 1905, llegan a Cananea, José López, Enrique Bermúdez y Antonio Arau, con el propósito de dar a conocer Regeneración, organizar reuniones con los trabajadores y analizar -- los problemas a que se enfrentaban los mineros en su ámbito de trabajo.

El 16 de Enero de 1906, Francisco M. Ibarra, Manuel Diéguez y Esteban Baca Calderón crean la Unión Liberal Humanidad, siendo los siguientes puntos los más importantes que señalaban los estatutos de dicha unión.

... " 1.- Esta Unión acepta y secunda en todas sus partes - las resoluciones tomadas por la junta organizadora del partido liberal mexicano, el 28 de septiembre de 1905 " .

" 2.- Por ahora su principal objeto es propagar las ideas - de libertad que constan en el manifiesto y resoluciones que la junta directiva dió a conocer en la fecha expresada por medio de su órgano oficial Regeneración " .

" 6.- Esta Unión se propone uniformar los conocimientos de todos sus afiliados con arreglo a los preceptos sublimes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y desde

(4) Revista Semanario Político, número 44, Las Huelgas durante el porfiriato año XLV, Vol.XC, México 1987, pág.38.

luego, dará preferencia a los que se refieren a la soberanía - popular y a la libre asociación ". (5)

La principal actividad de la Unión Liberal Humanidad sería la de concientizar y organizar a los mineros de Cananea, sobre la discriminación de que eran objeto, por ejemplo:

Un trabajador mexicano ganaba un promedio de tres pesos con cincuenta centavos diarios, mientras que un extranjero ganaba un promedio de cinco dólares al día, los trabajadores extranjeros tenían los mejores puestos y los trabajos de menor esfuerzo físico, los extranjeros ocupaban residencias decorosas, alcanzaban un alto nivel de vida y disponían de fuertes sumas de dinero que enviaban a los Estados Unidos de Norteamérica, enquanto que la situación de la clase trabajadora mexicana, y su condición económica ofrecían un contraste lastimoso.

... " Así estaba impuesta la hegemonía racial extranjera en toda la empresa, en nuestro propio suelo; a costa del sacrificio del asalariado mexicano y de la dignidad patria y de los elementales principios de Justicia y decoro Nacional ". (6)

Lázaro Gutiérrez de Lara, quién tenía comunicación con Ricardo Flores Magón, enemigo apasionado del régimen porfirista, organizó el Club Liberal de Cananea. Más que un grupo de ideas políticas opuestas al gobierno, tenían principios tendientes a mejorar las condiciones económicas y culturales del pueblo y del obrero mexicano.

El día primero de Junio de 1906, los obreros de la compañía Greene, cansados de las condiciones en que se desarrollaban -- las relaciones de trabajo y de la explotación de los patronos y capataces norteamericanos, deciden iniciar una huelga.

(5) Cuaderno de Educación Obrera, Historia del Movimiento Obrero Tomo 13, Editado por la CTM México 1985, págs. 16 y 17

(6) Ibídem pág.20

Los huelguistas se presentan al día siguiente para discutir con los representantes de la empresa los puntos del pliego petitorio en el cual destacaban lo siguiente:

... " 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes;

II.- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Compañía Greene, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes ".(7)

... " Es necesario hacer mención de que fueron los mineros de Cananea, los primeros en México que lucharon porque se estableciera la jornada laboral de ocho horas, y un salario lo suficientemente remunerador para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia ". (8)

La respuesta de los representantes de la empresa no se hizo esperar, en una total negativa por parte de sus representados hacia las peticiones propuestas por la clase trabajadora siendo en este momento en que Diéguez y Baca Calderón se marginan del movimiento, iniciando así una marcha de protesta encabezada por Lázaro Gutiérrez de Lara y Enrique Bermúdez, la respues

(7) Ibidem, pág. 29

(8) Revista Semanario Político, Las Huelgas Durante el porfiriato número 44, año XLV, Vol XC, México 1987, pág.39

ta de los empleados norteamericanos de la compañía Greene no se hizo esperar, del enfrentamiento entre empleados norteamericanos de la compañía y obreros mexicanos hubo varios muertos y heridos. Para los obreros mexicanos heridos ... " su muerte era inminente ya que los empleados norteamericanos de la compañía Greene habían utilizado durante el enfrentamiento balas -- Dun-Dun, prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos, ya que toda bala que atravieza el cuerpo o algún miembro donde hace salida se lleva hueso y carne ". (9)

De esta manera es como el régimen porfirista en contubernio con el gobernador del estado de Sonora, Rafael Izábal, apoyado éste por la fuerza de un grupo de militares norteamericanos -- de los llamados " ranger " por medio de una represión total lo gran acallar las demandas del movimiento obrero en Cananea, Sonora, quienes cometieron el grave delito de exigir al inversionista extranjero, el reconocimiento de un mínimo de derechos -- que deberían de gozar por el hecho de ser seres humanos, y no bestias de carga sujetas a la explotación del capitalista extranjero.

Los días siguientes a los hechos sangrientos en Cananea, -- fueron una calma aparente, ya que los trabajadores se encontraban desalentados por el encarcelamiento de sus líderes y la -- muerte de muchos de sus compañeros. Es así como la represión -- característica del gobierno de Porfirio Díaz había logrado momentáneamente acallar las demandas por parte de los trabajadores.

 (9) Cuadernos de Educación Obrera, Historia del Movimiento -- Obrero Tomo 13, Editado por la CTM, México, 1985, pág.36

B.- LA HUELGA DE RIO BLANCO, (VERACRUZ, Enero de 1907)

Recién iniciado el año de 1906, Ricardo Flores Magón, señalaba que Cananea no era el único punto en que los correligionarios se organizan con el fin de obtener la libertad del pueblo a través de la lucha obrera.

En el año de 1889 se funda en Orizaba, Veracruz, la compañía industrial de Orizaba, S.A., cuyos inversionistas un forma mayoritaria la constituían franceses; esta compañía fue inaugurada el día 9 de octubre de 1892, en Río Blanco, Veracruz, siendo su principal actividad la industria textil. Es necesario hacer mención que la maquinaria utilizada en la fábrica era de lo mejor, ya que fue traída especialmente de Europa y de los Estados Unidos de Norteamérica, al fin que quienes pagarían el costo de las citadas maquinarias, no sería el propio inversionista, si no los obreros textiles mexicanos contratados para trabajarlas y ser explotados.

Por ser la industria minera y la textil las primeras en rango de importancia en el desarrollo económico de México de principios de Siglo y por requerir los inversionistas extranjeros mano de obra barata y bajo la protección excesiva del régimen porfirista en favor de estos, es en tal virtud de que tanto el minero como el obrero textil fueron presas fáciles de explotación, equiparandoles al grado de bestias de carga y no de seres humanos con necesidades mínimas para una mejor forma de vida para su familia y para ellos mismos.

De esta manera las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la industria textil dejaban mucho que desear; a manera de ejemplo señalaremos lo siguiente:

La jornada de trabajo regular era de las seis de la mañana a ocho y media de la noche, teniendo tan sólo un lapso - - -

de 30 minutos para tomar alimentos, lo que sumaba un total de 14 horas de jornada efectiva de trabajo, llegando inclusive -- los días sábado a prolongarse la jornada de trabajo hasta las 23.00 y 24.00 horas, ya que hasta esa hora se les pagaba su salario a los trabajadores, todos esto ante la actitud pasiva de Porfirio Díaz y el beneplácito del ministro de Hacienda, José Ives Limantour.

Asimismo cabe destacar, que al igual que en Cananea, en la fábrica de Río Blanco, existía una discriminación total hacia el trabajador mexicano, siendo ocupados los principales puestos administrativos o de supervisión por trabajadores extranjeros -- el sueldo que percibía un trabajador extranjero iba desde treinta y siete pesos con cincuenta centavos a la semana, con un puesto de superintendente, un capataz, que la mayoría de veces era mexicano no ganaba más de seis semanales. Los obreros recibían en promedio treinta y cinco centavos al día -- por agotadoras jornadas de trabajo, las mujeres y los niños -- que representaban para el inversionista extranjero una gran fuerza de trabajo, tan solo percibían por su trabajo desempeño la infima cantidad de entre veinticinco y diez centavos respectivamente, amén de que en forma por demás tiránica y actualdo ad libitum los dueños de la empresa realizaban un sinnúmero de descuentos semanales al de por sí raquítico salario del explotado obrero mexicano, como por ejemplo: descuentos por concepto de vivienda, multas por retardo y descomposturas de la maquinaria; vales de tienda de raya y las festividades religiosas.

... " No obstante de tolerar el trabajador mexicano las vejaciones que sufría por parte del capitalista extranjero todavía tenía que permitir aún en contra de su propia voluntad -- que su patrón se inmiscuyera en su vida privada prohibiéndoles para no interrumpir un sano crecimiento intelectual cualquier

tipo de lecturas exóticas que les expusiera a una vida de vicio y perdición ". (10)

Este trato que sufrían los trabajadores por parte del capitalista, era evidentemente indigno, como obreros y como seres humanos, esta situación no podía perdurar por mucho tiempo sin que surgieran brotes de protestas. Cabe hacer mención que dentro del movimiento obrero en Río Blanco, no todo era espontaneidad, ya que las ideas revolucionarias de los hermanos Flores - Magón corrían por todo el país, encontrando eco en diversos núcleos obreros. Surge así el primero de abril de 1906, el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, siendo nombrado como primer presidente Manuel Dávila.

Se destacan dentro de sus principales objetivos a seguir -- los siguientes puntos:

a.- Establecimiento de ocho horas diarias por concepto de jornada laboral.

b.- Mejores sueldos.

c.- Servicio médico dentro de la empresa, y lo más importante el respeto a la condición humana de los trabajadores por parte de los empresarios.

El 27 de mayo de 1906, es nombrado como segundo presidente del gran Círculo Obrero Libre José Neira, inmediatamente de la creación de éste, no se hizo esperar la represión total tanto de la empresa, como del régimen porfirista, sufriendo ataques los obreros tanto en su persona como en sus bienes, ataques -- que iban desde el hostigamiento para que estos abandonaran sus

(10) Ibídem Tomo 14 pág. 31

empleos, como ataques a bienes de su propiedad, decidiendo de esta manera los miembros del Gran Círculo Obrero Libre que para que tuviera más fuerza el movimiento obrero, y así poder despertar las conciencias adormecidas de la clase trabajadora, era menester crear un órgano informativo, que se dedicara a difundir el idealismo del Gran Círculo Obrero Libre, nace así el tres de junio de 1906 el periódico Revolución Social, alcanzando únicamente a publicar tres números, dos de ellos con circulación en forma secreta, ya que al enterarse Porfirio Díaz del contenido de Revolución Social, su respuesta de represión característica de su gobierno no se hizo esperar, ordenando la aprehensión de Jesús Martínez Carreón, uno de los editores y caricaturista político, siendo este enviado a la cárcel de Belém.

No siendo óbice lo anterior para la clase obrera, quien, se dió cuenta que el periodismo era una excelente arma para ganar y concientizar más adeptos y así poder luchar por una causa común contra el capitalista y contra un régimen tiránico y tolerante. Porfirio Díaz, ante la magnitud del movimiento obrero-organizado ordenó una represión total contra este tipo de publicaciones, ya que de acuerdo con la política que regía durante su gobierno, era más valioso un inversionista extranjero que un trabajador mexicano, así durante el porfiriato se dió un dualismo que la clase trabajadora catalogaba como burguesía explotadora y el tirano que los vendía.

Ante tales circunstancias, el General Porfirio Díaz, calificó al movimiento obrero de subversivo, contrario a las leyes del país y por lo tanto un peligro para la conservación de la paz y el orden de la Nación, decretando su disolución y detención de sus dirigentes, de esta forma el movimiento quedó temporalmente disuelto, y es hasta que los obreros vuelven a reunirse en Nogales convocados por José Morales, cuando el Círculo vuelve a adquirir una relativa fuerza contra las injusticias

de que era objeto la clase trabajadora.

... " Durante el mes de septiembre de 1906, los industria--
les textiles de Puebla y Tlaxcala formaron una sociedad llama--
da Centro Industrial Mexicano, con la finalidad de regir al --
igual que Orizaba la vida y trabajo de los obreros, para lo --
cual crearon un reglamento que trataron de imponer a finales -
de noviembre, destacando las siguientes prohibiciones:

- Recibir en su casa (los trabajadores) visitas de ami--
gos ó parientes.
- Aceptar sin reserva los descuentos en su salario para --
fiestas cívicas o religiosas.
- Pagar el importe de las canillas y lanzaderas que se des--
truyan por cualquier causa.
- Cumplimiento de la jornada diaria de trabajo, con un ho--
rario de seis a.m. a veinte p.m., con derecho a disfru--
tar de tres cuartos de hora para tomar alimentos ".(11)

La respuesta por parte de la clase trabajadora no se hizo -
esperar, y decide organizar asambleas en los estados de Puebla,
Tlaxcala y Veracruz, con la finalidad de hacer paros y huelgas
en contestación del citado reglamento, presentando a su vez un
escrito en el cual solicitaban mejores salarios, permisos para
poder recibir visitas en sus habitaciones, y lo principal, que -
ya no se les cobrara los daños ocasionados a la maquinaria de--
trabajo, como consecuencia del uso de las mismas en el desempe--
ño de su jornada laboral. El movimiento obrero a través de --

(11) *Ibidem*, pág. 35

sus representantes solicitan la intervención de Porfirio Díaz, explicándole la situación, la cual no era del todo desconocida por éste, haciéndole entrega de una copia del reglamento patronal acompañada de sus peticiones contenidas en su reglamento-- obrero.

El día seis de enero de 1907, se da a conocer a la clase obrera el contenido del laudo dictado por Díaz, quién una vez más trata de proteger en forma excesiva los intereses del capitalista extranjero, el contenido del laudo era a todas luces-- contrario a las pretensiones de la clase trabajadora quienes-- deciden no obedecer las ordenes presidenciales.

Sólo la clase obrera establecida en el Distrito Federal, Jalisco, Querétaro y Oaxaca, aceptaron con resignación el clausulado contenido en el laudo dictado por el General Porfirio -- Díaz, no así la clase obrera establecida en Orizaba, Veracruz y Puebla, ya que hubo manifestaciones de protesta por parte de los trabajadores, quienes sentían una vez más en carne propia el trato despótico del tirano que los vendía al inversionista extranjero.

El día siete de enero de 1907, a la hora de entrada de labores los obreros de Río Blanco inician una marcha hacia las -- fuentes de trabajo con la firme intención de discutir con los dueños de la empresa la situación que prevalecía en esos momentos en torno a la clase obrera, animados los trabajadores empezaron a apedrear la fábrica, avanzando la muchedumbre sobre la tienda de raya destruyendo todo lo que encontraban a su paso, -- siendo esto una demostración de su indignación tanto tiempo -- acumulada por las vejaciones de que fue objeto por parte de -- los dueños de la empresa.

La noticia del movimiento obrero en la fábrica de Río Blan-

co, Veracruz, hizo eco en las conciencias adormecidas de otros obreros quienes empezaron a tomar la misma actitud, más sin embargo, cuando la multitud caminaba de regreso de Santa Rosa a Nogales, son sorprendidos por el décimo tercer batallón de infantería al mando del Coronel José Mario Villarreal, dando ésto la orden de fuego contra la clase obrera, matando e hiriendo al instante centenares de trabajadores, logrando así que la multitud se dispersara huyendo hacia las montañas, iniciándose una feroz cacería contra los integrantes del movimiento, donde hasta la misma sierra fueron perseguidos por las tropas leales al General Porfirio Díaz, con el único fin de matarlos o de --aprehenderlos cual si fueran viles delinquentes.

El periodista norteamericano Jhon K. Turner, que poco después de los hechos recorrió la región, ... "recogió la versión de como en plataformas de ferrocarril los cadáveres fueron llevados al puerto de Veracruz y arrojados al mar". (12)

A manera de reflexión señalo que los movimientos obreros en Cananea y Río Blanco vinieron a demostrar las fisuras del régimen porfirista, al despertar así las conciencias adormecidas de la clase obrera, al indicarles la necesidad de organizarse para actuar con fuerza y coherencia y lograr así sus objetivos como clase, al buscar mejores niveles de vida y de trabajo.

Durante la presidencia de Francisco I. Madero está también caracterizado como un gobierno de represión en contra de los intentos de organización por parte de la clase trabajadora, tenemos así que el día siete de septiembre de 1912, varios trabajadores, fueron encarcelados por el hecho de manifestar sus inconformidades contra el trato que sufrían en el desempeño de -----

(12) Daniel Moreno Díaz, Derecho Constitucional Mexicano, 7/a. edición, editorial Pax-México 1983 pág. 229.

su trabajo. El día 12 de septiembre de 1912 se constituye la Casa del Obrero Mundial, teniendo como principal objetivo a seguir la conquista de la libertad sindical como un derecho en favor de la clase trabajadora.

Los gobernantes ante el temor de que se diera dentro del movimiento obrero un sindicalismo independiente y libre, en el año de 1915, impone a la Casa del Obrero Mundial a signar con el gobierno, lo que se denominaría Pacto de Veracruz, teniendo como finalidad el citado pacto, la subordinación de los sindicatos a los intereses de la política gubernamental, y a la organización de grupos para-militares de los llamados "Batallones Rojos", estos grupos daban apoyo militar en favor del gobierno, todo esto con la promesa por parte de los gobernantes a la clase trabajadora de tener un mejor medio de vida y mejores condiciones de trabajo, a través de leyes apropiadas.

" Al fin y al cabo que como dice un dicho mexicano el prometer no empobrece ".

Esta subordinación por parte del movimiento obrero no podía prolongarse por más tiempo, y es así que en el año de 1916, -- considera la clase obrera que ya era el momento preciso de recuperar la relativa libertad de la cual gozaban antes de la -- signación del Pacto de Veracruz, dando inicio así a una serie de movimientos huelguísticos, verbigracia los de los ferrocarrileros y electricistas.

La realización de los movimientos huelguísticos ya mencionados trajo como consecuencia una de las más duras y represivas-campañas por parte del gobierno en contra del movimiento obrero organizado. El día dos de abril de 1916 la Casa del Obrero Mundial desapareció del ámbito político y laboral.

En el año de 1918, siendo presidente de la República Don Venustiano Carranza, éste brinda todo su apoyo al entonces gober

nador del estado de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles con el fin de convocar a un congreso a la clase obrera, mismo que en el cual se dió como resultado la creación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), siendo su primer secretario general Luis N. Morones, dando inició así un control estatal sobre los movimientos sindicales independientes, ya que dicha Confederación dentro de uno de sus principales objetivos a seguir, era el de abarcar la mayoría de grupos u organizaciones obreras, haciendo tal consideración, toda vez que el elegido secretario general había desempeñado funciones para el gobierno. El descontento de los líderes sindicales se hizo manifiesto ya que consideraban que la CROM, realmente no era "paladín" de la clase obrera, sino todo lo contrario ya que se colocaba en un plan de sistema de colaboración entre capital y la clase trabajadora, ya que los líderes sindicales consideraban que con la intervención estatal se perdía la esencia de la libertad sindical, prevista en el artículo 123 constitucional, fracción XVI, este descontento por parte de la clase obrera tuvo como consecuencia la desintegración de la Central Obrera en el año de 1928. Dos años antes de la desintegración de la Central citada, el día 17 de febrero de 1926, en la Cd. de México, se reunió el segundo y último Congreso de la CROM, naciendo allí la Confederación de Trabajadores de México (CTM), quién tuvo como primer secretario general, al destacado lider obrero Vicente Lombardo Toledano.

En el año de 1938 logra la confederación de Trabajadores de México uno de sus triunfos más importantes en pro de la clase obrera, en la lucha que sostuvo con las empresas petroleras -- extranjeras; culminando dicha lucha con el decreto expropiatorio del día 18 de marzo de 1938, siendo entonces presidente de la República Mexicana el General Lázaro Cárdenas.

Sería pertinente recordar las palabras expresadas por el Dr. Mario de la Cueva en torno a este hecho histórico y memo--

rable del movimiento obrero, ... " la hazaña mayor de su trayectoria resultada de la unidad de la clase trabajadora y de su firme decisión de ejercer y hacer cumplir los principios de justicia social ". (13)

2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Con la promulgación de la Constitución de 1917 y con el artículo 123, se inicia en México una etapa de proceso de construcción del marco jurídico de regulación entre capital y trabajo. Alcanzando su fin al expedirse en el año de 1931, el Código Federal del Trabajo, y posteriormente en el año de 1970, la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Ambos instrumentos jurídicos fijarían los principales derechos y obligaciones a los integrantes del escenario laboral -- (patrón y trabajador) la legislación vinculada a la clase obrera en México observó una gran importancia a partir de 1914 dictada por los jefes militares y gobernadores adquiere particular relevancia en algunas regiones del país, particularmente en los estados de Yucatán y Veracruz.

Durante la presidencia de Venustiano Carranza, éste había prometido en distintas ocasiones mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera a través de leyes que limitarían el poder absoluto del que hasta entonces disfrutaba la parte patronal. En la época de Madero, se observó el intento de dictar una ley del trabajo sin lograrlo, en el año de 1913, Agustín Millán promulga un decreto estableciendo el descanso dominical, siendo ésta la primer medida que se adopta en favor de la clase obrera por parte de la Revolución Constitucionalista.

(13) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo-Tomo II, cuarta edición, ed. Porrúa, México, 1986, pág. XVIII - (prólogo).

En el año de 1914, en el estado de Veracruz, Cándido Aguilar promulga la primer ley del trabajo destacando los siguientes puntos:

... " Jornada de trabajo máxima de 10 horas.

— Salarios mínimos de un peso.

— Declaración de extinción de las deudas que tuvieran los trabajadores con sus patrones.

— Obligación de los patrones a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo.

— Administración por parte de los patrones de escuelas en beneficio de la clase trabajadora ".

La ley de Cándido Aguilar estuvo en vigor hasta el año de 1917. En 1915 Millán reconoce la asociación profesional, - - - " reconocimiento que se debió a la presión ejercida por -- los trabajadores de Veracruz, en donde ya se habían fundado -- los sindicatos gremiales, siendo dicha entidad el primer estado en donde comenzaron a realizarse prácticamente las conquistas obreras, que posteriormente tuvieron eco en Yucatán en donde se establece el derecho más completo sobre el trabajo, anterior a la constitución de 1917 ". (14)

La legislación de Yucatán, tenía como base la creación de tribunales que conocieran exprofesamente de los conflictos entre trabajo y capital, se exigía la creación de un cuarto poder consistente en Tribunales de trabajo, que tuvieran carácter

(14) Ignacio Burgoa Orihuela, Las Garantías Individuales, Decimotava edición, editorial Porrúa, Méx. 1984, pág. 682.

rísticas propias y que recibiera la denominación de Poder Social. Siendo éste el antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integrándose dichos Tribunales con representantes de la clase trabajadora y patronal exclusivamente, quedando excluidos la parte gubernamental como mediadora entre capital y trabajo.

El no permitir representación alguna por parte del gobierno ante dichos tribunales del trabajo se pretendía que estos gozaran de cierta manera de una autonomía e independencia absoluta.

La legislación de Yucatán era en aquel entonces la más perfecta, no en cuanto a su redacción, si no más bien en cuanto al alcance de sus preceptos, ... " se habla en ella de salario mínimo vital, que es aquel salario suficiente para que el trabajador pueda subvenir a sus necesidades (art.85), se estableció además, en Yucatán, la sindicalización obligatoria, específicamente para los trabajadores, denominándoseles a esas uniones de obreros uniones industriales, que posteriormente formaron una Central que se llamó la Liga Industrial de la Resistencia ". (15)

En rango de importancia después de las legislaciones de Veracruz y de Yucatán, tenemos la del Estado de Coahuila, que se promulgó en el año de 1916, siendo entonces gobernador del estado Mireles. Esta Ley entre algunos puntos importantes -- señalaba la participación de la clase obrera en las utilidades de la empresa. Con esta legislación del estado de Coahuila -- termina la incipiente regulación jurídica del Derecho de Trabajo en México, pero que serviría de base para la promulgación de la Constitución de 1917, por lo que hace al artículo 123.

(15) *Ibidem*, página siguiente

CONSTITUCION POLITICA DE LOS E.U.M. (1917)

La lucha del movimiento obrero iniciado con anterioridad a la promulgacion de la Constitución de 1917, encontró respuesta a sus demandas en cuanto al reconocimiento legal de los derechos exigidos. En el año de 1917, el Constituyente de Querétaro redactó en la Carta Magna el artículo 123, reconociendo así en la fracción XVI del citado artículo, el derecho a la sindicalización en pro de la clase obrera, al señalar de una manera clara que ... " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, - etcétera ". (16)

Dados los acontecimientos históricos de la lucha obrera en busca del reconocimiento legal de un mínimo de derechos, y teniendo como antecedente los hechos sangrientos de los movimientos en Cananea y Río Blanco, que dejaran huella inborrable en la memoria de la clase obrera, es en tal virtud que el Constituyente de Querétaro consideró necesario que quedaran garantizados los derechos establecidos en el artículo 123 Constitucional en favor de la clase trabajadora, señalando así en la fracción XXVII del artículo de referencia, que los derechos reconocidos en favor de la clase obrera son derechos irrenunciables en tal virtud no pueden ser objeto de convenio o transacción en cuanto a la pérdida de los derechos consignados en favor de los trabajadores.

La Fracción XXVII, inciso h, del artículo 123 Constitucional asimismo establece que serán condiciones nulas y no obliga

 (16) Constitución Política de los E.U.M., comentada, editada por la U.N.A.M., México, 1985, pág. 312.

ran a las partes aunque se expresara así en el contrato, todas las estipulaciones que implicarán renuncia de algún derecho a favor de los trabajadores.

PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DE TRABAJO (1929).

Durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio se da el primer intento de creación de una Ley del Trabajo de aplicación Federal, en la cual quedarían definidas en forma precisa los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de patrones.

En el Código de referencia se hace un reconocimiento al derecho a la sindicalización por parte del trabajador al establecerse en el artículo 283.- " que la Ley reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. etc. ". (17)

Asimismo el citado proyecto de Ley consideraba como un derecho la sindicalización, más no una obligación impuesta al trabajador al seguir señalando en el artículo 303.- que los miembros de un sindicato podrán separarse en cualquier momento que lo deseen. El artículo 305 garantizaba en una forma precisa el derecho a la sindicalización al preceptuar que ... " cualquiera cláusula en contra de las disposiciones de los dos artículos anteriores, que establezca multa convencional en caso de separación o que desvirtúe de algún modo las mismas disposiciones, se tendrá por no puesta.

 (17) Proyecto de Código Federal de Trabajo para los E.U.M. que somete el Lic. Emilio Portes Gil, Pdte. de la Rep. al H. Congreso de la Unión, Edición Oficial, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1929.

Es necesario hacer mención que el artículo 81 era el encargado de garantizar el derecho a la sindicalización en favor de la clase trabajadora, como asimismo la estabilidad en el empleo de éste, ya que señalaba que el ... " trabajador agremiado en el sindicato parte en un contrato colectivo, que se separe del sindicato, continuará prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato colectivo ". (18)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1931)

Es a partir de la creación de esta Ley Federal del Trabajo cuando hacen su aparición en el ámbito laboral las cláusulas de exclusión limitando así un derecho por el cual tanto luchó la clase trabajadora, expresan varios autores que por ser el Derecho Laboral un derecho de clase, es en tal virtud que debe prevalecer el interés de grupo sobre los intereses personales, pretendiendo dar así justificación a las cláusulas de separación.

Más aún así, en el artículo 234 de la Ley en cita, en forma paradójica se establece que se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin que haya necesidad de una autorización previa, continúa señalando que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Según el legislador de la Ley Federal del Trabajo de 1931-- pretendió garantizar tal derecho al señalar en el artículo 235 que " cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo de referencia,

(18) *Ibidem*, pág. siguiente

se tendrá por no puesta." Resultan tales preceptos una falacia, ya que la Ley en el artículo 236, señalaba en una forma--violatoria, que ... " los sindicatos de trabajadores tienen de recho 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 ". Por ser tema del capítulo cuatro del presente trabajo al determinar si son o no violatorias del derecho a la sindicalización previsto en el artículo 123 constitucional, fracción-XVI, las cláusulas de exclusión, pasaremos a los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970)

Antes de entrar al estudio de la Ley en cita, es necesario hacer mención de los antecedentes de su creación, siendo dichos antecedentes los anteproyectos de Ley que se dieron, siendo el primero en el año de 1962, estando en el cargo de la Presidencia, el Licenciado Adolfo López Mateos, asimismo en el --año de 1968, se dió el segundo anteproyecto de Ley, estando como Presidente el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, anteproyecto --que culminaría con la promulgación y publicación en el Diario-Oficial de la Federación, el 10. de abril de 1970, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el 10. de mayo del mismo año de su publicación.

Esta Ley tendría como punto de partida por lo que hace al --relativo derecho a la sindicalización por parte del trabajador, el reconocimiento a la libertad de trabajadores y patrones de--conligarse en forma temporal para la defensa de sus intereses--comunes, ya que como lo señalan los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera que ... " la coalición tanto de--los trabajadores es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical. " Llegandose inclusive a considerar-

a la coalición como el género y al sindicato la especie.

Si bien es cierto que al reconocer la Ley en cita, la libertad de coalición tanto de trabajadores como de patrones, siendo inclusive como el punto de partida para el ejercicio del derecho para la formación de sindicatos, tal y como lo previene y señala la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, es necesario hacer mención que dicho derecho resulta una falacia y por lo tanto nugatorio, ya que la Ley de referencia en el artículo 395, último párrafo en forma por demás incomprensible señala que "... podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". No obstante de señalar - asimismo en una forma contradictoria en el artículo 358, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Es evidente que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo contraría lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional -- fracción XVI, ya que es injustificable que mediante la amenaza de separar de su empleo a cualquier trabajador por el simple -- hecho de renunciar o ser separado de un sindicato que la mayoría de las veces solo ve los intereses de sus dirigentes, se le quiera privar así al trabajador del único medio de ganarse la vida lícitamente.

A manera de reflexión respecto a los antecedentes legislativos del sindicalismo en México, señalaremos que tanto en el Código Federal del Trabajo, como en la Ley Federal del Trabajo--

de 1970, no se reflejó la pretendida justicia social que busca afanosamente la clase proletaria, ya que es injustificable y - toda vez por la crisis económica y consecuentemente el alto índice de desempleo en nuestro país, que mediante la amenaza de perder su empleo y consecuentemente su único medio de subsistencia de un trabajador y de su familia, se le quiera coaccionar para que no ejercite un derecho reconocido en nuestra norma - suprema al querer renunciar o ser separado de un sindicato que la mayoría de las veces solo representa para sus dirigentes -- sindicales un ambicioso negocio por concepto del manejo de cuotas sindicales.

Es necesario hacer mención que en el proyecto del Código Federal del Trabajo (1929), en el artículo 81, reconocía en una forma por demás total el derecho a la sindicalización y a la estabilidad en el empleo del trabajador, al señalar lo siguiente. El trabajador agremiado en el sindicato parte en un contrato colectivo, que se separe del sindicato, continuará prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato. Artículo que en forma por demás incomprensible no reguló el Código Federal del Trabajo de 1931 ni la Ley Federal del Trabajo de 1970.

3.- LIBERTAD SINDICAL

... " La libertad es la primera piedra del edificio social, es la primera palabra de la civilización y es el primer balbuceo de las grandes naciones ". (19)

Antes de profundizar en torno a la libertad sindical como -

(19) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, cuarta edición, Ed. Porrúa, Méx. 1986 pág. XVI

derecho en favor de la clase trabajadora, es menester delimitar, fijar características y diferencias entre la libertad de reunión, asociación, coalición y asociación profesional, por ser tales libertades el antecedente inmediato para el ejercicio del derecho a la sindicalización y consecuentemente a la formación de los sindicatos.

Ubicaremos a la libertad de reunión y de asociación dentro del grupo de los llamados derechos públicos, tales derechos fueron reconocidos en la Constitución de 1857, en su artículo noveno, como derecho del hombre, siendo reconocidos por el Constituyente de Querétaro en el año de 1917, bajo el mismo artículo.

Dentro del grupo de los derechos sociales la mayoría de los tratadistas del derecho laboral, ubica al derecho de asociación profesional y al de coalición, previstos, en la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, apartado "A".

El Doctor Ignacio Burgoa Orihuela, nos dice que por derecho de asociación debemos entender... " toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociados, y que tiende a la consecución de determinados objetivos cuya realización es constante y permanente ". (20).

De lo anteriormente expuesto podemos señalar que el derecho de asociación tiene como principales puntos a seguir, la creación de una persona moral sujeta a una substantividad propia y distinta de cada uno de sus miembros que le dió origen, persecución de un fin o fines y lo primordial, que se da en forma permanente y constante.

 (20) Ignacio Burgoa Orihuela, Las Garantías Individuales, Decimotava edición, editorial Porrúa, México, 1984, pág.376.

Siendo el derecho de asociación, previsto en el artículo no veno de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el -- punto de partida para el nacimiento de todas las personas morales.

En cuanto al derecho de reunión el propio autor no nos entrega un concepto de tal derecho, pero nos señala que es aquel ... " cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la producción de una entidad moral; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, la cual por lo demás tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquella deja de existir ". (21)

Es decir mientras en el derecho de asociación da origen a una persona moral distinta a la de sus asociados, en el derecho de reunión no se da nacimiento a ninguna persona moral con personalidad independiente a cada uno de los componentes, asimismo otro punto importante en el derecho de asociación es la permanencia para la conclusión de los objetivos trazados por los asociados, cosa que no se da en el derecho de reunión ya que su existencia esta supeditada a la realización del fin concreto que se trazaron quienes ejercitaron tal derecho, quienes una vez que se realizó el fin concreto el acto deja de existir.

Para el Doctor Mario de la Cueva, existen las siguientes diferencias fundamentales entre los derechos públicos (reunión y asociación) y los derechos sociales (coalición y asociación profesional) precisando lo siguiente ... " los derechos-

(21) Ibidem pág.239

de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación profesional o sindical son derechos de los trabajadores ". (22)

Es decir, conforme la Tesis del citado autor, de conformidad con lo establecido en el artículo primero de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, cualquier persona en general es titular y ejercerá el derecho público de reunión y asociación, con las únicas limitantes a tales derechos consignadas en el artículo noveno de la Constitución, es decir que tales derechos se ejerceran en forma pacífica, que se persiga un objetivo lícito, que solamente los ciudadanos de la República podrán ejercer tales derechos para tomar parte en asuntos políticos del país, asimismo esta prohibido a los miembros que en ejercicio de sus derechos se encuentren armados.

En cuanto a los titulares del derecho a la coalición y asociación profesional, nuestra norma fundamental en el artículo 123, fracción XVI, apartado "A", reconoce como titulares de los derechos ya citados a la clase trabajadora y patronal al señalar que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, y el tan absurdo etc., considerandolo absurdo toda vez que una Ley debe precisar sus alcances jurídicos y no manejarse jamás en términos vagos, ya que se presta a que se quiera interpretar la norma al interés de quién más convenga.

El Doctor Mario de la Cueva nos señala lo que debemos de entender por coalición y nos dice que es el simple ..."acuerdo

 (22) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, página 235.

de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical ó profesional, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente desemboca en ellas ". (23)

Asimismo el propio autor nos dice que por libertad sindical debemos entender, como un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 355, preceptúa -- que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

De lo anteriormente escrito podemos señalar luego entonces que para que se constituya una coalición es necesario que exista un acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones, que dicho acuerdo tenga como fin u objetivo la defensa de sus intereses comunes, siendo requisito esencial que dicho acuerdo sea en forma temporal. Ya que de no darse la temporalidad estaríamos en presencia de otra figura jurídica del derecho laboral - (sindicato).

El artículo 356 de la Ley de referencia nos señala que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es necesario hacer mención que tanto la palabra asociación profesional como sindicato son considerados por la mayoría de los tratadistas del derecho laboral como sinónimos, teniendo sustento tal aseveración en base al artículo 856 de la LFT ya

(23) *Ibidem*, pág. 239

citado que comienza señalando que sindicato es la asociación - de trabajadores ...

De lo anteriormente expuesto a manera de reflexión señalaremos que el antecedente inmediato al ejercicio del derecho a la sindicalización, lo encontramos en la libertad de asociación, - prevista en el artículo noveno de la Constitución, en relación con la fracción XVI del artículo 123 del ordenamiento señalado, asimismo en concordancia con el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez precisados los antecedentes inmediatos del derecho a la sindicalización, definiremos o señalaremos que es lo que se entiende por libertad sindical.

El Doctor Mario de la Cueva define la libertad sindical, como " un derecho de cada trabajador, pero que una vez formados los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias, que engendran nuevos derechos ". (24)

Nestor de Buen Lozano, nos señala que la libertad sindical... " es el reconocimiento como derecho individual, pero por su propia naturaleza el derecho de sindicalización es de imposible ejercicio individual ". (25)

Señalando además el propio autor que paralelamente a la libertad sindical debe de hablarse de libertad de afiliación - sindical, la cual viene a ser el presupuesto individual para el ejercicio de derechos de esencia colectiva los cuales se -- traducen en la libertad sindical en su aspecto positivo y nega

(24) *Ibidem*, página 263.

(25) Nestor de Buen L. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, séptima edición, editorial Porrúa, México, 1987 página 575.

tivo, y a virtud de las cuales los individuos tienen el derecho de ingresar a un sindicato o de no ingresar (libertad positiva) ó de separarse del mismo (libertad negativa).

J.M. Verdier, expresa que el derecho sindical ... " es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo, de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de los trabajadores ". (26)

Ubaldo Prosperetti, señala que la libertad sindical, ... "ante todo, libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones ". (27)

Más aún sería pertinente señalar que en el año de 1948, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de San Francisco, en los Estados Unidos de Norteamérica, en el convenio número 87, aunque no se define la libertad sindical destacan claramente tres de los principales aspectos que debe de abarcar este principio, siendo dichos aspectos los siguientes:

a.- Libertad de organizar sindicatos con plena capacidad de representación.

b.- Libertad de poder o no afiliarse los trabajadores a estos sindicatos.

c.- Autonomía de los sindicatos frente al Estado.

Hago la mención que el citado convenio fue aprobado por el-----

(26) *Ibidem*, página 263

(27) *Ibidem*, página 263

Senado de nuestro país, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de octubre de 1950, por lo que de conformidad con lo que establece el artículo 133 de la Constitución, dicho convenio es Ley Suprema de aplicación general en nuestro país.

Concepto personal de libertad sindical: Es el derecho individual de la clase trabajadora de poder constituir sindicatos, de afiliarse o no afiliarse, ó separarse de los mismos, teniendo como principales objetivos a seguir la elevación del nivel de vida en general del trabajador, así como la defensa de sus derechos.

El Constituyente de Querétaro, de 1917, en la Fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, hace un reconocimiento a la libertad sindical como un derecho y no un deber en favor de la clase trabajadora, al señalar que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo, asimismo en el artículo 357 reconoce la libertad sindical como un derecho de la clase trabajadora, al señalar que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, el artículo 358 dispone que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Más aún el artículo 123 constitucional, en la fracción --- XXVII, inciso h, señala que " Todas las estipulaciones que -- impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del -- obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores -- serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, --- aunque se encuentre expresado en el contrato ".

A manera de conclusión respecto al tema de la libertad sindical como derecho de la clase trabajadora, señalo lo siguiente:

El derecho de asociación previsto en el artículo noveno de la Constitución, es el antecedente inmediato para el ejercicio del derecho a la sindicalización y consecuentemente a la formación de los sindicatos.

Los términos asociación profesional y sindicato, son considerados sinónimos en el derecho laboral.

La libertad sindical, es un derecho y una conquista histórica lograda por la clase trabajadora reconocida por el constituyente de Querétaro de 1917, en la fracción XVI, del artículo 123, así como en el convenio de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio número 87, que fue aprobado por el Senado de nuestro país, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de Octubre de 1950, por lo que de conformidad con el artículo 133 de la Constitución dicho convenio es Ley Suprema en todo el País.

... " más vale exponer la vida combatiendo por nuestro mejoramiento efectivo, que adorar estúpidamente una paz que solo nos ofrece miseria y esclavitud ". (1)

(1) José Neira, Cuadernos de Educación Obrera, Historia del Movimiento Obrero, Tomo 13, editado por la CTM, Méx. 1985.

37

CAPITULO II.

LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO EN MEXICO, REGULADAS
CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

- 1.- CONCEPTO DE SINDICATO, EN LA DOCTRINA MEXICANA.
- 2.- DEFINICION DE SINDICATO, CONFORME AL ARTICULO 356, DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970.
- 3.- DIFERENCIAS ENTRE SINDICATO Y COALICION.
- 4.- REQUISITOS DE FORMA, FONDO Y MAYORIA PARA LA CONSTITUCION DE SINDICATOS, CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.
- 5.- PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.
- 6.- ESTATUTOS SINDICALES.
- 7.- PROHIBICIONES LEGALES A LOS SINDICATOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.
- 8.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

CAPITULO II.

LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO EN MEXICO, REGULADAS-
CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1.- CONCEPTO DE SINDICATO, EN LA DOCTRINA MEXICANA.

-Para el Doctor Mario de la Cueva el sindicato es ... " la -- expresión de la unidad de las comunidades obrera y de su deci- sión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la -- Justicia Social a las condiciones de prestación de los servi- cios y por la creación de una sociedad futura, en la que el tra- bajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políti- cas y jurídicas ". (2)

-Nestor de Buen Lozano nos dice que sindicato es ... " la -- persona social, libremente constituida por trabajadores o pa-- trones para la defensa de sus intereses de clase ". (3)

-Para Manuel Alonso García, sindicato es ... " toda asocia- ción de empresarios o de trabajadores de carácter profesional- y permanente, constituida con fines de representación y defen- sa de los intereses de la profesión, y singularmente para la- regulación colectiva de las condiciones de trabajo ". (4)

-Finalmente para Guillermo Cabanellas, sindicato es ... " to- da unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u -- oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituya con --

(2) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, To- mo II, cuarta edición actualizada por Urbano Farias, ed. Porrúa S.A., México, 1986, página 283.

(3) Nestor de Buen Lozano, Derecho de Trabajo Tomo II, séptima edición, editorial Porrúa, S.A. Méx. 1987, pág. 695.

(4) Alonso García Manuel, Curso de Derecho de Trabajo, segunda edición, editorial Ariel, Barcelona, 1967, pág. 186.

carácter permanente con el objeto de defender los intereses -- profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales ". (5)

Es necesario considerar o señalar que de los conceptos de -- sindicato anteriormente citados, predomina en la doctrina la -- idea de, asociación libre de personas, como asimismo que dicha asociación se de en una forma permanente, tener como fin u objetivos la representación y defensa de los intereses de sus integrantes.

CONCEPTO PERSONAL DE SINDICATO. -- Es el derecho ejercido -- por parte de los trabajadores o patrones para asociarse libremente, y así poder constituir en forma permanente una persona jurídica distinta a sus integrantes, para la defensa de sus derechos, como asimismo su elevación de nivel de vida en general.

-Señalo que es un derecho, toda vez como se establecio en -- el punto tres del capítulo primero del presente trabajo, la libertad de asociación sindical es una conquista histórica y un derecho reconocido en favor tanto para la clase trabajadora como para la patronal, negando totalmente que sea un deber o im -- posición para ambas partes del escenario laboral, concretamen -- te para la clase trabajadora, ya que la Constitución General -- de la República de los Estados Unidos Mexicanos, en la Frac -- ción XVI, artículo 123, apartado "A", señala que tanto los -- obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en de -- fensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, aso -- ciaciones profesionales, etc.

-Asimismo el derecho a la sindicalización fue reconocido en

(5) Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, única -- edición Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina 1946, pág. 386.

el convenio 87, de la Organización Internacional del Trabajo, convenio que fue aprobado por el Senado de nuestro país, por lo que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Constitución, es Ley suprema de aplicación general en nuestro país.

-Es necesario señalar también, que la Ley Federal del Trabajo vigente, Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en los artículos 354, 357 y 358, hace un reconocimiento del derecho de asociación sindical tanto para los trabajadores como para la parte patronal.

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

Antecedentes para el ejercicio del derecho de asociación -- sindical y consecuentemente para la constitución de sindicatos.

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

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

-Asimismo señalo que es un derecho el de asociación sindical tanto para trabajadores como para patrones, por haber sido reconocido tal derecho por el constituyente de Querétaro de 1917, en la fracción XVI, del artículo 123, apartado "A", hago mención de que no obstante ser un derecho el de sindicación --

reconocido en favor de la parte patronal, está decide integrar se para la defensa de sus intereses ya sea por medio de Cámaras o Confederaciones. Verbigracia CANACINTRA Y COPARMEX.

-Para la formación de un sindicato es indispensable que este se constituya en forma permanente, para la defensa de los derechos, y elevación de vida en general de sus integrantes, ya que solo mediante la permanencia se pretenderá alcanzar los objetivos trazados para los cuales fue constituido, ya que de no darse la permanencia en la asociación de trabajadores o patrones, estaríamos en presencia de la Coalición, que es el antecedente para el ejercicio del derecho a la sindicalización y formación de sindicatos.

-Una vez ejercido el derecho a la sindicación, se dará nacimiento a una persona jurídica con sustantividad propia y distinta a la de sus integrantes, teniendo inclusive capacidad jurídica, de conformidad con lo establecido en los artículos 374, 375, 376, 377 y 378 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en concordancia con los artículos 25 fracción IV, 26, 27 y 33 del Código Civil, para el Distrito Federal.

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para...

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva...

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

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

-Asimismo una vez constituido el sindicato, tendrá como objetivo principal a seguir la defensa de los derechos, como la elevación del nivel de vida en general de sus miembros, ya sean derechos individuales o colectivos. (artículos 356, 357- y 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

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 representarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

2.- DEFINICION DE SINDICATO, CONFORME AL ARTICULO 356, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

... " 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 fun-

dada el 16 de septiembre de 1872 denominada Círculo de Obreros, constituida en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos ". (6)

... "Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores, o patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y - defensa de sus respectivos intereses ". (7)

De la definición anteriormente señalada podemos deducir luego entonces que un sindicato se constituye de la asociación de trabajadores o patrones, pero nunca jamás dicha asociación podrá darse en forma mixta, es decir entre patrones y trabajadores, toda vez que valga la expresión dichas clases son como el agua y el aceite el cual nunca se podrán mezclar entre si, ya que mientras para la clase trabajadora sus objetivos a seguir será la aplicación correcta y adecuada de la pretendida justicia social que repercute en ella misma en el mejoramiento de vida en general como en mejores condiciones económicas, mientras que para la parte patronal su fin inmediato será el acrecentamiento del capital invertido en su empresa a costa del -- trabajo desempeñado por sus obreros.

-Es necesario señalar que aunque la definición que nos da el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, no hace referencia a la permanencia o duración de los sindicatos, es el artículo 371, de la Ley en cita, en la fracción IV quien nos señala que a falta del señalamiento de duración de un sindicato, se entenderán estos constituidos por tiempo indeterminado.

 (6) Eusebio Ramos Martínez y Ana Rosa Tapia Ortega, el Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, tercera edición, editorial Ecasa, México, 1986, pág.13.

(7) Ley Federal del trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 59a., edición actualizada, editorial Porrúa, México 1989, página 174.

-Asimismo el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de -- sus respectivos intereses, no nos hace mención en cuanto a un -- mínimo exigido para constituir un sindicato ya sea de trabaja -- dores o patrones, interpretandose tal definición en el sentido -- que bastaría el acuerdo de dos trabajadores o mas para poder -- constituir así un sindicato, más sin embargo tal consideración -- viene a ser desechada al señalar el artículo 364 de la Ley en -- cita, que los sindicatos deberán de constituirse con veinte -- trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo -- menos.

-Una vez constituida la persona moral social, se fijarán co -- mo objetivos a seguir el estudio, mejoramiento y defensa de -- los intereses tanto de los trabajadores como de los patrones.

Eusebio Ramos, señala que debemos diferenciar entre objeto -- inmediato y mediato del sindicato, siendo el objeto inmediato -- ... " Los de tipo realístico y atañen directamente a las condi -- ciones de trabajo y vida de los obreros. Asimismo los objetos -- mediatos son de tipo ideológico, representados por la aspira -- ción de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras eco -- nómicas y jurídicas del ámbito nacional o internacional en que -- actúan, y conformando las ideologías social que tales dirigen -- tes profesan ". (8)

Como se señaló anteriormente los objetivos a seguir entre -- un sindicato de trabajadores y uno de patrones serán totalmen -- te opuestos, ya que la clase trabajadora buscará siempre un --

 (8) Eusebio Ramos Martínez y Ana Rosa Tapia Ortega, el Derecho -- Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, tercera edi -- ción, editorial Ecasa, México, 1986, página 41.

mejoramiento o elevación de vida económico y social, mejoramiento que repercutirá en la familia de cada trabajador; mientras que para la parte patronal sus intereses a seguir sera el incremento de su capital, a costa de la explotación de sus trabajadores.

3.- DIFERENCIAS ENTRE SINDICATO Y COALICION.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente, - - señala que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Asimismo el artículo 356, nos dice que por sindicato debemos entender la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Luego entonces de los conceptos anteriormente citados de -- coalición y sindicato podemos señalar las diferencias que existen entre uno y otro.

a.- La coalición se da en forma transitoria, el sindicato es en forma permanente.

Artículo 355.- Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 371, fracción IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

b.- La coalición no requiere de registro alguno para su funcionamiento, el sindicato si, los de competencia Federal, deberán de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previ-

sión Social, y en los casos de competencia Local ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local ...

c.- La coalición puede integrarse con más de dos trabajadores o patrones, hago la mención que la Ley Federal del Trabajo no señala un número mínimo de trabajadores o patrones para la integración de una coalición, ya que de la definición que nos da la Ley en el artículo 355, al señalar que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores... se deduce luego entonces que para que se integre la misma bastará el acuerdo de dos trabajadores o patrones.

En cuanto a la integración de un sindicato del concepto que nos da del mismo la Ley, en el artículo 356, podría interpretarse en el sentido de que bastaría también el acuerdo de dos trabajadores o patrones para dar nacimiento jurídico al sindicato, pero la Ley a este respecto sí exige un número mínimo para la integración de los mismos, al señalar en el artículo 364, que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Debemos de entender como trabajador activo, aquella persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal-subordinado. (artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo).

Asimismo el artículo 364 de la Ley de referencia señala que se tomarán en consideración para la determinación del número mínimo de trabajadores aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de pre-

sentación de la solicitud de registro del sindicato y en la -- que se otorgue ésta.

Acertado señalamiento por parte del legislador, al reivindicar el derecho a la sindicalización por parte de los trabajadores para que estos puedan constituir sindicatos, a través de los cuales buscarán que se llegue a la pretendida justicia social en cuanto al reconocimiento de sus derechos y mejores niveles de vida económica y social en general de la clase trabajadora, ya que la mayoría de las veces es muy común ver en la -- práctica que los patronos ante el " temor " de ver creado un -- sindicato dentro del seno de su empresa, muchas veces acuden a la represión en contra de los principales dirigentes de algún movimiento con pretensiones de constituir un sindicato, al separarlos así de las fuentes de trabajo, pretendiendo de esta -- manera coartar un derecho reconocido constitucionalmente por y para la clase trabajadora.

d.- Los objetivos a seguir para los cuales fue constituida una coalición, serán muy distintos a los que persigue un sindicato, ya que la coalición tendrá como objetivos la defensa de los intereses comunes de sus integrantes, mientras que para el sindicato sus objetivos serán el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses de sus integrantes.

e.- La coalición no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, ni de un contrato Ley, de conformidad con lo señalado en los artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadoras y uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos...

Artículo 404.- Contrato Ley es el convenio celebrado entre-

uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o -
 uno o varios sindicatos de patrones...

De lo anteriormente señalado se deduce que el titular de un contrato colectivo de trabajo y un contrato Ley, será siempre un sindicato. No siendo óbice lo anterior para que la coalición ejercite el derecho de huelga, tal y como se desprende -- del artículo 440 de la Ley en cita, que señala que " huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ".

4.- REQUISITOS DE FORMA, FONDO Y MAYORIA PARA LA CONSTITU-- CION DE SINDICATOS, CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VI-- GENTE.

Para Nestor de Buen, la constitución de todo sindicato debe de analizarse desde tres puntos de vista importantes a seguir, el político, el social y el jurídico.

a).- Desde el punto de vista político... " la formación de los sindicatos ha de considerar la actitud del Estado frente a la decisión de los trabajadores de unirse para la defensa de - sus intereses comunes.

b).- El punto de vista social, atendería, fundamentalmente a la necesidad que los trabajadores tienen, y eventualmente -- los empleadores, de unirse para su defensa.

c).- Desde el punto de vista jurídico, sería la formación-- de los sindicatos que implica la clasificación del acto consti tutivo y el examen de sus elementos ". (9)

 (9) Nestor de Buen Lozano, Organización y funcionamiento de --

El Doctor Mario de la Cueva, señala que en la constitución de todo sindicato, deben darse los requisitos siguientes; de fondo, en cuanto a las personas y formales.

-Los requisitos de fondo son, ... " aquellos elementos que integran el ser social del sindicato ". (10)

Es decir que los requisitos de fondo son aquellos elementos que la LFT nos señala para que pueda constituirse y dar así -- nacimiento jurídico a una persona moral social, verbigracia:

Que solo podrán ser titulares exclusivamente del derecho a la sindicalización y consecuentemente a la constitución de sindicatos, tanto trabajadores como patrones, según se desprende de lo señalado en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional y artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Artículo 123, apartado "A", fracción XVI, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

De lo anteriormente expuesto, se deduce que de darse una -- asociación de personas no pertenecientes a ninguna de las dos clases ya señaladas (trabajador o patrón), estaremos en presencia de otro tipo de persona moral.

los Sindicatos, primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, página 20.

(10) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial, Porrúa, S.A., México 1986, Página 332.

Asimismo, es importante señalar que la asociación para la constitución de un sindicato, ya sea de trabajadores o de patronos no debe darse nunca jamás en forma mixta, toda vez que ambas partes del escenario laboral persiguen fines opuestos.

En cuanto al señalamiento anteriormente citado nuestro máximo tribunal a través de la Cuarta Sala ha sustentado en la ejecutoria pronunciada el día 17 de agosto de 1932, en el Amparo Directo 401/38/1a. promovido por Ramón Martín del Campo, la siguiente Tesis.

" Los sindicatos reconocidos por el artículo 123 son aquellos que están integrados, bien por trabajadores, bien por patronos sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patronos, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal; propósito que se desvirtuaría si se reconociera la existencia de asociaciones mixtas ".

Una vez que han decidido asociarse ya sean trabajadores o patronos para constituir una persona moral social, se deberán fijar objetivos a seguir, siendo tales objetivos, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (artículo 356 de la LFT).

En cuanto a los requisitos a la persona, el Dr. Mario de la Cueva considera ... " La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las esencias mejores del derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la Ley. Así esta consignado en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional, en la parte que dice que los obreros tendrán derecho. ... esto es todos los trabajadores tendrán derecho --

pues la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y otros no ". (11)

Esto quiere decir que de acuerdo a la fracción XVI, del artículo ya citado, la regla general en cuanto al derecho a la sindicalización la constituye el que sólo se necesita ser trabajador o patrón para ser titular del derecho previsto en la fracción en estudio, asimismo prevé el artículo 358 del LFT inclusive que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Dandose inclusive una norma de carácter Internacional que reconoce la libertad sindical en cuanto a la Constitución de sindicatos a partir de su relación con el Estado, norma prevista en el convenio 87 de la OIT, en el año de 1948, convenio que fue aprobado por el Senado de nuestro país, siendo publicado a través del Diario Oficial de la Federación el día 16 de Octubre de 1950. Por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 133 constitucional, dicho convenio es Ley Suprema y de aplicación general en nuestro país.

La excepción para poder formar parte de un sindicato nos la da la LFT, en el artículo 363, al señalar que no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. No siendo óbice el señalamiento anterior para que se pudiera constituir un sindicato de trabajadores exclusivamente de confianza. Al respecto los Lic. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera señalan lo siguiente:

..." Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en --

(11) *Ibidem.* página siguiente.

los sindicatos de los demás trabajadores, pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos cumpliendo con los requisitos legales ". (11)

-Por lo que hace a los requisitos formales, el Dr. Mario de la Cueva nos señala, ya... " como el nombre lo indica, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos ".(12)

Verbigracia; el artículo 365 de la LFT hace referencia en cuanto al registro de los sindicatos, al señalar que los sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

-En cuanto a los requisitos de mayoría que exige la LFT, para la constitución de un sindicato ya sea este de trabajadores o patrones desde un punto de vista personal, considero aquel número mínimo exigido por la Ley para que se de nacimiento a un sindicato tanto de trabajadores o patrones, al respecto señala el artículo 364 de la Ley en cita, que los sindicatos deberán de constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Tomando para la determinación del número mínimo de trabajadores aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

(11) Ob. Cit, pág. 175

(12) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,

FUNDAMENTO LEGAL PARA LA CONSTITUCION DE SINDICATOS.

El fundamento legal para constituir un sindicato ya sea de trabajadores o patronos lo encontramos en el artículo 357 de la LFT vigente, que señala que "... Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ". (13)

Como ya quedo señalado, los titulares del derecho a la sindicalización serán trabajadores o patronos de conformidad con lo establecido en el multicitado artículo 123 constitucional - fracción XVI, apartado "A".

En cuanto a la manifestación del consentimiento ya sea de trabajadores o patronos para la formación de sindicatos, Nestor de Buen señala que, " únicamente se exige que se exprese de manera indudable, bien en forma verbal, o de cualquier otra manera, levantando la mano, mostrando en la asamblea una tarjeta de determinado color que facilite el recuento de votos, - - etc. (14)

La manifestación del consentimiento para la constitución de un sindicato es expresada en la asamblea constitutiva, quedando asentada tal manifestación del consentimiento en una acta, de la cual debera enviarse copia por duplicado ante la autoridad competente que solicite su registro el sindicato; tal y como lo señala el artículo 365, fracción I, de la LFT.

Es necesario señalar que aunque el derecho a la sindicaliza

cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, pág. 336.

(13) Ob Cit, pág. 174

(14) Nestor de Buen, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Primera edición, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 30

ción garantizado en la fracción XVI del artículo 123 constitucional es un derecho reconocido en general para la clase trabajadora, como para la patronal, y toda vez que el citado artículo se refiere al trabajador en general, la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, en el artículo 363 señala la excepción en cuanto a la regla de que todo trabajador será el titular del derecho a la sindicalización ... " no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza ".

De la simple lectura del artículo en cita podría considerarse que para los llamados trabajadores de confianza el derecho a la sindicalización es nugatorio por perseguir estos fines -- opuestos a los de los demás trabajadores integrantes de un sindicato y toda vez por las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza tal y como lo prevé el artículo 9 de la LFT, que señala... Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como lo señalé, por perseguir los trabajadores de confianza fines opuestos a los de los demás integrantes de sindicatos de trabajadores, es en tal virtud que el legislador, consideró -- pertinente excluirlos para la formación de un sindicato, más -- dicha disposición no es óbice como ya se señaló oportunamente -- para que esta categoría de trabajadores pueda constituir un -- sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses propios.

Ahora bien en cuanto al requisito a la persona integrante -- a un sindicato ya sea de trabajadores o patronos, nos referimos concretamente al formado por trabajadores. Es necesario -- precisar que el único requisito que señala la fracción XVI, -- del artículo 123 constitucional apartado "A", es de que perte-

neza a la clase trabajadora en términos generales, pudiendo -- inclusive formar parte de un sindicato los trabajadores mayo-- res de catorce años, con la única salvedad de que estos no po-- drán formar parte de la directiva de los sindicatos, según se-- desprende de los artículos 362 y 372 fracción I, de la LFT.

Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los -- trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de -- los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciseis años.

- En cuanto a la razón del sexo para poder integrar un sin-- dicato de trabajadores es necesario hacer mención de que la -- palabra trabajador es utilizada en el artículo 123 constitucio-- nal, como por la Ley Reglamentaria del mismo (LFT), en género-- más no en especie, en tal virtud las mujeres podrán formar y-- constituir sindicatos. Fundamentó tal aseveración de confor-- midad con lo señalado en el artículo 30 de la LFT, párrafo se-- gundo que dispone que no podrán establecerse distinciones en-- tre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad.

Amén de que a rango constitucional esta plasmada la igual-- dad jurídica del varón y la mujer. (artículo 4o.)

- Por lo que respecta a la nacionalidad de los trabajadores para poder constituir un sindicato, la garantía prevista en la tantas veces citada fracción XVI, del artículo 123 constitucio-- nal, es una garantía universal, al señalar que solo bastará -- que se tenga la calidad de trabajador para ser titular del de-- recho a la sindicación con la única limitante establecida en -- el artículo 372, fracción II de la LFT, que señala que no po-- drán formar parte de la directiva de los sindicatos los extran-- jeros.

Considero tal prohibición desde un punto de vista personal como una medida de control gubernamental para los extranjeros en la participación activa en la vida de los sindicatos luego de haber sido derogada la prohibición a éstos en actividades políticas.

Una vez que ha decidido un grupo de trabajadores asociarse para la constitución de un sindicato, (esta asociación deberá de componerse de un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos); solicitará su registro ante la autoridad competente ya sea ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia Federal ó ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local;

a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

El acta de la asamblea constitutiva de un sindicato, es el documento por virtud del cual ha quedado expresado el consentimiento de un grupo de trabajadores ó patrones de constituir un sindicato, consentimiento que se hace del conocimiento a la autoridad competente para efectos de su registro.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas ó establecimientos en los que se presten los servicios;

A través de la lista de miembros de un sindicato, la autoridad registrada comprobará que se esta dando cumplimiento a lo

ordenado por la LFT, en cuanto a un mínimo de veinte trabajadores o tres patrones por lo menos para poder constituir así un sindicato.

III.- Copia Autorizada de los estatutos; y

Del estudio que haga, la autoridad registradora de los estatutos podrá calificar si el sindicato que solicita su registro persigue los fines señalados en el artículo 356 de la LFT, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes.

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea que se hubiese elegido la directiva.

Mediante el estudio del acta de la asamblea la autoridad registradora conocerá a cargo de quien corresponderá la representación del sindicato, esto de conformidad con lo señalado en el artículo 376 de la LFT, que señala lo siguiente:

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva.

La autorización de los documentos anteriormente citados -- recaen al secretario general.

Nestor de Buen Lozano nos da el siguiente concepto de registro, señalando que es ... " el típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley ". (5)

(15) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1983, página 712.

El Doctor José Dávalos Morales nos hace el señalamiento de que aunque la Ley no indica en forma expresa a quien corresponde solicitar el registro del sindicato, más se debe entender que como persona jurídica ya constituida, la representación la ejerce el secretario general o la persona quien designe la directiva, salvo que exista la disposición estatutaria especial.

Es necesario considerar que el registro de un sindicato es un acto administrativo y no jurisdiccional toda vez que la autoridad registradora no pretenderá resolver ninguna controversia preexistente de derecho alguno, concretándose esta a dar fe de que el sindicato solicitante de su registro ha sido constituido con los requisitos señalados en la LFT.

Asimismo el Doctor José Dávalos Morales señala, que " el hecho de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sea una dependencia del poder ejecutivo, hace pensar en que el acto registrado se convierte en una forma de control político; y toda vez que los sindicatos de las ramas federales son los más importantes, el control gubernamental en los sectores claves de la producción resulta abrumador ". (16)

No obstante el criterio del citado autor, el artículo 367 de la LFT señala, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo el propio autor señala que es muy común en la práctica y desde luego sin que la Ley lo disponga así, que las autoridades registradoras se encarguen de verificar por medio de un actuario adscrito a éstas, la existencia física

(16) Sílabo de la conferencia sustentada por José Dávalos, el martes 9 de septiembre de 1986, en el auditorio del Instituto de Investigaciones Jurídicas, dentro del II Curso Internacio--

de las personas que integran un sindicato, la calidad de trabajadores o bien que su relación de trabajo hubiese sido rescindida ó dada por terminada durante un período que va de treinta días anteriores a la presentación de la solicitud de registro hasta la fecha en que se otorgue éste, y la manifestación de voluntad de esas personas de querer constituir un sindicato.

Una vez que se presentó la solicitud de registro de un sindicato ante la autoridad competente ya sea ésta de competencia Federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), ó de competencia local (Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje), éstas tendrán un término de sesenta días a partir de la solicitud de registro, para resolver si procede o no proceder el registro del sindicato solicitante, si es de proceder el registro solicitado, las autoridades anteriormente señaladas tendrán la obligación de expedir la constancia respectiva, - - siendo el término para la expedición de dicha constancia de registro el de tres días. (artículo 366 último párrafo LFT).

Es necesario considerar que la constancia que expida la autoridad registradora no nada más es el medio por virtud del cual se da fe de que un sindicato ha sido constituido conforme a lo señalado por la Ley, también servirá para acreditar la personalidad de los representantes de un sindicato, según se desprende de lo preceptuado en el artículo 692, fracción IV, de la LFT, que señala que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

 nal de Derecho del Trabajo Comparado.

La expedición de la constancia de registro, a cargo de la - autoridad competente, es de carácter obligatorio, señalando la LFT solamente, los casos específicos en que deberá fundarse la negativa del registro de un sindicato, limitando así el legislador el acto de autoridad en cuanto a que no se actúe adlibitum en cuanto al otorgamiento de la constancia de un registro de sindicato.

El artículo 366 de la LFT, señala que el registro podrá negarse únicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

Es decir que todo sindicato que se constituya ya sea de trabajadores o patronos debe de tener como finalidades a seguir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, ya que de darse una asociación que tenga como fines diferentes a los señalados estaremos en presencia de una persona moral, pero no de carácter social.

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado por el artículo 364; y

El número mínimo exigido por la LFT para formar un sindicato de trabajadores o de patronos es de 20 trabajadores en servicio activo, y 3 patronos por lo menos. Tomando en cuenta -- para la determinación del número mínimo exigido de trabajadores, aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Es decir que debe de exhibirse por duplicado, copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista de los -- trabajadores con sus generales y con el nombre y domicilio del patrón, empresa o negociación; una copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Una vez satisfechos los requisitos por parte de los trabajadores para obtener la constancia de su registro, y de no existir ningún impedimento de los señalados anteriormente para que un sindicato quede registrado, ninguna de las autoridades registradoras podrá negarlo ad libitum.

Es necesario hacer mención de que puede darse el caso de un sindicato solicitante de su registro ha cumplido con todos y -- cada uno de los requisitos señalados por la LFT, para que la -- autoridad registradora le expida la constancia respectiva señalada en el artículo 366 de la Ley en cita, pero éstas una vez transcurrido el término señalado por la LEY (60 días), no -- han dictado resolución alguna en cuanto a la petición del registro, ante esta situación el artículo 366, último párrafo, -- señala lo siguiente:

... " Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución; y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva ". (17)

(17) Ob cit, pág. 177

Es así como en la disposición legal anteriormente citada en contramos la figura que se ha denominado dentro de la doctrina del derecho laboral como el " registro automático de sindicatos ", figura que aparecerá como consecuencia del silencio por parte de la autoridad competente ante la solicitud de registro propuesta ya sea ésta por parte de un sindicato de trabajadores o patrones.

El denominado registro automático de sindicatos es una forma de garantizar tanto a trabajadores como a patrones el derecho a la sindicalización y consecuentemente a la formación de sindicatos, derecho previsto en la fracción XVI, del artículo-123 constitucional, apartado "A".

Ante la negativa de un registro de un sindicato, o bien contra la determinación de la no expedición de la constancia prevista en el último párrafo, del artículo 366 de la LFT, desde luego que es procedente interponer el juicio de Amparo.

En cuanto al denominado " registro automático de sindicatos ", Baltasar Cavazos señala lo siguiente: ... " Por nuestra parte creo que nunca se dará este supuesto, ya que si las autoridades del trabajo quieren negar el registro, no se abstendrán de dictar la resolución correspondiente, sino al contrario se apresurarán a negarlo ". (18)

Ahora bien por lo que hace a la cancelación del registro de un sindicato, la LFT, en el artículo 369, nos señala únicamente los dos supuestos por virtud del cual se les cancelará el registro respectivo, estos dos supuestos son los siguientes:

 (18) Baltasar Cavazos Flores, Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral, cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1985 página 254.

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse--
únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

En el primer supuesto que señala el artículo en cuestión, -- para que pueda decretarse la disolución de un sindicato deberá emitirse el voto de las dos terceras partes de los miembros -- que los integren, o ya sea por haberse cumplido el término fijado de duración de los sindicatos, términos que desde luego deberá tener que señalarse en los estatutos sindicales. De conformidad con lo establecido en los artículos 379, fracción I y II, y 371 fracción IV, de la LFT.

En cuanto al segundo supuesto señalado en la fracción II, - del artículo 369 de la LFT, serían aquellos verbigracia, el -- que un sindicato estuviera integrado con número inferior al señalado por la Ley para poder constituir un sindicato, es decir con un número inferior a 20 trabajadores, ó menor de tres patrones, como asimismo sería otra causa de su cancelación de un registro del sindicato, el que dejara de tener como fines el estudio, mejoramiento y defensa de sus miembros.

Por lo que hace a la autoridad competente para conocer de la cancelación del registro de un sindicato, el mismo artículo -- 369, en su última parte señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro, el artículo 370 de la LFT, prevé que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, -- por vía administrativa.

Luego entonces de la disposición anteriormente citada se deduce que para el conocimiento de la cancelación del registro -- de un sindicato, registrado ante la Secretaría del Trabajo y--

Previsión Social, la autoridad competente para conocer de dicho planteamiento será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como asimismo conocerán las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de los sindicatos registrados ante ellas.

Es necesario considerar que si bién es cierto el registro de un sindicato es un acto administrativo por virtud del cual la autoridad registradora da fe de que el sindicato solicitante ha quedado constituido conforme a lo establecido por la LFT, no se justificaría que la cancelación del registro se debería de llevar de igual forma por vía administrativa, toda vez que ya existen derechos adquiridos por parte de sus miembros, y estaríamos en presencia de un acto violatorio de las garantías - constitucionales consagradas en los artículos 14 y 16.

En cuanto a la cancelación del registro de un sindicato, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado la siguiente Tesis Jurisprudencial.

" SINDICATOS. CANCELACION DE SU REGISTRO. Si bien es cierto que al registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la Ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, de personalidad jurídica, para proceder a la cancelación de su registro, no debe de seguirse - igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendose el juicio arbitral correspondiente (artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo vigente). Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta Sala, P. 155 ".

El Doctor José Dávalos Morales nos señala que cuando es de-

proceder la cancelación de un registro de un sindicato, que es lo que sucede con el contrato colectivo que tiene firmado éste, al respecto el artículo 403 de la LFT, señala que ... " En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento ".

5.- PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Es necesario considerar o señalar a partir de que momento adquiere personalidad jurídica el sindicato ya sea de la constitución de éste o como consecuencia del efecto del registro.

Para Eduardo García Maynes, la personalidad Jurídica de las personas morales no es creada por el Estado, ya que... " si se declara que el Estado es el creador de la personalidad jurídica, aún cuando no cree el substrato real de ésta, el nacimiento de las personas de derecho quedará por completo al arbitrio del legislador, si se afirma que el reconocimiento tiene eficacia constitutiva, el empleo del término resulta inadecuado -- pues se reconoce lo ya conocido, lo preexistente: se constituye o crea lo que no existía ". (19)

El Doctor Mario de la Cueva, señala que ... " los sindicatos existen desde el momento en que la asamblea de trabajadores decide su nacimiento ". (20)

 (19) Eduardo García Maynes, Introducción al Estudio del Derecho, Trigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1982, página 294.

(20) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo-

Consecuentemente la personalidad jurídica nace desde la --
constitución de los sindicatos.

Nestor de Buen Lozano, señala que ... " la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento ". (21)

Finalmente el Doctor José Dávalos Morales explica que los --
... " sindicatos existen desde que se expresa la voluntad de los trabajadores en la asamblea constitutiva, hecho que queda asentado en el acta correspondiente ". (22)

La LFT en el artículo 357, señala que los trabajadores y --
los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Hay que considerar a partir de que un grupo de veinte trabajadores o tres patrones por lo menos se asocian para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; es cuando se da nacimiento a la persona moral de derecho social y esta adquiere de su simple constitución personalidad jurídica según se infiere del artículo anteriormente citado el cual señala que no se necesita autorización previa para la constitución de sindicatos.

Más sin embargo existe una gran contradicción en la LFT en cuanto a lo señalado en el artículo anteriormente citado y los artículos 365, 368 y 374 que hablan del registro de los sindicatos para que estos legalmente constituidos sean considerados como personas morales y tengan capacidad jurídica para la --

Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1986, página 349.

(21) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 725.

(22) Sílabo de la Conferencia sustentada por José Dávalos, el --

realización de diversos actos jurídicos inherentes al fin que persiguen, pretendiendo de esta manera hacer nugatorio un derecho reconocido por el artículo 123 constitucional, fracción -- XVI.

Del artículo 357 de la LFT que ya señalamos se infiere que para la constitución de algún sindicato no se requiere de registro alguno, luego entonces la personalidad jurídica de estos nace de la constitución de los mismos.

Ahora bien, por lo que hace el registro del sindicato quedo señalado, éste es un acto administrativo por virtud del cual - la autoridad registradora da fe expidiendo la constancia respectiva de que el sindicato del registro ha cumplido con lo establecido por la LFT, en cuanto a su constitución, siendo en tal virtud que el registro es sin duda una medida de control - estatal sobre el sindicalismo.

Por lo que hace a la capacidad jurídica de los sindicatos-- la LFT vigente, en una forma limitativa más no enunciativa señala en el artículo 374 que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I.- Adquirir bienes muebles;
- II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y -- ejercer las acciones correspondientes.

 martes 9 de Septiembre de 1986, en el auditorio del Instituto de Investigaciones Jurídicas, dentro del II Curso Internacional de Derecho del Trabajo Comparado.

Es evidente que el precepto anteriormente citado limita la capacidad de los sindicatos, esto por lo que se refiere a lo dispuesto en la Ley ya que en la práctica laboral vemos a sindicatos celebrando actos jurídicos diversos a los señalados específicamente en las fracciones de la I a la III, del artículo 374, verbigracia:

La celebración de un contrato de trabajo invidual en el cual desde luego el sindicato actuaría como parte patronal, como asimismo en la celebración de contratos de arrendamiento de inmuebles destinados al objeto de su constitución.

6.- LOS ESTATUTOS SINDICALES.

El Dr. Mario de la Cueva nos señala que los estatutos aprobados por la asamblea, son ... " la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos ". (23)

Nestor de Buen Lozano nos indica que ... " el estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato con terceros ". (24)

Asimismo García Abellán dice ... " una característica general del estatuto es la de constituir norma de auto-organización, verdadera columna vertebral del sindicato ". (25)

(23) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1986, página 352.

(24) Nestor de Buen Lozano, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1983, página 40.

(25) Juan García Abellán, Introducción al Derecho Sindical, Pri

De los anteriores puntos de vista respecto de los estatutos sindicales es necesario señalar que predomina en la doctrina -, del derecho laboral el considerar a los estatutos como la norma que tiene que regir las relaciones entre sus integrantes y los sindicatos mismos, como ante terceros, persiguiendo siempre como fin el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de sus integrantes.

En cuanto al contenido de los estatutos, la LFT, en el - - artículo 371, de la fracción I a la XV, nos señala lo siguiente.

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que le distinga de los demás;

Por ser los sindicatos personas morales, de conformidad con lo establecido en el artículo 374 párrafo 1o, de la LFT, y en concordancia con el artículo 25, fracción IV, del Código Civil para el Distrito Federal, y por ser la denominación de las personas morales un atributo, equivalente al nombre de las personas físicas éste constituye un medio de identificación necesario.

II.- Domicilio;

Aunque la LFT, no señala donde tendrán su domicilio los sindicatos para efectos legales, el artículo 33 del Código Civil en concordancia con la LFT señala lo siguiente, las personas--morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración.

mera edición, Editorial, Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, - España, 1961, página 25.

Las que tengan su administración fuera del Distrito Federal, pero que ejecuten actos jurídicos dentro de su circunscripción, se considerarán domiciliadas en el lugar donde los hayan ejecutado, en todo lo que a esos actos se refiera.

III.- Objeto;

El objeto de todo sindicato será el señalado en el artículo 356, de la LFT, es decir el estudio, mejoramiento y defensa de sus integrantes.

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido por tiempo indeterminado.

Por ser la permanencia una característica que distingue al sindicato de la coalición es en tal virtud que el legislador consideró importante suplir la omisión de los trabajadores en cuanto al término de duración de un sindicato, al señalar al respecto que se tendrán constituidos estos por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

Este señalamiento se refiere a las cláusulas de exclusión por admisión, en cuanto a que en un contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante (artículo 395, LFT).

IV.- Obligaciones y derechos de los asociados.

Dentro de una de tantas obligaciones que tienen los sindicalizados para con sus sindicatos señalaremos quizás la más importante para algunos dirigentes sindicales, ésta es el pago de cuotas sindicales ordinarias, el patrón será el encargado -

de llevar a cabo el descuento a cada trabajador de su sueldo-- por las causas señaladas anteriormente, de conformidad con lo señalado en el artículo 110, fracción VI de la LFT vigente.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

en cuanto al derecho de los asociados señalaremos por citar algunos el previsto en el artículo 375 de la LFT.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

VIII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Es necesario señalar que la fracción VII, se encarga de regular y señalar la forma de aplicación de la denominada cláusula de exclusión por separación, al precisar el procedimiento que se debe seguir para la aplicación correcta de la cláusula en cita, no obstante lo anterior el legislador señaló acertadamente que se cumpla en la fracción en estudio la observancia de las garantías de legalidad y audiencia previstas en el artículo 14 y 16 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; y

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

De las fracciones anteriormente señaladas la LFT obliga a -- las mesas directivas de los sindicatos a rendir en forma oportuna cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, precisándose que está obligación no es dispensable (artículo 373 LFT), aunque habría -- de mencionarse que ninguna de las obligaciones señaladas por -- la LFT son dispensables.

En cuanto a la modificación de los estatutos, Nestor de -- Buen Lozano señala, que ... " está facultad la encontramos en una forma indirecta en el artículo 377-II, que obliga a los -- sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su --

directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando - por duplicado copia autorizada de las actas respectivas ".(26)

PATRIMONIO DE LOS SINDICATOS.

El patrimonio de los sindicatos, se constituye no nadamás-- con las cuotas sindicales de sus asociados, ya que como perso-- na moral tendrá capacidad para adquirir inclusive bienes mue-- bles o inmuebles destinados inmediatamente al objeto de su - - institución. (artículo 374, fracciones I y II).

En cuanto al nombramiento de la directiva, ésta desde luego debe de ser aprobada por la asamblea, según se desprende del - - artículo 371, fracción IX de la LFT.

En cuanto a las normas para la liquidación del patrimonio - sindical, como ya se señaló anteriormente ante la cancelación del registro de un sindicato ya sea por la disolución del mismo, ó por dejar de tener los requisitos legales, las autoridades competentes para conocer acerca de la cancelación del registro serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 369 y 370 de la LFT).

Por lo que hace al destino que se le deberá de dar al acti-- vo del patrimonio de los sindicatos, la LFT, en su artículo - - 380, señala que éste se aplicará en la forma que determinen -- sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Fe-- deración o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

(26) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, sépti-- ma edición, editorial Porrúa, México, 1987, pág. 737

Es necesario señalar que aunque el legislador siguió el --- principio de libertad sindical reconoce el derecho para que -- los integrantes de un sindicato determine en cuanto al desti no que se le aplicará al activo del patrimonio de un sindicato, -- yo veo la razón por la cual no se señaló en forma por demás -- clara que el activo del patrimonio de un sindicato una vez que sea de proceder la liquidación sea repartido entre los asocian tes, ya que un sindicato en su inmensa mayoría subsiste de las cuotas sindicales que se le descuenta a cada trabajador de su sueldo, y siendo este el que aporta tales cuotas en tal virtud el patrimonio activo debe de aplicarse a los sindicalizados, -- ya que de haberse dado así el señalamiento anteriormente citado se evitarían posibles fraudes en perjuicio de la clase trabaja dora.

Toda vez que los sindicatos son personas morales, éstos son sujetos de derechos y obligaciones, señalándose en los artícu los 374-III y 377 de la LFT lo siguiente:

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son-- personas morales y tienen capacidad para :

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

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autori dades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a -- su actuación como sindicato;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplica do copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

7.- PROHIBICIONES LEGALES A LOS SINDICATOS EN EL DESEMPEÑO-
DE SUS ACTIVIDADES.

La LFT, en el artículo 378, fracciones I y II, señala en -- una forma por demás clara que queda prohibido a los sindica- - tos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos; y

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lu- - cro.

Es necesario hacer mención que anteriormente estaba prohibi- do a los sindicatos participar en actividades políticas, pro- hibición que perduró hasta la propuesta que hiciera el enton- - ces presidente de la República Mexicana, General Lázaro Cárde- nas en cuanto a que tal prohibición carecía de fundamento lógi- co - jurídico ante la participación sindical en la vida políti- ca de México, cosa que es muy común en estos días en cuanto a- la participación de la clase obrera en la vida política del -- país, ya sea en materia económica o jurídica y social que re- percuta en beneficio de ellos mismos. Verbigracia Pacto de So- lidaridad Económica.

En cuanto a la prohibición señalada en la primera fracción- del artículo 378 de la LFT, es necesario considerar de que no- obstante de participar los sindicatos en su inmensa mayoría en actos religiosos, concretamente en peregrinaciones, fuera de -

este tipo de intervenciones ya no les interesa inmiscuirse en otros tipos de cuestión religiosa.

La prohibición señalada en la segunda fracción, tiene su fundamento en el artículo 356 de la LFT, ya que al constituirse un sindicato tendrá este como objeto, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos asociados, ya que al realizar un sindicato actividades ajenas a su naturaleza se aleja de los principios para los cuales fue creado.

Las posibles sanciones aplicables a los sindicatos en caso de realizar las disposiciones contenidas como prohibidas, la LFT en el Título Séptimo que se encarga de regular las relaciones colectivas no señala al respecto nada, en tal virtud debemos remitirnos al Título Dieciséis que señala las responsabilidades y sanciones tanto de patrones y trabajadores por violaciones cometidas a las normas del trabajo.

Artículo 992.- Las violaciones a las normas del trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionará de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

8.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

Por lo que hace a la disolución de los sindicatos, la LFT, en el artículo 379 prevé únicamente dos causas por virtud del cual procede la disolución de un sindicato; a saber:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En cuanto a la vía a seguir para la tramitación de la disolución de un sindicato el artículo 370 señala lo siguiente.

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Del precepto anteriormente señalado se deduce luego entonces que la vía judicial es la indicada a seguir para la disolución de todo sindicato, siendo las autoridades competentes para conocer de la disolución o cancelación de registro de todo sindicato, la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo señalado en la última parte del artículo 367, de la LFT.

Considero desde un punto de vista personal que el hecho de que el legislador otorgue la facultad exclusiva a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que estas conozcan de la disolución de todo sindicato, obedece en cierta medida a que si también es cierto el registro de un sindicato es un acto administrativo, en el cual las autoridades registradoras no pretenderán resolver controversias algunas de derecho preexistente, en el acto de disolución de todo sindicato ya existen derechos adquiridos por parte de los integrantes, en tal virtud si no se tramitara por la vía judicial la disolución, estaríamos en presencia de un acto violatorio de garantías individuales, concretamente las señaladas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

En cuanto a la forma de liquidación del patrimonio sindical, el legislador parte del principio de libertad sindical al considerar pertinente que fuesen los mismos asociados quienes determinarán la forma de aplicación en cuanto al activo patrimonial, con la salvedad de que tal manifestación queda regulada en los estatutos sindicales, al señalar asimismo que ha falta de disposición expresa, el activo patrimonial pasaría a la-

Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, -- al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A -- falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es necesario considerar que la LFT, no regula en una forma total la disolución de los sindicatos al no prever disposiciones especiales, verbigracia, el aviso a terceros en cuanto al inicio de tramitación de disolución de un sindicato, como asimismo el aviso para los trabajadores que tengan una relación de trabajo para con el sindicato, como se señaló oportunamente en el tema del patrimonio de los sindicatos no veo la razón -- por virtud del cual el legislador no precisó en una forma pordemás en cuanto a que el activo patrimonial de todo sindicato se aplique entre todos los asociados previendo así el evitar posibles fraudes por parte de malos dirigentes sindicales en perjuicio desde luego de la clase trabajadora, ya que al fin y al cabo son estos quienes a través de sus cuotas sindicales -- participan de cierta manera en la formación del patrimonio de todo sindicato.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

... " El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta ". (1)

(1) Ob Cit, pág. 22

CAPITULO III.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONSIDERACIONES GENERALES.

- 1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL CONTRATO COLECTIVO EN -- MEXICO.
- 2.- CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA DOCTRINA MEXICANA.
- 3.- DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 386, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 4.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO, Y SUS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN.
- 5.- CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL TRABAJO Y CAUSAS DE TERMINACION.
- 6.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO Y EL CONTRATO DE LEY.

CAPITULO III.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONSIDERACIONES GENERALES.

1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

Toda vez que la asociación profesional emerge como un hecho social, y ante la necesidad del trabajador mexicano de unirse a través de las convenciones colectivas y buscar así condiciones favorables en el desempeño de sus labores, y al reconocerles el legislador inclusive a los sindicatos personalidad jurídica para que estos tutelen los intereses de los trabajadores, es en tal virtud que tanto la sindicalización como la huelga y las convenciones colectivas forman parte de la trilogía laboral, mismas instituciones que forman la base y el sustento del derecho del trabajo, instituciones a través de las cuales se pretenderá llegar a la justicia social aplicable en favor de la clase trabajadora y concretamente a lo preceptuado en el artículo tercero de la LFT, que a la letra dice que, el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La legislación vinculada a la clase obrera en nuestro país observó una gran importancia a partir de los movimientos obreros en Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, ya que es a partir de estos dos movimientos obreros cuando se empieza a con-

cientizar al trabajador mexicano en torno a su situación laboral que prevalecía en esa época (1906 - 1907)

Es así como de esta manera empieza un gran auge en México por el sindicalismo, aunque en especial por los reglamentos de -- trabajo, mismos que han sido considerados como antecedentes de -- las convenciones colectivas, aunque cabría hacer mención que -- en esa época en opinión de las legislaturas estatales no existía propiamente diferencia alguna entre los reglamentos de -- trabajo, contratos ordinarios o individuales de trabajo y las -- convenciones colectivas, esto trajo como consecuencia una serie de confusiones, mismas que vendrían a ser despejadas tiempo después en el Código Federal del Trabajo de 1931, quién de una manera clara regulaba las dos especies de convenciones colectivas que hoy son reguladas por la LFT vigente, es decir el contrato colectivo de trabajo y el contrato Ley.

Es a partir del 13 de abril de 1915, cuando por primera vez el intento de reglamentar los contratos colectivos de trabajo -- a través de un proyecto de Ley elaborado por el Licenciado -- Zubarán Campani, proyecto que señalaba que el contrato colectivo es una Ley normativa que fija las condiciones de los futuros contratos individuales.

Tiempo después el día 6 de octubre de 1915, la Ley de Agustín Millán, aplicable en el Estado de Veracruz, disponía el establecimiento de una multa al patrón que se negara a tratar -- con las asociaciones profesionales obreras.

Es necesario mencionar que es en esta Ley quizás donde nace la facultad otorgada a los sindicatos para exigir de un patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, aún en contra de la voluntad de éste, disposición aplicable en la Ley Federal -- del Trabajo vigente, concretamente señalada en el artículo 387, que menciona ... " el patrón que emplee trabajadores miembros-

de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo ". (2)

Señalando inclusive el artículo anteriormente citado, que - ante la negativa del patrón a querer firmar un contrato colectivo de trabajo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

Posteriormente en el Estado de Yucatán, Samuel Alvarado hacía referencia a los convenios industriales, consideraba estos como obligatorios, establecía que los trabajadores podían acudir a los tribunales del trabajo, los cuales estaban facultados para determinar las cláusulas de prestación de servicios, teniendo éstas el carácter de obligatorias en caso de la negativa de un patrón a firmar un contrato.

Asimismo encontramos otros antecedentes legislativos del -- contrato colectivo del trabajo, en la Ley Sobre Asociaciones -- Profesionales, de Cándido Aguilar, de fecha 8 de febrero de -- 1916, aplicable al Estado de Veracruz, esta Ley en su artículo noveno regulaba la figura del contrato colectivo de trabajo, -- pero siguiendo los lineamientos marcados en las leyes anterior -- mente citadas (Samuel Alvarado, Cándido Aguilar, como asimis -- mo el proyecto de Zubarán Company).

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
(1917)

Es necesario considerar que la constitución de 1917, concre

(2) Ibídem, página 184

tamente en el artículo 123, no hace mención expresa de los contratos colectivos de trabajo como instrumento jurídico para seguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción (capital y trabajo), aunque habría que señalar que si bien es cierto que están reconocidos en las fracciones XVI y XVII los derechos de sindicación y de huelga en favor de la clase trabajadora, ésta a través de las convenciones colectivas buscará que se llegue a la aplicación de mejores condiciones de trabajo en el seno de una empresa o establecimiento, para hacer así una disposición legal efectiva, y que no resulte simplemente una declaración " romántica " lo señalado en el artículo tercero de la LFT, que señala que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

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

En tal virtud por lo expresado anteriormente, si bien es cierto, como ya se señaló en la Constitución, en el artículo 123 no hace mención expresa de los contratos colectivos de trabajo, bien se podría entender que estos se encuentran referidos en el proemio del artículo en cita, que señala que "... " Las Leyes que sobre el trabajo 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 ". (3)

Tal aseveración tiene su fundamento legal, desde luego como ya señalé en el proemio del artículo 123 constitucional, co

 (3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Primera Edición, Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985, pág. 299

mo asimismo en el artículo 17 de la LFT vigente, que preceptúa lo siguiente.

... " Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho; los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad ". (4)

Al continuar con los antecedentes legislativos del contrato colectivo de trabajo, citaremos a la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Chiapas, expedida por el gobernador provisional, en el año de 1918, del día 11 de mayo, quien en el artículo 186 señala lo siguiente:

... " con el nombre de contrato colectivo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos a fin de someter a las mismas reglas y sujetas a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo ". (5)

Asimismo en rango de importancia mencionaré la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, de fecha 30 de noviembre de 1928 la cual el capítulo segundo lo denominaba del " Contrato Colectivo ", artículo 27, el cual señalaba que se da el nombre de contrato colectivo de trabajo, ... " a la convención celebrada

(4) Ob Cit, pág. 31

(5) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1987, página 762.

entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores con el fin de establecer ciertas -- condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y trabajadores, en cada caso ".(6)

Es necesario considerar que ninguna de las leyes anteriormente citadas regulaba las dos especies de convenciones colectivas que hoy en día regula la LFT, (contrato colectivo de -- trabajo y contrato Ley), más aún inclusive se equiparaba el -- contrato individual de trabajo con el contrato colectivo ordinario. Es a partir del primer proyecto de Código Federal del Trabajo (1928), por parte de la Secretaría de Gobernación, -- cuando se regulan las dos especies de convenciones colectivas -- anteriormente señaladas.

El artículo 23, del citado proyecto de Ley señalaba que el contrato puede ser en cuanto a su forma de contratación - - - ... " individual o colectivo. El contrato colectivo es el celebrado por un grupo de trabajadores sindicados o no sindicados para fijar las condiciones generales de trabajo ". (7)

Asimismo en el artículo 57 del citado proyecto de Ley, se reguló la figura jurídica de el contrato Ley, al cual sin pretender dar una definición lo señalaba como un convenio en virtud del cual los representantes de un sindicato o de un grupo de trabajadores no sindicados y un patrono, o varios fijarían las condiciones de trabajo que deberán de tener los contratos individuales y colectivo que se celebren en determinado establecimiento, industria o región, en su caso, entre patronos -- y trabajadores de una profesión arte u oficio.

 (6) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- Tomo II, cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1986, página 1411.

(7) Proyecto de Ley Federal del Trabajo, Secretaría de Gobierno

PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Este proyecto de Ley fue elaborado por la Secretaría de Industria, obra del ilustre jurista Don Eduardo Suárez, proyecto de Ley que a la postre sería el primer Código de Aplicación Federal en materia de trabajo, en toda la República Mexicana.

En el artículo 41 del proyecto de Ley (actualmente 386), nos señalaba lo que debíamos de entender por contrato colectivo de trabajo, preceptuando lo siguiente:

Contrato colectivo de trabajo es ... " todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo ". (8)

Es necesario mencionar que el citado concepto paso literalmente al Código Federal del Trabajo de 1931, como asimismo a la LFT, en su artículo 386, con la inclusión de las palabras-- empresa y establecimiento, lugares donde deberán de regir las condiciones de trabajo convenidas entre sindicato y patrón.

El artículo 43 del proyecto en cita señalaba la obligación de la parte patronal de celebrar el contrato colectivo con el sindicato solicitante, siempre y cuando el patrón empleare --- trabajadores pertenecientes al sindicato al que esté adherida la mayoría de los de su negociación.

Esta disposición la encontramos asimismo regulada en la LFT vigente, en el artículo 387, la cual señala que el patrón que-

ción, México, 1928.

(8) *Ibidem*, página 414.

emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo.

El artículo 42 del citado proyecto señalaba que debería existir un solo contrato colectivo en cada empresa, ya que a través de éste sería el medio para imponerse el régimen de igualdad en las condiciones de trabajo.

Asimismo el artículo 47, (hoy 396) hizo extensivo los beneficios estipulados en los contratos colectivos de trabajo, a los trabajadores que no fueran miembros de los sindicatos titulares de los contratos colectivos.

Por lo que hace el contrato Ley, el proyecto de Código Federal de Trabajo, y el mismo Código Federal del Trabajo de 1931, señalaban que cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

En la exposición de motivos se señalaba la justificación de la extensión de los contratos Ley, toda vez que así se aplicaba el principio de igualdad entre la clase trabajadora.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970)

La Ley Federal del Trabajo vigente, se encargó de seguir -- los mismos lineamientos del Código Federal del Trabajo de 1931, agregando solamente al final del concepto de contrato colecti-

vo de trabajo, las palabras empresa y establecimiento, como ya se había señalado oportunamente.

En cuanto al contrato Ley, el artículo 404, señala que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federa-tivas, en una o varias zonas económicas que abarquen uno o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

2.- CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA DOCTRINA.

a.- Para el Dr. Mario de la Cueva, el contrato colectivo de trabajo es ... " el convenio que celebran los representantes-- de los trabajadores y de los patrones, destinados para fijar -- sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante -- cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio ".(9)

b.- Nestor de Buen Lozano, se concreta solamente a transcri-bir el concepto de contrato colectivo de trabajo que nos señala la LFT, en el artículo 386, que a la letra dice; ... " el -- convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajado-res y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de pa-- trones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales

 (9) De la Cueva, De Ferrari, Russomano, Alonso Olea y otros, De-recho Colectivo Laboral, Asociaciones, Profesiones y Convenios Colectivos, primera edición, Editorial de Palma, Buenos Aires-1973, página 250.

debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ". (10)

c.- León Duguit, lo identifica como un régimen legal según el cual deben celebrarse los contratos individuales miembros de los grupos sociales ". (11)

d.- Finalmente Francesco Carnelutti; señala que ... " no es más que un acuerdo de dos o más sindicatos para regular las relaciones de trabajo ". (12)

De los conceptos anteriormente citados cabe señalarse que en la doctrina predomina el pensamiento de que el contrato colectivo de trabajo, es la norma a través de la cual se regularán las relaciones de trabajo desempeñadas en una empresa o establecimiento, por así haberse convenido por ambas partes del escenario laboral, (trabajo y patrón).

3.- DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 386, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

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.

(10) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1987: Página 745

(11) Ibidem, página 747.

(12) Ibidem, página siguiente.

De la anterior definición, se deduce luego entonces:

a.- Que el contrato colectivo de trabajo, conforme a la LFT, en su artículo 386, su naturaleza jurídica es la de un convenio.

b.- Que el contrato colectivo puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, a través de sus representantes sindicales.

c.- La celebración del contrato colectivo del trabajo tendrá como contraparte a uno o varios patrones; o unos o varios sindicatos de patrones.

d.- Que el objeto de todo contrato colectivo de trabajo, será el establecimiento de las condiciones sobre las cuales deba prestarse el trabajo.

e.- Que las condiciones sobre las cuales deba prestarse el trabajo deberán de aplicarse en una o más empresas o establecimientos.

Asimismo es necesario considerar que si bien es cierto el derecho a la sindicalización es un derecho individual de todo trabajador, reconocido por el constituyente de 1917, en la fracción XVI, en tal virtud para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá de estar representada la clase trabajadora a través de un sindicato, ya que los trabajadores actuando por propio derecho, carecen de facultad legal alguna para celebrar algún contrato colectivo de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 386, de la LFT.

4.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN.

a.- El Dr. Mario de la Cueva determina la Naturaleza Jurídica del contrato colectivo de trabajo, al señalar que ... " se trata de una institución de derecho público, que es la norma que reglamenta la organización y la actividad del poder público, y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe de tener también ese carácter ". (13)

b.- Nestor de Bueno Lozano, señala que la Naturaleza Jurídica del contrato colectivo de trabajo es ... " la de un acto de bido de finalidad normativa, siendo estos tipos de actos, los que resultan de una manifestación de la voluntad del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal.

Concluye el propio autor, señalando que el contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico propio del derecho social -- pero no exclusivo, aún cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le pueda equiparar, siendo por tal virtud, que debe ser incluido en los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos ". (14)

c.- Baltasar Cavazos Flores, señala que al contrato colectivo de trabajo ... " lo seguirá llamando en lo futuro contrato colectivo, para evitar más confusiones innecesarias, aunque -- de facto y en realidad no sea ni contrato ni tampoco colectivo ". (15)

(13) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, cuarta edición, Editorial, Porrúa, México, 1986, página 419.

(14) Ob cit, pág. 765.

(15) Baltasar Cavazos Flores, Treinta y cinco Lecciones de De-

Continúa señalando el propio autor, que no es contrato, por que todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador.

Es necesario mencionar que no obstante de que la mayoría de los tratadistas del derecho laboral niegan la naturaleza jurídica de los contratos colectivos como tales, es la LFT, en el artículo 386, la que reconoce la naturaleza jurídica de los -- contratos colectivos, en cuanto a que son convenios, toda vez que señala que contrato colectivo de trabajo es el convenio...

Siendo en tal virtud que quedan ubicados dentro de los actos jurídicos, aunque la voluntad juegue un papel secundario-- en éste tipo de actos jurídicos, toda vez que hay que recordar que podrán celebrarse contratos colectivos de trabajo aún en contra de la voluntad de una de las partes, especialmente-- la parte patronal. (artículo 387 LFT).

ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Dr. Mario de la Cueva, señala que todo contrato colectivo de trabajo se encuentra integrado por los siguientes elementos:

a.- La envoltura; b.- El elemento obligatorio; c.- El elemento normativo.

 recho Laboral, cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1985, -
 página 261.

a.- La envoltura, del contrato colectivo de trabajo son - -
 ... " las normas que se refieren a la vida e imperio de la ins-
 titucion ". (16), verbigracia:

El artículo 386, de la LFT, señala que contrato colectivo--
 de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindica-
tos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios --
 sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condicio-
 nes según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más
 empresas o establecimientos.

De lo cual se deduce luego entonces que las partes de toda-
 convención colectiva será un sindicato o varios sindicatos de-
 trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindica-
tos de patrones.

Asimismo dentro del elemento de la envoltura ubicaremos el-
 derecho a solicitar la celebración de un contrato colectivo --
 cuando lo soliciten los trabajadores miembros de un sindicato-
al patrón que los emplee, de conformidad con lo señalado en el
 artículo 387, de la LFT, de donde se deduce que es un derecho-
 reconocido a los trabajadores, el solicitar la firma de un con-
trato, siendo una obligación para el patrón el firmar un contra-
to, ya que en un caso de negativa por parte de éste, los traba-
jadores podrán ejercer el derecho de huelga previsto en el --
 artículo 450, fracción II, que señala lo siguiente:

Artículo 450.- La huelga deberá de tener por objeto:

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del con-
 trato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el
 período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el-

capítulo III del Título Séptimo de la LFT.

Por lo que hace a la duración de los contratos colectivos de trabajo, estos pueden celebrarse por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, o para obra determinada, de conformidad con lo establecido en el artículo 397, de la LFT, que señala el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada...

Por lo que hace la revisión de los contratos colectivos de trabajo, la LFT, en los artículos 399 y 399 bis señala que la solicitud de revisión deberá de hacerse, por lo menos sesenta días antes:

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

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

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

Asimismo el artículo 399 bis señala que sin perjuicio de lo establecido en el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

El artículo 400, se encarga de regular la prórroga en los contratos colectivos de trabajo, la cual operará si ninguna de las partes solicitó la revisión en términos del artículo 399 o si no se ejerció el derecho de huelga, siendo en tal virtud que el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo inde-

terminado.

b.- El elemento normativo de los contratos colectivos de -- trabajo, según el Dr. Mario de la Cueva son... " las cláusulas que determinan las condiciones inviduales o a las condiciones-colectivas para la prestación de los servicios ". (17)

Artículo 391.- El contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeter- minado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestra- miento de los trabajadores en la empresa o establecimientos -- que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a labo- rar a la empresa o establecimiento;

(17) Ob cit, página siguiente.

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

c.- Por lo que hace al elemento obligatorio, el Dr. Mario de la Cueva señala que está formado ... " por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo, y -- por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo ".(18)

Verbigracia: Las cláusulas de exclusión previstas y señaladas en el artículo 395 de la LFT, señalan; que podrá establecerse en el contrato colectivo de trabajo que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

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

En cuanto a la forma que debe de revestir el contrato colectivo de trabajo, está deberá de celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Deberá de elaborarse por triplicado, entregándose un ejemplar para el sindicato y otro para la parte patronal, depositándose el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es necesario considerar a partir de que momento jurídico --

(18) Ob cit, página 441.

surte efectos el contrato colectivo de trabajo, el artículo -- 390 de la LFT, señala que, a partir de la fecha y hora de presentación del mismo, salvo que las partes hubiesen convenido -- en una fecha distinta.

Asimismo por lo que hace a la extensión jurídica y aplica-- ción del contrato colectivo de trabajo, este se extiende a to-- das las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato titular del contrato co-- lectivo, (artículo 396 LFT) con la limitación consignada --- en el artículo 184 de la LFT.

El legislador siguiendo el principio de democracia y de ma-- yoría, consideró pertinente precisar en el artículo 388, frac-- ciones de la I a la III, que el sindicato de empresa o indus-- tria que tenga mayor número de trabajadores será el titular -- del derecho de solicitar la celebración de un contrato colecti-- vo de trabajo. Siendo lógico que la pérdida de la mayoría de-- clarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la-- de la titularidad del contrato colectivo.

5.- CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y CAU-- SAS DE TERMINACIÓN.

Por ser el contrato colectivo de trabajo, el instrumento ju-- rídico por virtud del cual se establecerán las condiciones se-- gún las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, es en tal virtud que el legislador de una-- manera enunciativa, mas no limitativa, señaló en el artículo-- 391, de la LFT, que el contrato colectivo contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

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

IV.- Las jornadas de trabajo.

Por lo que hace al establecimiento de las jornadas de trabajo, es necesario recordar que si bien es cierto estas son acordadas entre representantes sindicales y el patrón, dichas jornadas jamás deberán de exceder de los máximos legales. (artículo 59 de la LFT)

V.- Los días de descanso y vacaciones;

Los días de descanso son los establecidos en el artículo -- 69 de la LFT, que señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de sueldo íntegro.

En cuanto a las vacaciones, la LFT, señala en el artículo - 76, que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

VI.- El monto de los salarios;

La falta de determinación de los salarios traerá como consecuencia jurídica, el que no produzca sus efectos el contrato colectivo, según se desprende del artículo 393 de la LFT.

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

VIII.- Asimismo, disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

IV.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes, no pudiendo concertar las partes contratantes, condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

La LFT, en el artículo 395 señala que 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 estipulaciones 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.

Regulando así de esta manera el legislador las denominadas cláusulas de exclusión por admisión, y por separación.

CAUSAS DE TERMINACION.

La LFT, en el artículo 401, señala específicamente las dos causas por virtud del cual llega a su fin el contrato colectivo de trabajo:

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra.

Para Nestor de Buen Lozano existen dos hipótesis más por virtud del cual se da por terminado un contrato colectivo de trabajo :

III.- Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Asimismo señala el propio autor que ... " aunque la Ley no lo precisa puede producirse una cuarta hipótesis, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. (19)

En cuanto a los casos de disolución del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o de terminación de éste, las condiciones de trabajo dentro de la empresa o estableci-

 (19) Nestor de Buen Lozano, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, primera edición, Editorial Porrúa, México, 1983, página 70.

miento continuarán vigentes. (artículo 403 LFT)

6.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL --
CONTRATO LEY.

El artículo 386 de la LFT, señala que 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.

Asimismo la LFT, en el artículo 404 se encarga de señalar-- que contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios-- sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios - sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen uno o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

De los conceptos anteriormente citados, podemos señalar las siguientes diferencias que existen entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato Ley.

a.- El contrato Ley, es un convenio por virtud del cual tendrá aplicación en una rama de la industria, el contrato colectivo del trabajo, también es de naturaleza jurídica un convenio, solo que regirá las relaciones de trabajo que se establezcan en una o más empresas o establecimientos.

b.- La solicitud para la celebración de un contrato Ley es-

ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (artículo -- 407 LFT), el contrato colectivo de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c.- El contrato Ley debe de celebrarse por varios patrones- el colectivo puede ser firmado por uno o varios patrones, o -- uno o varios sindicatos de patrones.

d.- El objeto de contrato colectivo de trabajo será el esta- blecimiento de las condiciones según las cuales debe de pres- tarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, el objeto del contrato ley será el establecimiento de las condi- ciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama- determinada de la industria.

e.- El contrato colectivo de trabajo surtirá sus efectos ju- rídicos desde la fecha y hora de su presentación ante las Jun- tas competentes, o salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta. (artículo 390 LFT).

El contrato Ley producirá efectos jurídicos a partir de la- fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa salvo - - que las partes hayan señalado una fecha distinta. (artículo - 416 LFT).

f.- El contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse por - tiempo determinado, indeterminado, o para obra determinada. - - (artículo 396 LFT).

El contrato Ley podrá celebrarse únicamente por tiempo de-- terminado, el cual no podrá exceder de dos años de duración.-- (artículo 412, fracción III, LFT).

g.- El contrato colectivo de trabajo, será revisable por lo menos sesenta días antes de su vencimiento.(artículo 399 LFT).

En los contratos Ley, la solicitud de revisión del contrato deberá de presentarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato, por lo menos (artículo 419,II LFT)

... " La fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros ".(1)

(1) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1987, página 593.

C A P I T U L O I V

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE - TRABAJO, VIOLATORIAS DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION.

- 1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.
- 2.- CONCEPTO DE CLAUSULA DE EXCLUSION, EN LA DOCTRINA MEXICANA.
- 3.- EL ARTICULO 395, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, -- VIOLATORIO DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION.
- 4.- CASOS ESPECIFICOS EN LOS CUALES TENDRA APLICACION LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SUS EFECTOS.
- 5.- JURISPRUDENCIA.

CAPITULO IV

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE -
TRABAJO, VIOLATORIAS DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION.

1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Antes de citar los antecedentes legislativos de las cláusulas de referencia, es necesario precisar que en la doctrina -- del derecho laboral mexicano, existen diversos criterios en -- cuanto a la designación terminológica de las cláusulas; así tenemos que el Dr. Mario de la Cueva las denomina ... " cláusulas de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación ". (2) Teniendo los siguientes efectos cada una de las citadas cláusulas:

El propio autor señala, que la cláusula de exclusión de ingreso es ... " una normación del contrato colectivo o del contrato LEY que obliga al empresario a no admitir como trabajados res en su empresa si no a quienes estén sindicados ". (3)

Asimismo señala el citado autor que la cláusula de exclusión por separación; es ... " otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la

(2) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -
Tomo II, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, página 308.

(3) *Ibidem*, páginas 308 y 309.

que formaba parte ". (4)

Nestor de Buen Lozano, sólo se concreta a señalar que la -- cláusula prevista en el segundo párrafo del artículo 395 de la LFT, ... " se le denomina corrientemente cláusula de exclusión por separación ". (5)

Para Baltasar Cavazos Flores, la denominación de cláusula - de exclusión por separación, le parece ... " mala y redundante, así que sólo la llamaremos cláusula de exclusión ". (6)

Finalmente el Licenciado Euquerio Guerrero, considera - - - ... " adecuadas la denominación de cláusulas de exclusión por ingreso y por separación, vértidas por el Dr. Mario de la Cueva, haciendo suyos los argumentos esgrimidos por el citado - - autor ". (7)

OPINION PERSONAL.- Siguiendo la propuesta del Licenciado -- Baltasar Cavazos, en una mejor denominación de las cláusulas-- en estudio, considero que sería conveniente el denominarseles-- simplemente, cláusulas de ingreso y de separación, ya que de - la simple denominación de cada una de ellas se expresa la función y los efectos, siendo en tal virtud por lo anteriormente expuesto que en este tema me concretaré a denominarlas como-- quedo precisado.

(4) *Ibidem*, página 308.

(5) Nestor de Buen, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, México 1987, página 793.

(6) Baltasar Cavazos Flores, *Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral*, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1985, página 263.

(7) Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo*, Décima -

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

La doctrina del derecho laboral mexicano, en su mayoría --- coinciden en señalar en que este derecho nace a partir del movimiento revolucionario, el cual posteriormente a través de -- instrumentos jurídicos (constitución de 1917 y Código Federal del Trabajo de 1931), se encargaría de fijar los derechos y - obligaciones de las partes integrantes del escenario laboral - (trabajador y patrón).

Es necesario hacer mención que es hasta el año de 1931, -- en que se da el primer Código Federal del Trabajo, cuando ha-- cen su aparición las cláusulas de ingreso y separación.

No obstante lo anterior señalado, el Dr. Mario de la Cueva-- indica lo siguiente: ... " Jose Ortiz Petriccioli, miembro dis-- tinguido de la CROM, nos informó que la primera cláusula de -- ingreso de que se tiene noticia, figuró en el contrato colecti-- vo de trabajo que se firmó en el año de 1916, con la compañía-- Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. " (8)

Asimismo seguía señalando el propio autor que ... " salvo - el dato de la industria eléctrica, la primera cláusula de ex-- clusión, en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro de-- recho del trabajo, apareció en la Convencion Textil de 1927,-- con válidez en toda la República ". (9)

quinta edición Editorial Porrúa, México 1986, pág.318.

(8) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo II, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, pág. 309.

(9) *Ibidem*, pág.310

PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA SECRETARIA DE --
INDUSTRIA, 1931.

Es pertinente señalar que el citado proyecto de Ley hacia un reconocimiento pleno de la libertad sindical en su aspecto positivo, negativo y de separación. en sus artículos 236, 237- y 249, los cuales pasaron literalmente a los artículos 234, -- 235 y 24 fracción III, de la Ley de 1931, siendo el artículo - 48 del citado proyecto quién se encargo de regular y reconocer por primera vez en la legislación del trabajo, la cláusula de ingreso, supeditada la aplicación de dicha cláusula, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del patrón:

Artículo 48.- La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes.

A manera de reflexión, señalaré que dicha disposición era a todas luces de tipo civilista, en virtud de la cual la voluntad de las partes juega un rol importante dentro del marco jurídico del derecho civil, no así hoy en la actualidad en las normas del derecho del Trabajo, verbigracia; artículo 387, - - LFT, que señala: 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.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La parte trabajadora ante la Comisión Dictaminadora del Congreso hizo saber en relación al artículo 48, del proyecto de Ley, que para la vigencia de la cláusula de ingreso, dependía de la voluntad de la parte patronal en cuanto a la aplicación de la cláusula en cita, rompiendo así la esencia del derecho del trabajo mexicano, toda vez que se excluía el derecho de huelga, como la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo para obligar a la parte patronal en cuanto a la aplicación de la cláusula de ingreso en la fuente de trabajo, señalaba asimismo la clase trabajadora que la esencia de la cláusula de ingreso sería inútil si no se regulaba también la cláusula de separación, ya que podría darse el caso que un trabajador ya aceptado en la empresa decidiera abandonar el sindicato al cual pertenece, solicitando en tal virtud, que se adicionara la Ley con un artículo más, el 236, que a la letra decía:

El artículo 236.- Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El Dr. Mario de la Cueva, señala que en la elaboración y discusión del proyecto de la LFT, por acuerdo del entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, la comisión invitaba a las partes del escenario laboral

(trabajador y patrón) para que designaran representantes de ambas partes para un cambio de impresiones en torno a la esencia y subsistencia de las cláusulas de ingreso y de separación.

Tanto trabajador como patrón no objetarían la subsistencia y consecuentemente la aplicación de dichas cláusulas, considerando inexplicablemente la clase trabajadora este hecho tan -- significativo, como una conquista legítima a su favor.

2.- CONCEPTO DE CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA DOCTRINA MEXICANA.

El Dr. Mario de la Cueva nos da un concepto general de las cláusulas de ingreso y separación al señalar que ... " son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos Ley -- cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato ". (10)

El Maestro Nestor de Buen Lozano, más que darnos un concepto de las cláusulas de referencia, señala que ... " es el derecho de los sindicatos a convenir, en los contratos colectivos que el patrón admitirá únicamente como trabajadores, a sus -- miembros y el de exigir si así fue acordado con el patrón que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados ". (11)

(10) *Ibidem*, página 309

(11) Nestor de Buen Lozano, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, séptima edición Editorial Porrúa, México 1987, página 587.

El Dr. Hugo Italo Morales, señala que es ... " el derecho de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, para que el patrón admita únicamente como trabajadores, a sus miembros, y el de exigir, si así fue acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o se separen ". (12)

Baltasar Cavazos Flores, señala que la cláusula de ingresos ... " aquella que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada.

En cuanto a la cláusula de separación, señala el derecho -- que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la titularidad del contrato colectivo que contiene, dicha cláusula que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiera renunciado al sindicato o hubiese sido expulsado de él ". (13)

Finalmente Jesús Castorena, aunque no nos da un concepto de la cláusula de ingreso y de separación nos señala que estas -- consisten en:

... " 1.- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.

2.- El deber del propio patrón de despedir al trabajador -- que deje de pertenecer al sindicato.

3.- El deber del patrón de solicitar del sindicato al personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o defini-

(12) Hugo Italo Morales, La Estabilidad en el Empleo, primera edición, Editorial Trillas, México, 1987, página. 99.

(13) Baltasar Cavazos Flores, Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral, cuarta edición, Editorial Trillas, México 1987, página 265.

tivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos.

4.- El deber del sindicato de proporcionar el personal soli
citado dentro del plazo preestablecido ". (14)

De los conceptos anteriormente mencionados, predomina la --
idea de que tanto la cláusula de ingreso como la de separación,
es un derecho que se ejerce por parte del sindicato titular --
del contrato colectivo para que el patrón solo admita trabaja-
dores miembros del sindicato contratante, como asimismo el po-
der solicitar del patrón la separación del trabajo de los tra-
bajadores sindicalizados que se separen o sean expulsados del-
seno del sindicato al cual pertenecen.

Cabría hacer una aclaración en torno al punto de vista de--
Jesus Castorena, ya citado, concretamente en el punto dos en-
cuanto a que se refiere a el deber del patrón de " despedir "-
al trabajador ..., el patrón no despide, sino separa a propues-
ta del sindicato titular del contrato colectivo a los miembros
que renuncien o sean expulsados del propio sindicato, según se
desprende del segundo párrafo del artículo 395 de la LFT.

3.- EL ARTICULO 395, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970,
VIOLATORIO DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION.

El artículo 395, de la LFT, es el encargado de regular las
cláusulas de ingreso y de separación, el cual a la letra seña-
la:

(14) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II sépti-
ma edición, Editorial Porrúa, México, 1987, página 794.

Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Está cláusula y cualesquiera otra 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 separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

En torno a las disposiciones anteriormente señaladas citaremos algunos criterios que predominan en la doctrina en cuanto a la inconstitucionalidad y violación del derecho a la sindicalización en su aspecto negativo por parte de las cláusulas de ingreso y de separación, específicamente ésta última.

El Licenciado Jorge Grizurieta estima que las cláusulas de exclusión por separación ... " no es anticonstitucional porque los derechos de interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares y que si un trabajador no es expulsado del sindicato al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente ". (15)

El Dr. Hugo Italo Morales, señala que ... " se pronuncia --

(15) Ob cit, página 265.

por la desaparición de la cláusula de exclusión por separación, ya que notoriamente es injusta y anticonstitucional ". (16)

Guillermo Cabanellas, se pronuncia en contra de las citadas-cláusulas, ya que evidentemente " son contrarias a la libertad de sindicación, señalando que no tienen justificación alguna, por ser injusta y contraria a las mínimas normas morales que--han inspirado la legislación del trabajo ". (17)

Mario de la Cueva, al referirse a la cláusula de exclusión-de ingreso, declara, ... " en relación con la constitucionalidad de las mismas; nos pronunciamos en aquella ocasión por la legitimidad de las cláusulas de ingreso y preferencia sindical, pero declaramos la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, además porque tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación sindical ". (18)

El Maestro Nestor de Buen, nos señala, que atendiendo la naturaleza social del derecho establecido en la Fracción XVI, -- del apartado "A" del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio, ... " esa naturaleza social del derecho a la sindicalización lleva de la mano a la conclusión de--que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo ". (19)

No obstante el criterio anteriormente vértido, el propio - -

 (16) Hugo Italo Morales, La Estabilidad en el Empleo, primera edición, Editorial Trillas, México, 1987, página 99.

(17) Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo única edición, Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946, página 45.

(18) Ob cit, página 315.

(19) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II, sépti-

autor señala que la fuerza de los sindicatos no debe de fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por ello afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe de ser relegada e inclusive eliminada de la Ley.

Para Baltasar Cavazos Flores, únicamente considera inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, ... " porque tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional ". (20)

Es necesario considerar que de los criterios anteriormente citados, la doctrina considera únicamente como violatoria del derecho a la sindicalización en su aspecto negativo a la cláusula de separación, ya que contraría lo dispuesto en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional apartado "A".

CRITERIO PERSONAL.- Es necesario señalar antes de entrar al estudio de las cláusulas de ingreso y de separación, en cuanto si son o no violatorias del derecho a la sindicalización, que si bien es cierto el artículo 123 constitucional - Fracción XVI, reconoce el derecho a la sindicalización tanto para trabajadores como para patrones, está última para la defensa de sus intereses decide integrarse ya sea a través de Cámaras de Comercio o Confederaciones, verbigracia; COPARMEX.

ma edición, Editorial Porrúa, México, 1985,

(20) Baltasar Cavazos Flores, Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral, cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1985, página. 265.

Es conveniente volver a considerar que es a partir de los movimientos obreros en Cananea y Río Blanco, cuando en México empieza a tener un gran auge los intentos de creación de sindicatos, toda vez que la clase trabajadora se dió cuenta que a través de organizaciones colectivas, estas pasarían a ser el instrumento mediador y representativo de sus derechos de los cuales carecían en su inmensa mayoría los trabajadores mexicanos antes de la promulgación de la constitución de 1917.

A partir de la promulgación de la constitución de 1917, es cuando en el artículo 123 fracción XVI, reconoce el derecho tanto a trabajadores como patronos, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos...

Asimismo como se señaló oportunamente, en el Código Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 234, señalaba que se reconocía a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin que haya necesidad de autorización previa, asimismo el artículo en cita señalaba que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Estableciendo inclusive el artículo 235, que cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 354, parte del principio de la libertad sindical, al reconocer la libertad de coalición de trabajadores y patronos, como el punto de partida o como primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical.

Siguiendo los lineamientos del mandato constitucional, la Ley Reglamentaria en sus artículos 357 y 358 pretende hacer de un mandato constitucional una mera declaración romántica y con secuentemente letra muerta, al señalar lo siguiente:

Artículo 375.- Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Asimismo el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXII y XXVII inciso h, señala lo siguiente:

Artículo 123 constitucional apartado "A", fracción XXII.- - El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato ...

Fracción XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

A mayor abundamiento en torno al derecho a la sindicalización en favor de la clase trabajadora, vista como tal, es decir como un derecho citaremos el convenio número 87, que se celebró en el año de 1948, en la Conferencia de la OIT, en el cual destacan claramente tres de los principales aspectos que debe abarcar el derecho a la sindicalización, siendo estos los siguientes:

a.- Libertad de organizar sindicatos con plena capacidad de

representación.

b.- Libertad de poder o no afiliarse los trabajadores a estos sindicatos.

c.- Autonomía de los sindicatos frente al Estado.

Es necesario volver hacer mención que dicho convenio fue -- aprobado por el Senado de nuestro país, fue publicado en el -- Diario Oficial de la Federación el día 16 de Octubre de 1950, -- por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo -- 133 constitucional, dicho convenio es Ley Suprema de aplica- -- ción general en nuestro país.

No obstante que la libertad sindical, está reconocida como un derecho en favor de la clase trabajadora en nuestra norma constitucional, existe una disposición en la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, en franca contradicción y en forma por demás violatoria pretende hacer nugatorio tal derecho al señalar en el artículo 395, 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.

Por lo que hace el artículo anteriormente citado, como ya se señaló, éste se encarga de regular las cláusulas de ingreso y de separación, y considerando que la cláusula de ingreso no se contrapone a lo dispuesto por nuestra norma constitucional, ya que no se le limita en ningún momento al trabajador para que pueda ejercer su derecho a la sindicalización, tal y como lo dispone el artículo 123 constitucional apartado " A ", fracción XVI, siendo en tal virtud que al considerar a la cláusula de separación como la única de las cláusulas violatorias del derecho a la sindicalización señalaremos lo siguiente:

Es violatoria la cláusula de separación toda vez que la libertad sindical es un derecho y no una obligación para la parte trabajadora, tal y como se desprende de la fracción XVI del artículo 123 constitucional apartado " A ", como asimismo del artículo 358 de la LFT, Ley Reglamentaria del artículo constitucional anteriormente citado.

Es violatoria la cláusula de separación, toda vez que la renuncia de un trabajador al sindicato es un derecho de la libertad sindical en su aspecto negativo de asociación profesional, no siendo justificable que el ejercicio de tal derecho traiga aparejada como sanción para el trabajador la pérdida de su empleo.

Amén de que como se señaló oportunamente, que el aspecto negativo en el ejercicio de la libertad como un derecho del trabajador consistía en la libertad de poder afiliarse a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

Es violatoria la cláusula de separación, no obstante que el legislador pretendió que no se dejara en un estado de indefensión al trabajador que se le aplicará la citada cláusula al establecer en el artículo 371 fracción VII de la LFT, los motivos y procedimientos de expulsión, ya que los sindicatos no --

pueden erigirse en tribunales para determinar el que sus representantes sean separados de sus fuentes de trabajo, toda vez -- que estaríamos en presencia de que las actuaciones de los sindicatos sería la de juez y parte.

Asimismo es violatoria la cláusula de separación, ya que -- contraría lo dispuesto en el artículo 50. de la LFT, que señala lo siguiente:

Artículo 5.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la -- estipulación que establezca:

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de -- los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las -- Normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

A manera de conclusión, señalo que son violatorias las cláusulas de separación, ya que es injustificable que a través de la coacción se le pretenda hacer nugatorio un derecho a la clase trabajadora en cuanto al decidir éste la separación de un -- sindicato. Cuando la mayoría de las veces los líderes sindicales lo ven como excelente negocio por concepto de administración de cuotas sindicales, más aún es injustificable que ante la amenaza de separar de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de ejercer un derecho consagrado constitucionalmente en favor de éste traiga como consecuencia del ejercicio de este -- derecho la pérdida de todos los derechos que hubiese adquirido ya, verbigracia, antigüedad en el empleo.

Es violatoria más aún toda vez que choca abiertamente con -- los principios del derecho del trabajo, concretamente con la -

aplicación de la pretendida justicia social en favor de la clase trabajadora, y de las disposiciones que emanan de nuestra Ley suprema, mismas que pretenden ser violadas y consecuentemente restringir derechos y libertades a través de una Ley Reglamentaria (LFT), ya que de seguir aplicándose la cláusula de separación, y al estar reglamentada a través de una Ley reglamentaria, esta no debe restringir derechos y libertades consagrados en una norma superior a ella (constitución de los EUM) ya que se rompería la jerarquía de un orden jurídico como el establecido en nuestro país que se ha erigido en un Estado de derecho.

4.- CASOS ESPECIFICOS EN LOS CUALES TENDRA APLICACION LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y SUS EFECTOS.

Como ya se señaló, el artículo 395, de la LFT, se encarga de regular las cláusulas de ingreso y de separación, el cual señala lo siguiente:

Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Está 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 la primer fracción del artículo en cita se encuentra - -

regulada la cláusula de ingreso, esta cláusula se aplicará - - específicamente en cuanto a que el patrón se obliga a admitir- exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del - sindicato titular del contrato colectivo, sus efectos y finali- dad de la citada cláusula consistirán en el empleo de trabaja- dores exclusivamente miembros del sindicato contratante.

Por lo que hace a la cláusula de separación, está se encuen- tra regulada en la última parte del artículo 395 de la LFT, --- siendo aplicada específicamente esta cláusula a los miembros - del sindicato titular del contrato colectivo que renuncien o --- sean expulsados del mismo, mediante petición al patrón para -- que los separe éste del trabajo, siendo los efectos siguientes para el trabajador, separación del empleo, consecuentemente -- pérdida de los derechos adquiridos como trabajador, verbigrac- cia; derecho de antigüedad, ahora bien para que proceda la - - aplicación de dicha cláusula es menester precisar la realiza- ción de algunos presupuestos a saber:

a.- La citada cláusula debe de estar contenida en el contra- to colectivo de trabajo.

b.- La aplicación de la citada cláusula ya sea por renuncia o expulsión, esta condicionada a la afiliación del trabajador- al sindicato contratante, pudiendo parecer obvio el citado pre- supuesto, pero es necesario recordar que los contratos colecti- vos tienen alcances jurídicos para aquellos que no están sindi- calizados. (artículo 396 LFT).

c.- El artículo 371, regula los motivos y procedimientos de expulsión; siendo los siguientes:

— La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efec- to de conocer de la expulsión.

— Asimismo la LFT, señala que, cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión— se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá de someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

Para que proceda la expulsión de un trabajador, la LFT, prevé que ésta deberá de ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Respecto a la intervención del patrón en la aplicación de la cláusula de separación, a éste sólo compete, cerciorarse de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula referida, como asimismo desde luego que el trabajador que se le aplique dicha cláusula pertenezca al sindicato contratante.

5.- JURISPRUDENCIA.

En torno a la cláusula de exclusión por separación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

CLAUSULA DE EXCLUSION.

" El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley ".

QUINTA EPOCA	Págs.
TOMO LXI GARCIA ANTONIO G.	1187
TOMO LXIV OLGUIN EDUARDO	1593
TOMO LXV COLGATE PALMOLIVE PETT	2575
TOMO LXXV AGUIRRE LUIS	6545
TOMO LXXVI CORDELERIA DE SAN JUAN	

Jurisprudencia cuarta Sala, informe 1981 segunda parte, - -
tésis 24 pág. 20

CLAUSULA DE EXCLUSION.

" Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fuera legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es preciso la concurrencia de los siguientes hechos: que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió -- uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar -- en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, en el sentido en que votó y su firma), - que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el - - acuerdo de expulsión " .

Amparo directo 448/56 Agustín Rentería.- Fallado el 11 de junio de 1958.

Cuarta Sala Sexta Epoca, Volúmen XII, quinta parte, Pág.87

Cuarta Sala Informe 1958, Pág. 19.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA.- " Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión - cerciorarse a).- De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b).- Que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c).-Que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores " .

Amparo directo 1535/940 Sec. 1a.- Cía. de Servicios Públicos de Nogales, S.A.- 6 de Septiembre de 1940.- Unanimidad de votos relator. O.M. TRIGO.

Quinta Epoca, TOMO LXV página 3257.

CUARTA SALA APENDICE DE JURISPRUDENCIA.

1975 QUINTA PARTE, página 32, 2a. relacionada de la Jurisprudencia, " Cláusula de exclusión "; en este Volúmen, Tesis - 133.

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA .-

" Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246-- de la LFT de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindica

les, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos-terceras partes de sus miembros ".

QUINTA EPOCA:	PAGINAS.
TOMO LXVI.- DEAN DELGADILLO ALFREDO	1299
TOMO LXXVII.- GARCIA PRISCILIANO	1104
TOMO LXXVIII.- CHINAS ALFREDO	2944
TOMO CIII.- CORONA DIAZ JULIA Y COAGS.	1232
TOMO CXVIII.- LINEAS URBANAS DE CAMIONES ROJOS, S.A.	509

JURISPRUDENCIA.- 4a. Sala Séptima época, volumen semestral-151, 156 Quinta parte, página 100.

JURISPRUDENCIA.- 4a. Sala Informe 1981, segunda parte, Tesis 27 página 22.

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA FACULTADES DE LAS JUNTAS.- " Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado validamente 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 125.- Sindicato de telefonistas de la República Mexicana.- 20 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Cuarta Sala Séptima Epoca.- Volúmen semestral 127-132, quinta parte, página 15.

COMENTARIO:

De las Tésis Jurisprudenciales anteriormente citadas, es evidente que nuestro máximo Tribunal ha guardado silencio en cuanto a considerar si la cláusula de separación es o no violatoria del derecho sindical en su aspecto negativo en favor de la clase trabajadora, ya que, si bien es cierto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sigue el lineamiento de respetar una supuesta libertad sindical dentro del seno de los sindicatos, al establecer ésta el procedimiento a seguir por parte de los sindicatos contra los trabajadores que renuncien o sean expulsados de los mismos, pretende supuestamente vigilar los derechos de la clase trabajadora y evitar así, el uso de dicha cláusula en una forma inadecuada; siendo como consecuencia que no deja de ser triste que al ser la Suprema Corte de Justicia de la Nación la encargada de vigilar que no sea violado derecho alguno de los consignados en la Constitución, específicamente para la clase trabajadora, es inconcebible que a través de un consentimiento expreso por parte de dicho Tribunal, se de el reconocimiento así a una norma regulada en una Ley reglamentaria (LFT), que a todas luces es contraria a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, fracción XVI, apartado "A", esto trae como consecuencia el rompimiento del orden jerárquico, jurídico en el cual se ha sustentado nuestra Nación, como un Estado de Derecho, ya que una norma reglamenta

ria jamás debe de hacer nugatorios o restringir derechos consignados en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de la cual se deriva ésta.

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA.- Es evidente que los titulares del derecho a la -- sindicalización, previsto en el artículo 123 constitucional, -- fracción XVI, apartado "A", son la clase trabajadora y la parte patronal.

No obstante de ser un derecho reconocido en favor de la parte patronal, ésta decide integrarse a través de Cámaras o Confederaciones, para así hacer representar sus derechos; verbigracia: CANACINTRA Y COPARMEX.

SEGUNDA.- La libertad sindical, es el derecho individual de la clase trabajadora, de poder constituir sindicatos, de afiliarse, ó de separarse de los mismos, teniendo como principales objetivos a seguir: la elevación de nivel de vida en general del trabajador, así como la defensa de sus derechos.

TERCERA.- La libertad sindical, es un derecho y una conquista histórica lograda por la clase trabajadora, reconocida como derecho por el Constituyente de Querétaro de 1917, al señalar en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional, apartado "A", lo siguiente: " Que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

CUARTA.- La libertad sindical como derecho de la clase trabajadora, se encuentra regulada asimismo, en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente, Ley reglamentaria

del artículo 123, constitucional, que a la letra dice:

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

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

QUINTA.- La libertad sindical debe de abarcar los tres principales aspectos siguientes, de conformidad con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en el convenio número 87, que señala lo siguiente:

a.- Libertad de organizar sindicatos con plena capacidad de representación.

b.- Libertad de poder o no, afiliarse los trabajadores a estos sindicatos.

c.- Autonomía de los sindicatos frente al Estado.

Hago mención, de que el convenio en cita, fue aprobado por el senado de nuestro país, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 constitucional, dicho convenio es Ley Suprema de aplicación general en nuestro País.

SEXTA.- En torno a la designación terminológica que se les-

debe de aplicar a la cláusula de exclusión por ingreso, y -- cláusula de exclusión por separación; considero pertinente el que se les denomine cláusula de ingreso y de separación, ya -- que de la simple denominación se comprenden los efectos de dichas cláusulas.

SEPTIMA.- Asimismo, por lo que hace a la cláusula de ingreso, considero que ésta no es violatoria del derecho a la sindicalización previsto en el artículo 123, fracción XVI, apartado "A" de la Constitución, toda vez que dicha garantía se refiere al derecho que tienen tanto trabajadores como patrones para -- coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando -- sindicatos, asociaciones profesionales ..., y de la simple lectura del artículo 395 de la LFT, se desprende que no se viola tal derecho, ya que dicha cláusula se encargará únicamente de obligar al patrón a admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

OCATAVA.- En torno a la cláusula de separación, prevista en la LFT, en el artículo 395, último párrafo, es evidente que es violatoria del derecho a la sindicalización en su aspecto negativo, con base en las siguientes consideraciones jurídicas.

a.- Es violatoria la cláusula de separación, toda vez que -- la libertad sindical es un derecho y no una obligación concretamente para la parte trabajadora, por así estar reconocido -- tal derecho en nuestro máximo ordenamiento jurídico, en el -- artículo 123 Constitucional, fracción XVI, apartado "A", como en la LFT, en sus artículos 354, 357 y 358.

b.- Es violatoria la cláusula de separación, toda vez que -- la renuncia de un trabajador al sindicato es un derecho de la

libertad sindical en su aspecto negativo de asociación profesional, previsto en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que fue aprobado por el Senado de nuestro país, siendo injustificable que el ejercicio de tal derecho traiga aparejada como sanción para el trabajador, la pérdida de su empleo.

c.- Es violatoria la cláusula de separación, no obstante que el legislador pretendió que no se dejara en un estado de indefensión al trabajador que se le aplicara la cláusula en cuestión, al establecer en el artículo 371, fracción VII, de la LFT, los motivos y procesamientos de expulsión, ya que los sindicatos no pueden erigirse en tribunales para determinar el que sus representados sean separados de sus fuentes de trabajo, toda vez que estaríamos en presencia de que las actuaciones de los sindicatos serían de juez y parte.

d.- Sigue siendo violatoria la cláusula de referencia, toda vez que, choca abiertamente con lo dispuesto por la Constitución, con lo señalado en el artículo 123, fracción XXVIII, inciso h, como con lo establecido en el artículo 50, fracción XII, de la LFT.

A manera de síntesis, de las consideraciones jurídicas anteriormente señaladas, en torno a la cláusula de separación es conveniente la necesidad de una reforma por lo que respecta a la última parte del artículo 395 de la LFT, en el sentido de que el trabajador afiliado a un sindicato que se separe del mismo, continuará prestando sus servicios para la empresa o establecimiento para la cual trabaja.

Dicha reforma traería como consecuencia jurídica la desaparición del ámbito laboral de la nefasta cláusula de separación.

En cuanto a la aportación que hago al realizar la presente-
tésis considero que a través de la propuesta de reforma ya ci-
tada se reivindicaría el derecho a la sindicalización en favor
de la clase trabajadora; ya que no hay que olvidar que nuestra
nación se ha erigido en un estado de derecho, y una norma regu-
lada en una Ley reglamentaria (LFT) jamás debiera retringir--
derechos o libertades de una norma superior (constitución) -
de la cual deriva, ya que rompería la jerarquía del órden jurí-
dico establecido en nuestro país.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL, Curso de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1967.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, El derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, Primera Edición, Editada por la U.N.A.M., Facultad de Derecho, México, 1974.
- 3.- ALVARADO SMITH, MARIA, El Derecho del Trabajo en las Legislaciones Latinoamericanas, Primera Edición, Editorial Universitaria, S.A., Santiago de Chile, 1950.
- 4.- CABANELLAS, GUILLERMO, Derecho Sindical y Corporativo, Única Edición, Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina 1946.
- 5.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, El Artículo 123 Constitucional y Proyección en Latinoamérica, Primera Edición, Editorial Jus, S.A., México 1976.
- 6.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, Editado por la Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.
- 7.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, Treinta y cinco lecciones de Derecho Laboral, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1985.
- 8.- DAVALOS MORALES, JOSE, Derecho del Trabajo I, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.

- 9.- DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- 10.- DE BUEN LOZANO, NESTOR, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 11.- DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición actualizada por Urbano Farias, Editorial, Porrúa, S.A., México, 1986.
- 12.- DE LA CUEVA DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATI Y OTROS, Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones, Profesiones y Convenios Colectivos, Primera Edición, Editorial, de Palma, Buenos Aires, 1973.
- 13.- GAZCON Y MARIN, JOSE LUIS, Sindicatos y la Libertad de Contratación Tomo I, Segunda Edición, Barcelona, 1907.
- 14.- GARCIA ABELLA, JUAN, Introducción al Derecho Sindical, Primera Edición, Editorial, Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, 1961.
- 15.- J. RUPRECHT, ALFREDO, Derecho Colectivo del Trabajo, Primera Edición, Editado por la U.N.A.M., México, 1980.
- 16.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE, La Libertad Sindical en México, Segunda Edición, Editado por, Universidad Obrera de México, México, 1974.
- 17.- MORENO DANIEL, Derecho Constitucional Mexicano, 7a. Edición, Editorial Pax-México, México, 1983.

- 18.- MORALES SALDAÑA, HUGO ITALO, La Estabilidad en el Empleo, -
Primera Edición, Editorial Trillas, México, 1987.
- 19.- RAMOS MARTINEZ, EUSEBIO, TAPIA ORTEGA, ANA ROSA, El Dere-
cho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, -
Tercera Edición, Editorial ECASA, México, 1986;
- 20.- SORDO GUTIERREZ JOSE, HINOJOSA DE LEON, JUAN JOSE, VOGEL--
ZOLONZ, ALFREDO, Administración de Contratos Colectivos -
de Trabajo, Primera Edición, Editorial, Trillas, Méxi-
co, 1976.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 21.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Co-
mentada, Primera Edición, Editado por Universidad Nacional
Autónoma de México, 1985.
- 22.- Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados --
Unidos Mexicanos, que somete el Lic. Emilio Portes Gil, Pre-
sidente de la República, al II. Congreso de la Unión, Edi- -
ción Oficial, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1929.
- 23.- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de - - -
Diputados, Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, en
viada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitu-
cional de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1968.
- 24.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980-
comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera,
59 Edición, Editorial Porrúa, México.

PUBLICACIONES PERIODISTICAS CONSULTADAS

- 25.- Cuadernos de Educación Obrera, Historia del Movimiento - -
Obrero, Primera Edición, Editada por la Confederación de -
Trabajadores de México, México, 1986.
- 26.- Revista Tiempo, No.2318, año XLV, México 12 de Mayo de - -
1987.