

395



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA ADMISION SINDICAL"

297165

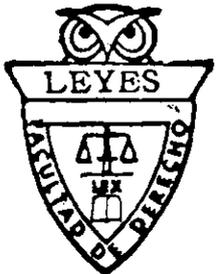
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

LINA HERNANDEZ ESTRADA



DIRECTOR DE TESIS: DR. OSCAR G. RAMOS ALVAREZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

2001



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*A la memoria de mi adorada  
hermanita.*

*DULCE*

*"Porque en tú recuerdo,  
radica mí fortaleza de vivir"*

*Gracias a Dios por  
permitirme, vivir.*

*A mi querida Universidad, por  
darme el orgullo de haber pertenecido  
a ella.*

*A mí madre por sus palabras, su fe y  
confianza de que este día llegaría  
A mí padre por su muda confianza  
y callado cariño*

*A mis hermanas y sobrinas  
por existir*

*Gracias a mi director de tesis  
por su dedicación y paciencia.*

*A Pedro por su ayuda.*

# INDICE

*Págs*

1.-Introducción.....	IV
----------------------	----

## CAPITULO 1

### EL DERECHO DE ASOCIACION Y EL INGRESO A LOS SINDICATOS

1.1 Noción del derecho de asociación, positivo, negativo y de la separación.....	8
1.2 Fundamentos históricos.....	8
1.3 Libertad positiva, negativa y de separación.....	27
1.4 El ingreso a los sindicatos en México en el régimen general.....	28
1.5 Jurisprudencia actual correlativa.....	30

## CAPITULO 2

### LOS ESTATUTOS SINDICALES

2.1 Naturaleza de los estatutos.....	36
2.2 Conformación de los estatutos.....	41
2.3 Aprobación, Registro y Cambio de Estatutos.....	51
2.4 Negativa del registro.....	58

## CAPITULO 3

### LA ADMISIÓN EN LOS ESTATUTOS SINDICALES

3.1 Requisitos.....	63
3.2 Cumplimiento.....	72
3.3 Aprobación de la admisión.....	80
3.4 Acreditación del ingreso.....	84
3.5 Altas y bajas del sindicato.....	85
3.6 Propuesta al trabajo.....	86

## CAPITULO 4

### LA ADMISIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 Cuestiones previas.....	93
4.2 Definición legal del contrato colectivo.....	95
4.3 Configuración del contrato.....	97
4.4 La cláusula de admisión.....	105
4.5 Operación activa y pasiva.....	117
<b>CONCLUSIONES</b> .....	135
Bibliografía.....	138

## INTRODUCCIÓN

A partir de la hipótesis que nos propusimos averiguar en cómo se comporta el sindicato como unidad organizativa importante de la vida social, frente a la posibilidad de ingresar o de retirarse de su seno, hemos abordado en el capítulo 1 de este opúsculo las posibilidades afirmativas y negativas del Derecho de asociación profesional.

En esa parte expusimos lo mismo la naturaleza del sindicato que la naturaleza de la potestad de formar parte de él, así como la regulación de Derecho positivo dentro del régimen general de trabajo en México.

Proseguimos esa exploración en el capítulo 2, en donde analizamos el instrumento básico de la vida y de las funciones del sindicato moderno, esto es, su Ley fundamental, sus estatutos. En una palabra y del lugar que dentro de dichos estatutos ocupan, las posibilidades de ingreso y de retiro antes mencionadas.

Detuvimos el análisis por un momento para esclarecer la naturaleza jurídica de los estatutos y ensayamos su conceptualización.

Subsiguientemente enmarcamos al campo de actuación del sindicato por medio de sus mecanismos estatutarios de ingreso, y del examen concreto de varios estatutos de diversas clases de organizaciones, para ir tejiendo la red de normas en las que debatimos

el problema de la legalidad y de la legitimidad para el caso de que la organización impida el ingreso, así como que el solicitante del mismo hiciera prevalecer su derecho de reunir los requisitos estatutarios.

Examinamos también el ejercicio y de la facultad individual y colectiva del sindicato que interactúan en el ingreso, todo ello dentro del capítulo 3.

Arribados al conocimiento del comportamiento normativo en tales supuestos, emprendimos la tarea de considerar los ángulos que pueden resultar los más dolorosos especialmente para los trabajadores, es decir, la posibilidad real de ingresar al trabajo, de tener un trabajo, de la seguridad de no perderlo, frente a los avatares políticos de la vida sindical y frente a las normas constitucionales que en nuestro parecer rigen en esos campos.

Encontramos sentidas discusiones de las que damos cuenta en el capítulo 4, destinado formalmente al tratamiento de la cláusula de exclusión, tanto en su aspecto pasivo como activo, lo mismo en la doctrina que en la jurisprudencia, y en los textos de los Contratos Colectivos de Trabajo cuyos contenidos hemos ilustrado.

Sobre toda esa trama de cuestionamientos, discusiones y afirmaciones de nuestros pensamientos, llegamos a las conclusiones

que en este modesto trabajo someto a la alta consideración de los señores maestros, quienes en su momento calificarán seguramente con toda bondad el mismo trabajo.

## CAPITULO 1

### *1.1 Noción del derecho de asociación, positivo, negativo y de la separación*

De una manera genérica vamos a intentar conceptualizar el término, para darnos primeramente una idea de lo que nosotros definimos por asociación. Asociación es el conjunto de personas que persigue un fin común y en su caso, persona jurídica por ellos formada. Es sin duda una idea concisa en la cual consideramos abarca lo más importante del término al que nos referimos. Ahora vamos a retomar los aspectos históricos más importantes, para poder entender el proceso por el cual ha tenido que pasar la asociación, venciendo muchos obstáculos para poder ser reconocida y respetada como un derecho que tienen los hombres.

*1.2 Fundamentos históricos de la asociación profesional.* El hombre desde que se tiene conocimiento de su existencia, siempre ha buscado vivir en sociedad, se han observado diferentes maneras de cómo lo ha logrado ya sea en tribu, en familia, en gens pero siempre ha evitado vivir aislado; por tanto, con motivo de su trabajo no podía permanecer aislado y también tendió a unirse, esto es a asociarse, con quienes ejercían su mismo oficio o profesión o que prestaban servicios al mismo patrón. Después de muchos tropiezos

encontrados a lo largo de su existencia, aprende que la unidad de todos en defensa de problemas los cuales les atañen, esto es. sus intereses comunes en lo referente al trabajo, es la única solución viable y con ello se da nacimiento a la asociación, ésta tiene un fin específico y bien determinado, y da como resultado la obtención de las satisfacciones morales y económicas que, como seres humanos, tienen los trabajadores.

Los trabajadores debían asumir su papel en los procesos de producción, saber que el pacto individual con su patrón los pondría en desventaja y sentir la conciencia de clase, conciencia por sí, para actuar colectivamente, con el mayor beneficio, por el momento, para superar jornadas laborales inhumanas y miserables salarios, y después extenderse a los beneficios ampliamente conocidos hoy en el contrato colectivo. *A poco más del siglo, el sindicato profesional obrero, que apareciera espontáneamente, como consecuencia por clandestinas rebeldías proletarias y cuyos primeros resultados positivos se redujeron a hacer triunfar, apenas parcialmente, modestas reivindicaciones sobre condiciones de trabajo, intervienen hoy de una manera desembozada en todos los problemas políticos planteados en la Europa de la posguerra, y su voz se deja oír, sino con carácter*

*autorizadamente oficioso, en las grandes asambleas internacionales, en que se gesta el nuevo estatuto político del mundo.*<sup>1</sup>

La libertad de trabajar sin el impulso de asociarse no encontraría prácticamente su objeto. El ser humano, aislado frente al gigante poderoso y unido, el capitalismo, quedaría totalmente expuesto ante un sistema que arrasaría con todas las libertades y derechos, inherentes al ser humano, como lo fué en los primeros tiempos del capitalismo salvaje. *No basta tan sólo con asociarse, sino de entablar funciones de representación colectiva, para proteger, reivindicar y tomar las medidas necesarias dentro de la ley para el logro de sus objetivos. Aún cuando en la práctica ambos aspectos presentan un carácter simultáneo, por responder principalmente a las necesidades de individuos que sujetos a un vínculo laboral de subordinación, requieren una acción de conjunto para la defensa de sus intereses, en el campo legal no se ha operado con el mismo paralelismo.*<sup>2</sup>

*El pensamiento de la fisiocracia.* Dentro del estudio de la formación de la asociación encontramos esta escuela que eleva la naturaleza del hombre en sociedad, todos los maestros reconocen que el fundador de esta gran escuela es Francisco Quesnay. pero brevemente

---

<sup>1</sup> Cfr. GALLART FOLCH, Alejandro. *El Sindicato profesional y sus prove. ciones en el Derecho Público.* en Revista del Derecho del Trabajo. Omeba, Buenos Aires. 1945. pág. 321.

estudiaremos el pensamiento de la obra de Mercier de la Riviere. *L'ordre naturel et essentiel des sociétés*, ya que tiene una manera nítida y con una belleza que vale la pena recordarla:<sup>3</sup> a) *el hombre es un ser social por naturaleza*, este bello pensamiento nos señala que el hombre es un ser capaz de tener amistad, compasión, piedad, que éste ha recibido un don que es difícilmente de desarrollar, si no es en sociedad, b) *El orden natural de la sociedad pertenece al orden de la naturaleza*, desprendemos de esto que no es algo impuesto por capricho del hombre, ya que si se encuentra en la naturaleza, es algo inmanente del hombre, si no contravendría el orden impuesto por ella.

En el mes de febrero de 1776, el Ministro Turgot, hace acto de presencia en la escuela fisiocrática, para promulgar el edicto que lleva su nombre, para suprimir las corporaciones, que pensaba eran un obstáculo para el libre desarrollo del comercio.

En 1791 El diputado D' Allarde hace una proposición en la cual proclama la libertad del ser humano para elegir a cuál actividad debía dedicarse, arte u oficio en el cual deseara desarrollarse, sin llevar a cabo tareas que no habían sido elegidas; suprimió todos los privilegios con que contaban las corporaciones.

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo II, Porrúa. México, 1999. pág.247.

<sup>3</sup> CHEZ JEAN, Nourse. *L'ordre naturel et essentiel des sociétés politique* Librairie. Londres.M.DCC.LXVII

La burguesía y los trabajadores ven con entera satisfacción, la desaparición de las corporaciones, los primeros por la libertad de manufactura y comercio, y los trabajadores porque se rompían cadenas con los maestros de los gremios, dueños de los antiguos talleres y ahora dueños de las fábricas. Ante esta situación existía incertidumbre entre la condición de las viejas asociaciones de compañeros.

Burguesía y trabajadores hacían valer lo que consideraban su derecho cada uno frente a frente. *Por una parte la burguesía haciendo mención del artículo 5º de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de lo que toma una parte que dice la ley puede prohibir lo que es perjudicial para la sociedad y obviamente la asociación significaba para ellos eso; a su vez citando el mismo precepto pero tomando otra parte del mismo que señala no puede impedirse lo que no está prohibido por la ley, y en efecto en ningún lugar en la ley se impedía las asociaciones.*<sup>4</sup> La burguesía una vez más enarbolaba la ideología de que las asociaciones, estaban contra la ley natural de las cosas, ya que eran organizaciones de lucha contra la libertad de la industria y comercio.

---

<sup>4</sup> El ilustre DE LA CUEVA Mario, hace mención de este artículo en su libro El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Nadie pensó en la defensa de los derechos del trabajo, ya que iría contra el orden natural del hombre para ser contratado en un arrendamiento de sus servicios. En el siglo XIX, cuando estalla la revolución industrial, se empiezan a dar cambios que transformaron las ideas que predominaban, una de ellas quizá la más importante, es que la propiedad privada sobre la tierra y la riqueza sería el eje de poder en la vida política de los países.

*Situación en México.* Aunque en México la creación de un sistema en pos de la defensa de los trabajadores se da tardíamente, casi un siglo después que en el viejo continente, llegan las nuevas doctrinas y logros de la clase explotada y despojada de sus libertades, para concientizar en nuestro país a la clase trabajadora, de que podía lograrse un cambio en lo social, y por qué no, en el ámbito legal.

En el siglo XIX México se caracteriza por la permanente guerra civil: de 1810 a 1820 fué la guerra de independencia y a partir de esa última fecha no hubo un momento de paz social hasta que Porfirio Díaz toma el poder en 1876.

A la gran depresión económica, inflación y desempleo que vivía el país, se suma la introducción de empresas extranjeras y de circulación

de mercancías que perjudican a los trabajadores, principalmente a los textiles.

En las empresas mineras, en los ferrocarriles y en otros servicios se utilizaban obreros y técnicos extranjeros, a quienes se pagaba mejores salarios que a los mexicanos que desempeñaban igual trabajo.

De ahí que el motivo principal de la huelga de los mineros de Cananea en Sonora, en 1906, fue precisamente la lucha contra la discriminación de los trabajadores mexicanos frente a los extranjeros.

Los dirigentes de la huelga de Cananea habían formado la Unión Liberal Humanidad; esta organización de trabajadores estaba estrechamente conectada con la Junta Organizadora del Partido Liberal presidida por Ricardo Flores Magón. Esta Unión tenía como objetivos básicos propagar las ideas de libertad expresadas en el periódico *Regeneración*, reclutar nuevos miembros, uniformar conocimientos con respecto a la autonomía y libre asociación y la posibilidad de expresar ideas con toda libertad.

En 1907 tuvo lugar también una gran huelga de los obreros textiles, que paralizó totalmente a esta industria, la cual tuvo como resultado el amotinamiento y la matanza de obreros en Río Blanco, Veracruz.

Por otro lado, en la huelga de Río Blanco actuaron también los magonistas. A mediados de 1906 y tras un largo debate entre *la tendencia moderada*, que proponía organizar una sociedad mutualista, *la tendencia revolucionaria*, sostenía la necesidad de luchar contra el régimen porfirista, un grupo de obreros decidió constituir el Gran Círculo de Obreros Libres, el cual tendría dos programas: el primero que se diera a conocer en las secciones públicas y otro, de carácter político, y el segundo se mantendría en secreto.

En este último estaban contenidas ideas relacionadas con la organización de todos los obreros del país y la lucha contra los abusos del capitalismo y la dictadura de Porfirio Díaz.

Los obreros de Cananea y Río Blanco, con su lucha, permitieron a los trabajadores de todo el país comprender su sacrificio. Estas huelgas hicieron posible que tres años después se derrocara al régimen porfirista, abriendo a México el cauce de una revolución profunda.

Madero había señalado el 20 de noviembre de 1910 para la insurrección, pero estalló antes; la familia Serdán en Puebla, a la que acompañaba un solo puñado de hombres el 18 de noviembre, fué

como la chispa que había de prender el polvorín revolucionario. Un año después se firman los tratados de Ciudad Juárez, con los que termina la dictadura porfirista y Madero encabeza el nuevo régimen, pero las fuerzas económicas que engendraban los males del país y la miseria permanecieron casi intactas.

Esta fué la razón por la que se iniciaron amplios movimientos de asociación, para enfrentar la precaria situación que se estaba generando en el país.

En el año de 1911 se forma la Confederación Nacional de las Artes Gráficas y un año después la Casa del Obrero Mundial. Estas surgen como un frente en defensa de los intereses de los trabajadores. Una de las actividades que realizaba la casa del obrero mundial era la de educación y organización de la clase trabajadora. Se empieza a visualizar el inicio de un verdadero sindicalismo con la firma de un pacto de constitucionalismo representado por Carranza y sus ideas nacionalistas revolucionarias y se forman los llamados batallones rojos que los integran artesanos y obreros. A partir de este momento los trabajadores ya no actuarán en forma individual y aislada, sino que se unificarán para formar un solo frente, el del **sindicato**, si bien

comenzaron por ser mutualidades y después cooperativas para concretarse en sindicatos.

Las ideas y acciones de Salvador Alvarado en Yucatán son dignas de mencionarse. Extinguió las deudas de los campesinos, creó escuelas rurales y cajas de ahorro para los obreros, reglamentó las actividades de los menores, por mencionar algunas.

En la Constitución de 1917, en los artículos 27 y 123, se plasman los derechos de las masas obreras y campesinas y les otorga la posibilidad de seguir avanzando hacia su liberación

Un primer intento de unificación obrera se realizó a iniciativa de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, encabezada por Luis N. Morones.

Fué el Congreso preliminar Obrero en Veracruz, donde participaron casi todas las organizaciones obreras existentes en el país. Gracias a él se constituyó la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana que formuló su declaración de principios y el pacto de solidaridad firmado por todos los delegados.

La declaración evidenciaba que el Congreso había sido dominado por los anarco-sindicalistas.

En 1919 se realizó el primer Congreso Nacional Socialista que tuvo como resolución mayoritaria la integración del Partido Comunista y la adhesión a la Internacional Comunista. Por otra parte, el equipo de Morones fundó el partido laborista.

En 1921, se constituyó la Confederación General de Trabajadores (CGT), con todos los sindicatos opuestos a la CROM.

En el seno de la CGT se entabló la lucha entre la tendencia anarco-sindicalista y la tendencia comunista.

La iglesia trató de crear un movimiento social bajo su control, en contradicción con el principio de unidad del movimiento sindical que postula que los sindicatos son organizaciones de frente único de todos los obreros de una empresa o industria, cualquiera que sea su credo religioso o su afiliación política.

En abril de 1922 se instaló en Guadalajara el Congreso Católico, del cual surgió la Confederación Nacional Católica del Trabajo, con el fin de convertir a los sindicatos en dependientes de la iglesia. Esta organización no podía prosperar, pues además de su carácter religioso, llevaba fines anticuados en un periodo en que las masas luchaban para cristalizar en hechos los postulados de la Constitución de 1917.

Finalmente, los comunistas fueron expulsados de la CGT, quedando los anarquistas al frente de esa central. La historia de la CGT es la historia de la quiebra del anarco-sindicalismo como teoría válida para la lucha revolucionaria del proletariado. En cuanto a los esfuerzos de la Iglesia por crear una organización sindical permanente que sirviera, no llegaron al nivel que se deseaba.

En 1918 se llevó a cabo en Saltillo, Coahuila, el Congreso convocado por el gobernador del estado, en el que nace la Confederación Regional Obrera Mexicanas (CROM), cuyos símbolos exteriores (la bandera rojinegra y el lema **Salud y Revolución Social**) eran reflejo de la ideología anarquista de sus más activos promotores.

La CROM aceptó la llamada acción múltiple, es decir adoptar también la acción política, a diferencia de los anarco-sindicalistas.

El artículo 27 recoge los anhelos de las masas campesinas que, al grito zapatista de **Tierra y Libertad**, ofrendaron su sangre en los campos de batalla de la lucha revolucionaria; recoge y supera el contenido del Plan de Ayala, que fué bandera de Emiliano Zapata. En virtud de este artículo, la propiedad de las tierras y aguas corresponde originalmente a la Nación, la que tiene la facultad de transmitirla a los particulares para constituir la propiedad privada, pero reservándose el

derecho a fijarle a esa propiedad las modalidades que fije el interés público.

Por su parte el artículo 123, obligó a las legislaturas locales a expedir leyes del trabajo, de acuerdo a las necesidades regionales.

En la actualidad está federalizada la legislación del trabajo, como demanda de los propios trabajadores. Como resultado de la reforma al art.123 Constitucional. Este busca establecer un equilibrio entre la e la capacidad de negociación del trabajo y el capital.

El 24 de febrero de 1936, se crea la Confederación de Trabajadores de México. Ya constituida la CTM, la clase obrera libró dos grandes batallas, en mayo de 1936, los trabajadores ferrocarrileros se declararon en huelga general.

La otra huelga de gran importancia en ese primer año de vida de la CTM fue la declarada por el Sindicato Mexicano de Electricistas, que paralizó prácticamente todas las actividades en el área metropolitana durante diez días.

En la época del gobierno del General Lázaro Cárdenas, en que se originan estos acontecimientos, con mano firme y decidida ante la enorme presión ejercida a su gobierno por los intereses imperialistas

y los grandes industriales del país, se mantuvo firme al derecho de huelga y la de los electricistas terminó con una resonante victoria.

Hemos visto cómo la asociación, después de un largo periodo de lucha por lograr sentar sus bases, primero como mutualidades y después cómo sindicatos. Observamos cómo a través del tiempo se le da la importancia de un derecho reconocido, pero, al mismo tiempo con cierto recelo, ya que el Estado pone en relieve la eterna contienda histórica, entre la siempre pretendida prioridad del Estado, frente a la formación de grupos sociales con validez jurídica y por otro el derecho natural de asociación, tenido por los grupos como anterior a lo que es el derecho del estado, tomando en cuenta la fuerza del capital manifestada en los sindicatos patronales.

Sin embargo atendiendo a la reticencia hacia las asociaciones, podemos decir que se consagró un derecho de asociación en nuestra Carta Magna.

#### *1. El Derecho de asociación. Definición.*

La historia nos ha mostrado los movimientos en los cuales los hombres han luchado para la obtención de privilegios, mejoras y justicia que se han dado en cada sociedad, podemos llamarlos de muchas maneras, pero cuando el hombre se encuadra como un ente

en donde está subordinado a otro u otros, otorgando su mano de obra por un salario, se entendería una relación laboral que sin lugar a dudas debe de estar protegida por el marco legal en el cual se abogue por sus intereses frente al patrón, para conjuntamente puedan coexistir bajo un sistema de equidad y justicia social.

Una vez reconocida la asociación como una garantía para todos los individuos agrupados para la defensa de sus intereses por la cual buscan trascender, se plasma como un derecho que encontramos en el artículo 9º de nuestra Constitución; pero el derecho de agruparse, el Derecho sindical, consideramos es el más importante logro que los trabajadores han conseguido en este siglo, derecho consagrado en el artículo 123 Fracc. XVI Constitucional ahora del apartado "A".

*La libertad sindical es la conquista más bella del movimiento obrero e el siglo pasado, <sup>5</sup> misma que se consolidó en el siglo XX mexicano.*

Este es uno de los bellos pensamientos que el maestro de La Cueva, nos ha dejado para mostrarnos la grandeza de la lucha sindical.

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. pág. 227.

## 2. La Libertad Sindical en la acción de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo en su calidad de organismo especializado en cuestiones tanto laborales y sociales dentro del marco de las Naciones Unidas, brinda fundamental importancia a la protección y promoción de los derechos humanos, y en particular de las libertades civiles y en el actuar de ésta, dedica preponderante atención a todos los de la vida sindical.

Hay una preocupación por los Derechos Humanos en el mundo del trabajo, lo podemos observar en los objetivos prescritos a la Organización por su Constitución, esto obviamente se refleja en las normas internacionales del trabajo. La organización parte del punto de que los derechos civiles son piezas fundamentales de toda la política social y de que los derechos humanos están sin lugar a dudas ligados a cualquier proceso de desarrollo económico. *Sin el imperio de esos derechos, difícilmente podrán plasmarse en los hechos, el principio de la libre elección de empleo, la desaparición de desigualdades de origen racial o el cabal ejercicio de los derechos sociales.*<sup>6</sup>

Los convenios básicos de la OIT sobre libertad sindical, son el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de

---

<sup>6</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Derecho Sindical de la OIT "Normas y Procedimientos"* Ginebra. 1995. pág. 166.

sindicación, 1948 (núm.87) y el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98).

*“Convenio núm. 87. Este convenio garantiza a todos los trabajadores y empleadores sin distinción y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellos. Estas organizaciones deben tener el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir sus representantes con toda libertad, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas. Asimismo no pueden ser disueltas o suspendidas por vía administrativa; deben tener el derecho a formar federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores. Los mismos derechos son válidos para las federaciones y confederaciones. La adquisición de personalidad jurídica por parte de organizadores no puede estar sujeta a condiciones que restrinjan estos derechos. Al ejercer éstos, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones deben respetar la legislación del respectivo país, pero, a su vez, las leyes nacionales no deben de ir en detrimento, ni ser aplicadas de modo que menoscaben las garantías dispuestas en este convenio.*

Así tenemos que la finalidad del convenio a que nos estamos refiriendo, es proteger la libertad sindical contra posibles injerencias del Estado.

Convenio núm. 98. *Este que complementa el convenio núm. 87 tiende a centrar la atención en cuestiones relativas a la relación entre empleadores y trabajadores. Este convenio protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical, en el empleo, y estipula en particular que las organizaciones de trabajadores deben disponer de adecuada protección contra toda injerencia por parte de los empleadores. El convenio promueve el completo desarrollo y utilización del procedimiento de negociación colectiva voluntaria.”*<sup>7</sup>

2. La definición. El artículo 356 de la Ley Federal del trabajo nos dice que *Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

El maestro Mario de la Cueva. dice que: *El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una*

---

<sup>7</sup> Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Libertad Sindical “Manual de educación Obrera”* Ginebra, 1998. págs. 4, 5.

*sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.* <sup>8</sup> Con admiración advertimos el pensamiento de justicia e igualdad que le da a su definición el ilustre jurista, ya que nos dice que se puede crear una sociedad sólida basada en fuertes instituciones. Estamos de acuerdo con el maestro, porque así es como se pretendía vislumbrar los ideales del verdadero sindicato.

Alberto José Carro Igelmo expresa por su parte que: *Una asociación en tránsito hacia el derecho público y en vías de su definitiva institucionalización, que además de encauzar los intereses profesionales que representa, constituye el elemento esencial de la estructura socioeconómica de la sociedad.* <sup>9</sup> Tomando en cuenta el arduo camino por donde tuvo que pasar la formación de la asociación profesional, esta definición carece en nuestra opinión de los elementos por los cuales se caracteriza al sindicato y que carece de existencia y función.

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Op.Cit. pág. 283.

<sup>9</sup> CARRO IGELMO, José. *Introducción al Sindicalismo*. Casa provincial de Caridad, Barcelona. 1971. pág. 24.

### *Asociación positiva, negativa y de separación*

Aquí encontramos que el derecho individual de asociación tiene tres aspectos: a) libertad positiva de ingresar a un sindicato; b) libertad negativa de asociarse, es decir de no pertenecer a uno o a ningún sindicato; c) libertad de separarse de un sindicato.

#### *1.3 Libertad positiva, negativa y de separación.*

a) *Libertad positiva de sindicación.* La constitución declara que los trabajadores y los patrones tienen derecho de asociarse, así les reconoce la libertad de pertenecer a un sindicato sin que exista una represalia por hacerlo. Pero además el derecho positivo se ejerce para pertenecer a un cierto y determinado sindicato o a cualquiera.

b) *Libertad negativa de sindicación.* Es aquella que tiene un trabajador o patrono de no afiliarse a ningún sindicato si no quiere. El artículo 358 LFT, es muy enfático al establecer que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

c) *Libertad de separación o de renuncia.* La libertad de separarse del sindicato en cualquier momento que lo considere el trabajador, para unirse a otro o a ninguno.

#### *1.4 El ingreso a los sindicatos en México en el régimen general.*

En México existen varios regímenes constitucionales del trabajo uno que puede llamarse el principal, está regido por la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123. Se aplica a toda relación de trabajo existente en la República, habida cuenta que el Congreso de la Unión (art. 73, fracc. X), legisla para toda la República en materia de trabajo.

Y así lo dice el proemio del art. 123, apartado "A", al dar las bases generales de la regulación del trabajo, que el Congreso de la Unión no deberá contradecir.

Es cierto, por otra parte, que la fracción XXXI del mismo apartado "A", dice que aplicarán función administrativa y jurisdiccional las normas de trabajo, las autoridades locales en sus respectivas jurisdicciones, para enseguida establecer cuáles son las excepciones que corresponde aplicar a las autoridades federales.

De otra manera este régimen general que se extiende a todo el país, puede ser de competencia local o federal.

Fuera de ese régimen general, existen regímenes especiales organizados por la Constitución en diversos dispositivos: el apartado "B" que incluye a los trabajadores de los poderes de la Unión y del

Gobierno del Distrito Federal, cuya longitud de texto, fué acotada recientemente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Pero también está el régimen de los trabajadores de la Banca de Desarrollo, a que se refiere la fracción XIII Bis del mismo apartado "B", e incluso de la fracción XIII, que abarca trabajadores civiles y militares de la Federación.

También son regímenes especiales los de los trabajadores al servicio de los poderes de cada Estado y los que están al servicio de cada Municipio, regulados por los artículos 115 y 116 Constitucionales respectivamente.

En los regímenes especiales se ha establecido de manera uniforme que el ejercicio del derecho de sindicación, depende del ingreso al servicio público, de donde toda persona que no ingrese a ese servicio, no está en condiciones de formar parte de algún sindicato burocrático.

Y lo que es más, una vez ingresado no puede separarse de él (art. 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), salvo que fueren expulsados.

Por tanto, es de señalarse la diferencia con el régimen general de asociación, en este, aún sin tener una relación de trabajo subordinado vigente el trabajador puede afiliarse al sindicato que desee y no

forzosamente al que existe en la dependencia, como sucede en los regímenes especiales.

Para constituir el sindicato del régimen general, es indispensable ser trabajador en activo (art.364 de la Ley Federal del Trabajo), pero una vez que está constituido no opera esta condición: bastaría la posibilidad de ser trabajadores, aunque según la legislación internacional interpretada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, pueden ingresar hasta jubilados.

#### 1.5 *Jurisprudencia actual correlativa.*

*Sobre el particular, la Corte sostenía en un principio tesis como la siguiente:*

Quinta Epoca	No. De Registro: 393,939
Instancia: Cuarta Sala	Jurisprudencia
Fuente: Apéndice de 1995	Materia (s): Laboral
Tomo: Tomo V, Parte HO	
Tesis: 1046	
Página: 730	
Genealogía: Apéndice al Tomo XXXVI NO APA PG.	
Apéndice al Tomo L No APA PG.	
Apéndice al Tomo LXIV 793 PG. 1086	
Apéndice al Tomo LXXVI 917 PG.1457	
Apéndice al Tomo XCVII 1018 PG.1835	
Apéndice '54 Tesis 1012 PG.1832	
Apéndice '65 Tesis 170 PG.160	
Apéndice '75 Tesis 246 PG. 231	
Apéndice '85 Tesis NO APA PG.	
Apéndice '88 Tesis NO APA PG.	

### **SINDICATOS FERROCARRILEROS.**

El artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, revela como ningún otro, la tendencia sindicalista de dicha Ley que se apoya en el artículo 123 constitucional, para que, en cada empresa, no haya sino un solo sindicato integrado por todos trabajadores, a fin de evitar la existencia de divisiones entre los mismos, que sólo traerán como consecuencia debilitarlos ante el patrono, con mengua de sus derechos; y por tal motivo, se formuló un beneficio nuevo y exclusivo, consagrado en dicho artículo, que tiende a fortalecer al sindicato mayoritario en la industria ferrocarriles, ya que si se atiende a los antecedentes de pugnas intergremiales en nuestro país, se admite que es en esta industria en la que se han desarrollado con mayor fuerza y perjudicando tanto a los trabajadores como a las empresas, y aun cuando es inconcuso que el artículo 186 de que se trata, no puede llegar a lesionar derechos adquiridos que tengan actualmente los elementos libres o pertenecientes a sindicatos minoritarios que se encuentren prestando servicios a los ferrocarriles, debe tenerse en cuenta que, en relación a aquellos obreros que ya hubieren sido reducidos legalmente, no pueden prevalecer los derechos de

antigüedad establecidos en el artículo 111 del Reglamento –Contrato de 1925, en virtud de que el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, es una disposición especial y de orden público.

Quinta Epoca:

Amparo en revisión 2850/34.Gran unión de Garroteros.23 de abril de 1935. Mayoría de cuatro votos.

Amparo en revisión 2850/34.Lozano Francisco.19 de enero de 1937. Mayoría de cuatro votos.Amparo en revisión 5876/36.Ramos Raymundo.20 de enero de 1937. Cinco votos.

Amparo en revisión 5939/36.Elizondo José E. 20 de febrero de1937.Unanimidad de cuatro votos. Amparo en revisión 6511/39.Sibaja José.14 de febrero de 1940.Unanimidad de votos.

**NOTA:**Los artículos 357 y 360 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 establecen un sistema diferente del previsto en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que interpretaba esta tesis.

*Ultimamente, además de fuero a nivel Federal, la Corte ha resuelto amparos sobre legislaciones locales, como se muestra en la tesis siguiente:*

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: P: I/97

Página: 117

No. De Registro: 199,506

Aislada

Materia(s): Laboral

SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCION X.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo

123 constitucional, apartado "B"; fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete.

Con lo anterior se corrobora el derecho a formar uno o más sindicatos, y de separarse de ellos cuando se crea conveniente.

Una vez que ya ha sido reconocido el derecho de estos, de asociarse y la constitución de más de un sindicato entonces, se procederá a una mecánica para el establecimiento de las bases sobre las cuales actuará el sindicato; como analizaremos en el siguiente capítulo.

## CAPITULO 2

## LOS ESTATUTOS SINDICALES

El Estatuto Sindical es aquel instrumento que expresa los sujetos, el objeto, el funcionamiento y en su caso la extinción del sindicato.

El maestro Néstor de Buen lo define: *como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato y sus miembros y las del Sindicato con terceros.*<sup>10</sup> El Estatuto tiene una vida presente y futura, ya que está hecho para regular una serie de casos futuros.

### 2.1 Naturaleza de los Estatutos

Se ha señalado en algunas ocasiones que el estatuto es al sindicato, lo que la Constitución es al Estado. Estimamos tal señalamiento como erróneo, porque el Estatuto está condicionado a aquellas limitaciones impuestas por la Ley Estatal, y será esta la que opere en la observancia de las garantías fundamentales de la existencia y funcionamiento del Sindicato.

Sin embargo, hemos considerado que está es una Ley fundamental del grupo, llamado Sindicato: regula sus miembros, órganos, y las relaciones entre sí y con terceros.

Los Estatutos son regla de Derecho porque contienen disposiciones de carácter general y abstracto, y sólo excepcionalmente encontramos

---

<sup>10</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*, Tomo segundo, Porrúa, México. 1990. pág. 703.

disposiciones particulares; son generales porque crean el status- tipo de asociado, para que a este se le haga una aplicación a todo nuevo miembro asociado, que llegara a presentarse por cada nuevo acto de adhesión; son imperativos porque aunque todos persiguen un fin, las reglas que establecen ese fin son impuestas a la voluntad del individuo; son reglas aceptadas, por lo cual existe la presunción que ha sido aceptada por todos los miembros, y aún aquellos en donde no estuvieron de acuerdo; ya que persiste la idea colectiva del fin común; tienen el carácter de reglas represivas, porque derivan de la imperatividad estatutaria por atribución del Derecho objetivo.

Como observamos estas características estarán bajo una observancia ilimitada de la Ley. En los Estatutos radica una verdadera organización de vida interna. Para García Abellán, *la característica general del estatuto es la de constituir norma de auto-organización, verdadera columna vertebral del sindicato.*<sup>11</sup>

Si bien a principios de siglo se hablaba del poder absoluto de la ley el maestro Duguit, tuvo que enfrentarse al absolutismo, del cual se hablaba, para demostrar, que el derecho no era creado por la ley, sino que ésta se adecuaba a los acontecimientos de la vida, a las

---

<sup>11</sup> Cfr. GARCIA ABELLAN, Juan. *Introducción al Derecho Sindical* Op.cit pág. 211

necesidades del pueblo, a sus aspiraciones y a la conducta real del hombre.

La ley es importante en la vida del hombre para crear derecho, pero no es un todo, del cual se desprende que podemos entrever otras formas de creación de un orden jurídico.

Los estatutos, no podemos decir que sean un contrato, a pesar de que existen muchas partes en donde encuentran sus voluntades y reciprocidades, porque buscan establecer reglas generales de actuación que se alejan del objeto tradicional de un contrato de derecho privado.

Duguit realiza dos propuestas: la primera considera la naturaleza de y los efectos de los actos jurídicos, y la segunda parte del número de personas que intervienen en su formación. Tomando algunos elementos de las dos clasificaciones, nos llevará a la teoría de las convenciones colectivas.

1) Según la naturaleza y los efectos de los actos jurídicos: Duguit distingue tres especies de actos: a) actos de acuerdo a su naturaleza puramente objetiva, que son el resultado del proceso social de formación del derecho e independientes de la voluntad de las personas a las que van a aplicarse; b) objetiva –subjetiva que son

aquellos cuya voluntad depende del particular; y c) subjetiva actos cuya formación depende, únicamente de la voluntad de los particulares que quedaron obligados por ellos.

a) El acto-regla: es creador de situaciones jurídicas generales y objetivas.

b) El acto-condición: como su nombre lo dice, condiciona la aplicación de una norma general y objetiva, ahí su naturaleza de acto objetivo, a una persona que antes no le era aplicable, en donde le resulta su naturaleza subjetiva, y de cuya aplicación deriva un estatuto para esta persona.

c) El acto-subjetivo: crea una obligación especial, concreta e individual, a cargo de una persona, a la que no le es impuesta por el derecho objetivo, y aquí se le exige su voluntad.

2. La clasificación según el número de personas que intervienen en la realización del acto jurídico: los actos jurídicos pueden ser unilaterales o plurilaterales, esto es según el número de personas que concurran, pueden ser una o varias.

a) Actos jurídicos unilaterales.- El derecho público, siempre ha admitido que la voluntad unilateral puede producir efectos jurídicos y de crear obligaciones a terceros.

b) Actos jurídicos plurilaterales.- El derecho privado los limitó sólo a la figura del contrato, pero existen en el derecho contemporáneo otros dos actos plurilaterales a los que Duguit denominó: acto-colectivo y acto-unión.

1. El acto colectivo.- Es una conjunción de voluntades en donde se busca la realización de un fin común; la diferencia que encontramos entre el acto colectivo y el contrato es que en este, los contratantes quieren una cosa distinta y persiguen una finalidad propia y en el acto colectivo, todos quieren lo mismo y persiguen el mismo fin.

2. El acto unión.- Duguit define a este como: una convención que da nacimiento a una norma permanente o a una situación jurídica objetiva.

Nos percatamos que en el acto-unión, el contrato y el acto colectivo, existen un acuerdo de voluntades, pero también existen diferencias importantes. como son: que en el contrato las partes no quieren lo mismo, en el acto colectivo se quiere lo mismo, pero se genera una colectividad o persona jurídica, y en el acto unión se persiguen cosas idénticas. En el acto unión, aunque se persigan propósitos distintos, como es el caso de las convenciones colectivas.

Llegamos a la conclusión en la cual los estatutos sindicales son acto –unión, porque crean normas que serán aplicadas a los individuos en el presente o en un futuro, cuando formen parte de una asociación; y por los efectos es un acto - regla, creador de normas jurídicas.

## 2.2 Conformación de los Estatutos.

El estatuto nace como respuesta a un deseo colectivo de plasmar en éste, la vida de cómo se conducirá un sindicato. No podemos entender un sindicato si carece de estatutos. Mucho se ha discutido acerca de quien nace primero, el sindicato o el estatuto, algunos autores estiman que antes de ser aprobado el estatuto ya existe el sindicato.

Cabanellas, no se pueden dar primero los estatutos para luego dar vida al grupo y nos dice: *En esa forma los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia.*<sup>12</sup> Nosotros apoyamos la tesis antes expuesta porque para la existencia de los estatutos y en donde se plasmen, los fines y necesidades de los miembros de un sindicato, tiene que existir un grupo, pues si bien no se podríamos llamarlo sindicato, por faltarle los elementos necesarios, para poder ser

---

<sup>12</sup> Cfr. CABANELLAS, Guillenno. Derecho normativo Laboral. Oméba, Argentina, 1966. pág. 440.

nombrado así, pensamos primero nace el grupo y después se formulan los estatutos. Néstor de Buen no coincide con la tesis de Cabanellas, porque dice que el acto creador de un sindicato, es muy complejo y es necesario ajustarlo a las formas previstas por la ley. Consideramos al estatuto como el resultado de la voluntad de una colectividad y no al revés.

Estos son el camino de cómo debe organizarse el sindicato, estableciendo los órganos que lo forman y las atribuciones de cada uno de ellos. Los estatutos no deben de utilizar un lenguaje difícil, para que cada miembro pueda entenderlos con facilidad.

Tomando en cuenta la función de la ley en materia de trabajo donde el Estado interviene mediante la voluntad popular de sus representantes políticos, para señalar el mínimo, entonces el contenido señalado en el art.371, 372, 373, y demás correlativos de la Ley Federal del Trabajo, es el mínimo por lo cual fácilmente se puede entender que la asamblea general puede agregar otros asuntos atinentes a su objeto. Para entender la multiplicidad de normas orgánicas de relación internas y externas, podemos acudir a la

clasificación del maestro Ramos Alvarez, que además tiene la ventaja de presentar esquemáticamente:<sup>13</sup>

I.- *Normas relativas a la persona moral sindicato*

II.- *Normas relativas a la persona física socios*

III.- *Normas relativas a los órganos y*

IV.- *Las demás normas que acuerde la asamblea*

En base al artículo 371 de la Ley federal del Trabajo, vamos a señalar a que grupo pertenecen las normas antes expuestas:<sup>14</sup>

Dentro del primer grupo de normas fácilmente identificamos a las materias que refieren las fracciones I.- Denominación que los distinguen de los demás; II.- (Domicilio del sindicato); III.- objeto (del sindicato); IV.- Duración del sindicato; V.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical, en las cuales la norma regula al sindicato como entidad y el destinatario de ellos es el sindicato mismo.

De esa manera se identifican también las del segundo grupo o sea las relativas a las personas físicas socios, como la fracc.V condiciones de admisión de los miembros, que es la materia sobre la que versa este trabajo; la fracc. VI obligaciones y derechos de los

---

<sup>13</sup> RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado*. Trillas, México. 1997, págs. 39, 58.

<sup>14</sup> Cfr. *Ley Federal del Trabajo*. Octagésima primera edición. Porrúa, México. 2000, pág. 178.

asociados; la VII motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; la XII, forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

Sobre los órganos asamblea y directiva, versan las fracciones:

VIII forma de convocar asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar; IX procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; X periodo de duración de la directiva; XII normas para la administración, adquisición y administración de los bienes patrimonio del sindicato; XIII época de presentación de cuentas.

Cae por su propio peso el contenido de la fracc. XII que queda precisamente en el grupo de las demás normas que acuerde la asamblea, siempre que sean inherentes al objeto del sindicato y estén dentro del orden jurídico nacional al tenor del art.8 del convenio 87 de la OIT, conocido como el convenio sobre la libertad sindical.<sup>15</sup>

Sin explayarnos en la consideración de toda esa normativa que rige el contenido de los estatutos, resulta por demás claro que la parte de este trabajo que estamos tratando, nos remite a las condiciones de actuación de sus miembros.

---

<sup>15</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO *Derecho Sindical de la OIT, normas y procedimientos* Ginebra, 1995. pág.13

El mismo maestro Ramos Alvarez, entorno al ingreso de los miembros al sindicato, hace referencia al art.2º del convenio 87 de la OIT, ya invocado en el sentido, *“de que trabajadores y empleadores sin distinción y autorización previa, tienen derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Cuestión sobre la que el art. 3º del prescrito convenio 87, dispone que las organizaciones tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción.*

*El art. 8.1 del mismo convenio establece que al ejercer los derechos que se reconocen en ese convenio, los trabajadores lo empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligadas lo mismo que las demás personas y las colectividades organizadas a respetar la legalidad.”*<sup>16</sup>

Estas son normas constitucionales, para nuestro derecho mexicano (ya que México ratificó dicho convenio conforme al art.133 Constitucional según el cual es ley suprema todo tratado internacional

---

<sup>16</sup> Cfr. Convenios citados por RAMOS ALVAREZ Oscar Gabriel en su libro *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, en las empresas y en el Estado* Op.cit. pág.43.

que sea aprobado por el Senado) mismas que encontramos plasmadas en la ley de 1970, en la cual corroboran el derecho a redactar sus estatutos.

El sindicato no puede crear condiciones de admisión que estén contra la ley, esto es, que sean violatorias de las garantías que la Constitución otorga contrarias a las disposiciones legales en general.

Son diversos los ordenamientos que encontramos en la exigencia de algunos estatutos para la admisión de nuevos miembros, pero las más comunes son:

1. Saber leer y escribir
2. Pagar una cuota de ingreso o de honorarios.
3. Ser mayor de edad
4. Haber cumplido el servicio militar y acreditarlo con la cartilla correspondiente.
5. Ser mexicano.
6. Estar trabajando
7. Ser familiar de un socio
8. No haber sido expulsado
9. Ser recomendado por otros socios.
10. Ser familiar de un socio

11. No pertenecer a asociaciones religiosas, ni pertenecer a ningún partido político

12. Tener buena conducta

13. No padecer ninguna enfermedad infecto-contagiosa.

Sin embargo es importante resaltar que en algunas empresas no es necesario, tener título profesional, ser mayor de edad, saber leer, ni tener cartilla, solamente en los casos en que el puesto lo exija, o la ley.

#### *a) Obligaciones y Derechos de los Asociados*

Por el solo hecho que un trabajador sea admitido a algún sindicato, puede actuar en la vida interna del mismo. La forma de actuación se manifiesta en los derechos que cada trabajador adquiere.

Dentro de los derechos encontramos los siguientes: la participación activa en las decisiones sindicales; el de elegir a los dirigentes sindicales y la aptitud para ser votado para cualquier puesto sindical; así como la fiscalización de las cuentas sindicales.

En las obligaciones tenemos: concurrir a las asambleas, mítines y marchas a las que convoque el sindicato. pagar puntualmente las cuotas, defender al sindicato y a sus miembros en cualquier circunstancia.

Hay algunos estatutos que dicen que para promover el desarrollo de sus miembros en las asambleas o reuniones estos tomarán la palabra por indicación del presidente. Encontramos en muchos casos cosas excesivas que los sindicatos imponen a sus miembros.

*b) Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.*

Cuando los asociados contravienen las disposiciones contenidas en los estatutos o las dejan de cumplir, así como lo establecido en los reglamentos internos quedarán sujetos a las sanciones que se encuentren dispuestas. La expulsión no es igual a la corrección disciplinaria. Estas son sanciones derivadas de la autonomía sindical, pero, siempre dentro de la legalidad.

Existen algunas sanciones tendientes a afectar la relación que tiene el trabajador, por ejemplo, en los casos de expulsión, suspensión de derechos sindicales, suspensión del trabajo, suspensión de los derechos sindicales que influyan para las promociones y ascensos.

Para que esto sea posible y no se transgredan los derechos de los trabajadores debe pactarse en el contrato colectivo o en el contrato-ley, con el patrón respectivo la cláusula de exclusión.

Ahora bien, es necesario que en los estatutos sea mencionada la conducta por la cual sea motivo de sanción e infracción para el trabajador, y el procedimiento aplicable para imponerlas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 Fracción VIII, nos señala las normas que se tomarán en cuenta para los casos de expulsión:

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) *La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.*

b) *Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que 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 hacerse representar ni emitir su voto por escrito.*

*f) La expulsión deberá 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.*

Vemos como el sindicato, tiene una injerencia plena en las decisiones con respecto a sus miembros, aplicando debidamente sus estatutos.

*h) Forma de pago y monto de la presentación de cuentas*

Para el funcionamiento del sindicato es necesario la existencia de un poder financiero para su subsistencia. Este se logra con las cuotas sindicales aportadas por el trabajador, cuotas que han sido acordadas en la asamblea constitutiva por los trabajadores. Así lo establece el art. 371 fracción. XII de la Ley Federal del Trabajo, y a falta de esta el trabajador no tendrá la obligación de alguna aportación.

Es importante señalar que el monto de la aportación depende de la actividad a la que se dediquen los trabajadores, porque no es lo mismo un sindicato de aeromozas, a un sindicato de limpieza. Las cuotas son ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias son aquellas que sirven para los gastos comunes del sindicato: muebles,

arrendamiento, papelería, energía eléctrica. Las extraordinarias que se dan como su nombre lo dice, de una manera excepcional, que son aquellos casos imprevistos como, reparaciones de último momento.

Pero sólo las aportaciones ordinarias pueden ser descontadas obligatoriamente en el salario.

### *2.3 Aprobación, Registro, y Cambio de Estatutos*

Aprobación.- Los Estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva, o en la siguiente, pero es importante convocarla en la misma, sin ninguna otra formalidad, sólo que quede asentado en el acta que así se acordó.

Sea en la primera o en la segunda asamblea, los estatutos se conocerán, discutirán y aprobarán en lo general, y luego se discutirán artículo por artículo. Esto necesariamente deberá constar en el acta respectiva, por ser registro.

A veces nos preguntamos en donde nacen los estatutos, en la asamblea constitutiva del nuevo sindicato o después que este ya se ha constituido.

Bien puede ser en la Asamblea constitutiva, en la cual se propone, discute y al votarse es aprobada en lo general, o en lo particular dichos Estatutos. Pero puede suceder que en la asamblea

constitutiva, esta se limite a nombrar una comisión que redacte los estatutos, se someta a una posterior discusión y aprobación, la ley guarda silencio sobre esta situación. Pero a nuestro juicio es significativo que en la fracción. I del artículo.365 de la Ley Laboral. se refiere al acto de la asamblea constitutiva; es la fracc.III del artículo mencionado la cual se refiere al acto de la asamblea de elección de la directiva, lo que autoriza a suponer, en primer lugar que puede haber después de la asamblea puramente constitutiva, una o más asambleas entre ellas la de elección de la directiva y naturalmente la que apruebe los estatutos, pues estas resultan un paso previo necesario y lógico, antes de elegir la directiva. De otra manera no se explicaría a quienes elegir para cuáles cargos, si éstos no se determinan.

Igualmente, los estatutos establecerán el procedimiento de elección, generalmente minucioso y largo, de donde para elegir directiva, tendrá que pasar un lapso de tiempo que puede ser extenso, con perjuicio de la representación del sindicato que precisamente recae en los órganos, uno de ellos la directiva.

Por todas estas razones pensamos que es válido aprobar los estatutos en una asamblea que no sea exactamente la constitutiva; pero lo deseable es que la aprobación se dicte en la misma asamblea

constitutiva y también la elección de la directiva debido a esa aprobación puede realizarse con toda probabilidad por un acuerdo de la asamblea que puede o no figurar en los estatutos sobre que la elección de la misma directiva se haga por aclamación, votación directa dispensando esa vez los requisitos formales que pueden regir las futuras elecciones e incluso deberá señalarse así un periodo preciso y determinado de la dirección de la primera directiva de manera que si el período regular señalado en los estatutos, no se ajuste a la asamblea de elección, puede sin embargo actuar la directiva electa hasta ajustar el período regular señalado.

De esta suerte, la segunda elección tendrá que seguir los plazos y los procedimientos consignados en los estatutos; si bien como hemos mencionado anteriormente, entendemos la organización sindical primero constituida, sobre la cual existirán los estatutos.

a) *Concepto*

*El registro es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato.*<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Cfr. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho del Trabajo* Op. cit pág. 337.

*El registro es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley.*<sup>18</sup>

Las dos definiciones, coinciden en que la autoridad debe avalar el acto en donde el sindicato sea reconocido como tal, porque con esto se tiene por entendido en que se han cubierto aquellas formalidades exigidas por la ley. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, una vez que hayan registrado un sindicato, enviará copia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La autoridad debe señalar aquellas observaciones que crea pertinentes, ya sea por no entrar dentro del marco de la legalidad, o porque no cumpla con los requisitos exigidos por la misma, una vez corregidos por el sindicato, la autoridad podrá otorgar la autorización para el registro.

*b) Cambio de Estatutos.*

*“ Dentro del término de los diez días, el sindicato comunicará a la autoridad, ante el que estén registrados, las modificaciones de sus estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas” (art. 377, fracción II).*

---

<sup>18</sup> Cfr. DE BUEN, Nestor. *El Derecho del Trabajo* Op. cit. .pág. 710.

Las normas contenidas en los sindicatos, deben ser precisas, claras y escritas. Por esto es necesario especificar correctamente aquellas partes que dejan de ser estatutos, y los nuevos poniendo en claro aquellas transcripciones con su respectiva explicación.

Aquellas modificaciones que se hacen a los textos, en algunos casos pueden ser observaciones hechas por la autoridad, y en otros algunas correcciones que hace el mismo sindicato.

Aquí observamos que quizá la autoridad, no pretende inmiscuirse en los asuntos internos del sindicato, sino más bien es una cuestión de vigilancia, en el sentido que el sindicato no se desvirtúe del fin para el cual fué creado y por supuesto registrado, y es porque se puede dar el caso, en que una vez constiuido y registrado el sindicato, se quiera utilizar con otros fines y en donde no corresponden a los estipulados en el art. 356, que nos dice: *"sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses,"* tal vez sea una manera de control, pero no olvidemos que no existe otro motivo alguno por el cual se actuaría de mala fe, perjudicando a todos aquellos trabajadores que aún confían en el sindicato.

### c) *El registro*

Es una preocupación constante la intervención del Estado para que un sindicato pueda registrarse o no, ya que como sabemos, la injerencia del Estado para el nacimiento o control de las personas jurídicas es total. Sin embargo la autoridad no puede en forma arbitraria rechazar el registro si ya se cumplieron los requisitos previstos en el art. 365 que señala: "*Los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del 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;*
- II. *Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;*
- III. *Copia autorizada de los estatutos; y*
- IV. *Copia autorizada de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva."*

Se han suscitado una serie de cuestionamientos sobre las autoridades que han sido designadas, en lo que respecta al ámbito

federal y local. Mientras unos hablan con respecto a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social no le corresponde que los sindicatos que son de ámbito federal, sean turnados a esta, *“porque no estamos frente los supuestos de la función jurisdiccional, ya que no se trata de resolver. mediante este acto, un conflicto preexistente”*.<sup>19</sup>

El art. 365, en la parte comentada, en su segunda parte también hace alusión a la atribución conferida a la Secretaria Federal del Trabajo y señala: *“... la disconformidad de atribuciones no se justifica, por lo que insistimos que el registro de sindicatos federales no se justifica. por lo que insistimos que el registro de sindicatos federales debe encomendarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje.”* Nosotros estamos de acuerdo, en el sentido de que las facultades conferidas a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, con respecto a la federalidad de algunos sindicatos no es adecuado y no corresponde por esta vía ya que no estamos frente a algún conflicto por el cual deba resolverse por este medio, sino de un acto de una autoridad administrativa.

---

<sup>19</sup> DE BUEN, Néstor. *El Derecho del Trabajo*. Op.,cit pág. 711.

## 2.4 Negativa del registro

Como ya hemos señalado la autoridad no puede negar el registro de un sindicato, la ley establece algunos casos en los que la autoridad puede negarlo:

El art.366 autoriza a negar el registro en los siguientes casos:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el art.356,*
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el art. 364; y*
- III. Si no se exhiben los documentos a los que se refiere el art.365."*

Una vez satisfechos los requisitos exigidos, ninguna de las autoridades podrá negarlo. Se pueden dar los casos en donde la autoridad formule observaciones para que se integre mejor la documentación o que lo niegue, y en donde la autoridad guarde silencio ante su petición.

Pero que nos dice la Corte. de quien puede reclamar la negativa del registro de un sindicato. A continuación veremos lo que esta opina:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: II; Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988  
Epoca: Octava  
Página:466

**REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACION ESTAN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCION CONSTITUCIONAL.**

Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa del registro de un sindicato, los representantes legales de la agrupación respectiva están legitimados para promover el juicio constitucional contra esa determinación, en razón de que la personalidad de un sindicato nace con su constitución y no con su registro, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 357, de la Ley Federal del Trabajo; pues de exigirle la inscripción previa para poder ejercitar la acción constitucional de amparo no habría necesidad de someter ante el órgano de control constitucional la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la negativa impugnada.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo en revisión 953/88. Sindicato de Empleados y Trabajadores Administrativos del Ingenio Huixtla, S.A "Dr. Belisario Domínguez "C.T.M. 5 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía.

Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo en revisión 1023/88. Rubelio Esqueda Llanes y otros en representación de la Unión sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospederías, Similares y Conexos

de la República Mexicana. 10 de agosto de 1988. Unanimidad de votos.  
Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

*e) Término.*

El plazo que tiene la autoridad para contestar la petición, es de sesenta días naturales, incluido el del vencimiento, a menos que no sea hábil, los promoventes al no tener respuesta podrán presentar una nueva solicitud y si dentro de los tres días no es contestada, se tendrá por hecho el registro quedando la autoridad obligada dentro de los tres días siguientes a expedir constancia respectiva.

*f) Cambios de estructura*

Cuando hablamos del cambio de estructura, nos referimos a un sindicato que ha nacido, como gremial decide transformarse en uno de industria. Sin embargo no se cambia el sindicato, pero sí estamos hablando de estructuras, por cuanto a que la actividad ya no es la misma; siguiendo el mismo procedimiento como el realizado en el cambio de estatutos, manteniendo su registro, solamente haciendo las anotaciones pertinentes y continuando su vida como hasta antes del cambio de estructura.

### *g) Cancelación del registro*

En la cancelación podemos observar dos circunstancias distintas; primera, la causa y segunda, el procedimiento.

La ley señala (art.369) las siguientes causas de cancelación:

*" I.- En caso de disolución; y*

*II.- Por dejar de tener los requisitos legales."*

En cuanto al procedimiento notamos que se pone énfasis en cuanto ante que autoridad habrá de tramitarse el registro. Habrá de tramitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 369) y siempre por vía jurisdiccional (art.370), prohibiéndose la disolución suspensión o cancelación por vía administrativa (art.370). Aunque en la práctica no existe una normatividad en donde se regule la suspensión de los sindicatos, consideramos fue una laguna que el legislador quiso ocupar.

Como se ha analizado en este capítulo relativo a Los Estatutos nos percatamos del complejo camino que realiza un sindicato para poder ser reconocido por la ley, y los múltiples requisitos exigidos por la misma, y lo mucho que aún queda por recorrer una vez cumplido con lo anterior expuesto.

## CAPITULO 3

## LA ADMISION EN LOS ESTATUTOS SINDICALES

Una vez considerados el marco legal y la exploración de las disposiciones normativas en torno a los estatutos sindicales, cabe ahora adentrarnos al análisis de las disposiciones concretas que algunos sindicatos tienen en sus respectivos estatutos, para determinar la admisión de socios a dichas organizaciones.

### *3.1 Requisitos*

Siguiendo la sistematización del capítulo anterior hemos hecho una selección de sindicatos, en lo posible de diversas actividades para ejemplificar con ellos la normatividad específica sobre la admisión.

Muchos otros no obstante haberlos tenido a la vista, en algún grado son repetitivos o no contienen alguna significativa novedad como para meditar en el influjo jurídico que pueden ejercer sobre la situación de quien pretende ingresar a una organización sindical, y que pudiera presentar la posibilidad de llenar el requisito correspondiente y, en su caso de plantear la exigibilidad de ingreso.

Así que a título ejemplificativo, seleccionamos estatutos de sindicatos de trabajadores cuyos miembros prestan sus servicios en industrias nacionales y en otros segmentos económicos afortunadamente cubiertos por la sindicalización.

Y pienso afortunadamente porque esto traería la ventaja de prestaciones superiores que contienen las condiciones generales del trabajo, de las cuales gozan los sindicalizados a diferencia de quienes no lo están, en términos generales.

A continuación conoceremos los requisitos de algunos sindicatos para que las personas que lo soliciten puedan ser miembros de éstos.

*Estatutos del Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papelera, Cartonera, Maderera. Celulosa, sus Materias Primas, Similares y Conexos de la República Mexicana, C.T.M.*

En el art.97 del Estatuto menciona los “ requisitos para pertenecer a su sindicato y son los siguientes:

- “ a) Ser mexicano por nacimiento o por naturalización, y en este último extremo no ser enemigo de las clases trabajadoras.
- b) No haber sido expulsado de ésta o de otra Organización por el delito de espionaje o sustentar ideas antagónicas a los fines de este Sindicato.

c) Ser preferentemente hijo legítimo o familiar en primer grado de un trabajador miembro de la Sección respectiva y de mayor antigüedad en la misma, y se regirán con su reglamento interno de cada Sección. No podrán gozar de los ingresos los hijos de los trabajadores que estén disfrutando de becas económicas derivadas del contrato colectivo de trabajo.

d) Ser mayores de 16 años.

e) Presentar una solicitud por escrito al Comité Ejecutivo local de la Sección a que deseen ingresar, apoyada por dos socios que pertenezcan a la misma.

f) Manifiestar, en su caso, la fecha en que ingreso a trabajar en la Industria, así como expresar el salario que percibía.

g) Exhibir certificado médico en el que conste que no padece de enfermedad infecto-contagiosa.

h) Proporcionar los nombres de los que dependen económicamente de él con todos los datos necesarios para formar la estadística del Sindicato, así como el nombre de las personas a quienes corresponda la indemnización en caso de muerte.

i) No haber ejecutado o estar ejecutando trabajos de espionaje en favor de las Empresas.

j) Rendir protesta de lealtad y cumplimiento a estos Estatutos y demás disposiciones del Sindicato.

k) Dar su conformidad para que se le deduzca de las nóminas o listas de rayas de las Empresas, las cuotas ordinarias y adicionales, que fijen estos Estatutos.

l) Expresar sus generales dando a conocer su domicilio e indicar si sabe leer y escribir.

m) Firmar la solicitud y si no sabe hacerlo, asentar su huella digital, comprometiéndose a asistir a los Centros Alfabetizantes que existan en la Región hasta aprender a leer y escribir.”

*Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas con respecto a las condiciones de admisión de los miembros.*

“ El art. 127.- Admisión .- Todo trabajador que preste sus servicios a cualquiera de las personas mencionadas en el art. 1 y sólo los que presten hayan prestado o pretendan prestar sus servicios a ellas,

tienen el derecho a pertenecer al Sindicato Mexicano de Electricistas, siempre y cuando llenen los requisitos que enseguida se especifican.

Reunidos estos, los trabajadores que pretenden prestar sus servicios a dichas personas se considerarán admitidos en el Sindicato como miembros solicitantes.

1.- Solicitud.- Llenar y firmar la forma que para solicitud de ingreso tenga establecida el Sindicato, comprometiéndose a cumplir fiel y exactamente sus Estatutos, y recabar la firma del Secretario del Trabajo o la del Sub-Secretario General respectivo en las Divisiones y Secciones Foráneas.”

*Asociación Sindical de Trabajadores y Empleados de la Producción Química, Farmacéutica, Laboratorios, Laboratorios Dentales, Clínicas Dentales y Conexos del Distrito Federal.*

El capítulo IV, habla de los miembros del sindicato, y en su artículo 5º nos dice que personas podrán formar parte de este diciendo así: “Podrán ingresar a esta Organización Sindical los trabajadores que presten sus servicios o pretendan prestar a patronos o empresas cuya actividad sea la Producción Química, Farmacéutica, Laboratorios, Laboratorios Dentales, Clínicas Dentales y Similares del

Distrito Federal, así como todas las empresas que tengan una actividad análoga a las que se acaban de presentar.”

“ Artículo 6º Para ingresar al sindicato se requiere:

- I. Tener la calidad de mexicano;
- II. Haber cumplido dieciséis años de edad cuando menos
- III. Solicitar el ingreso al Sindicato, proporcionando los datos que se requieran;
- IV. Protestar cumplir fielmente los presentes Estatutos, así como los acuerdos o disposiciones emanados de los Organos de Gobierno, representación y control de legalidad del Sindicato;
- V. No haber cometido faltas infamantes, comprobadas, en contra de alguna Organización Obrera:
- VI. No haber realizado actos en contra de este Sindicato o de sus miembros;
- VII. Las demás que señalen estos Estatutos.”

“ Artículo 7º. El comité Ejecutivo decidirá sobre la aceptación o rechazo de quienes aspiren ingresar al Sindicato. En caso de objeción, la Asamblea General podrá revocar la decisión que hubiere tomado el Comité.”

*Sindicato de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hoteles y Cantinas del Estado de México.*

El capítulo III se refiere a los requisitos para ingresar al sindicato que a la letra señala:

“ Artículo vigésimo.- Haber cumplido dieciséis años de edad y saber leer y escribir.

- a) Estar trabajando o ir a ocupar planta vacante en cualquiera de las negociaciones contratantes para la Organización.
- b) Residir en la Ciudad de Toluca o en cualquier parte del Estado de México y tener las suficientes energías para el desempeño de sus labores.
- c) Llenar una solicitud y presentarla al Comité Ejecutivo, quien resolverá al respecto; dicha solicitud está avalada por socios activos.
- d) Observar buena y notoria conducta, no haber sido sentenciado por la Comisión de algún delito.
- e) Pagar su cuota de admisión.”

*Sindicato Nacional de Trabajadores de Espectáculos, Propagandistas e Impulsores de Ventas y del Comercio en General, Similares y Conexos de la República Mexicana, CTM.*

En su capítulo I nos habla de la integración de los socios y la de los objetivos del Sindicato.

“ Artículo 6º. Para ingresar como agremiado al Sindicato Nacional, se requiere:

a) Tener la calidad de trabajador asalariado o que manifieste remuneración dentro de las actividades formales que desempeñe que sea materia de la representación del Sindicato.

b) Ser mayor de catorce años.

c) Hacer solicitud por escrito al Comité Ejecutivo Nacional manifestando su deseo de pertenecer en calidad de afiliado al Sindicato Nacional.”

Una vez recibida la solicitud, el Comité Ejecutivo Nacional, tendrá facultades suficientes para admitir o rechazar al solicitante; si existe contrato colectivo de trabajo en la empresa o negociación donde presta sus servicios el nuevo agremiado, celebrado con agrupación

distinta, se tramitará el procedimiento correspondiente, en caso de que la resolución resulte favorable a esta organización y una vez que haya sido ejecutoriada dicha resolución, se procederá a dar el trámite correspondiente.

*Asociación Mexicana de Trabajadores de Talleres Mecánicos y Similares.*

En el capítulo cuarto de sus Estatutos se refiere a los miembros del Sindicato.

“ Artículo 18.- Para ser admitido como socio de este Organismo se requieren:

I.- Hacer su solicitud por escrito a la Organización que contenga la declaración expresa de sujetarse en todo a sus estatutos y estipulaciones de los contratos de trabajo.

II.- No haber sido expulsado de otra agrupación obrera por faltas graves a juicio de la asamblea de la asociación, integrada cuando menos por las dos terceras partes de sus miembros.

III.- Ser aceptado por mayoría de los agremiados.”

Como hemos visto en los Estatutos de estos sindicatos mencionados, casi contienen las mismas características, y difieren en pocas, esto se adecua a la actividad que se dedican.

Sin embargo estas diferencias no afectan aquellas disposiciones que protegen los derechos de los trabajadores como estipula nuestra legislación mexicana.

### *3.2 Cumplimiento*

Las personas que pretendan ingresar a un sindicato deberán cumplir con los requisitos exigidos por el mismo para su afiliación. De ahí surge un cuestionamiento importante; llenados los requisitos; ¿el presunto socio tiene el derecho de exigir el ingreso y el sindicato la obligación de aceptarlo?

Una primera hipótesis se inclinaría por la afirmativa, esto es, se supondría el derecho del ingreso y la obligación de aceptarlo. Si esto es así, pensemos si todas las asociaciones de personas, sean o no de Derecho del Trabajo, están obligadas a aceptar a los socios que pretenden serlo, naturalmente mediante los documentos, pagos, etc. que hubiere de exhibir y entregar en este caso al sindicato. En general, podría la asociación reservarse el derecho de admisión y pronunciarse por el órgano encargado de ésta (directiva, o más específicamente el Secretario de Organización y el Presidente o bien el o las Secretarías que designen los Estatutos), la resolución que así lo declare.

Esta hipótesis afirmativa conduciría a que el interesado promoviera jurisdiccionalmente su ingreso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de recibir una resolución negativa.

Es importante hacer notar por qué una persona cuando ha cumplido con lo establecido por los estatutos, en lo referente a los requisitos que debe cubrir una persona para poder ingresar al sindicato, no se le concede el derecho de pertenecer a éste, y por ende el de negar con ese acto el que esa persona tenga un trabajo digno, por el cual sirva para cubrir sus primordiales necesidades, atendiendo a la estipulación hecha por nuestra Carta Magna en el artículo 5º en su primer párrafo dice: *"A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esa libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."*

En lo que toca a que se está violando una norma en donde se establece claramente el derecho de las personas para poder tener un trabajo, digno, es obvio que de ninguna manera se está atacando los

derechos de nadie, y sí los de la persona que obedeciendo a un número de pasos para poder ingresar primeramente al sindicato luego al trabajo, en donde encontramos es la finalidad primordial, del trabajador. Entonces aquí sí, estaríamos hablando de que se está violentando el derecho consignado en nuestra Constitución, es decir, qué destino tendrá el solicitante del ingreso al sindicato, si en casi todos los sindicatos se presenta la cláusula de admisión.

Ahora bien, se podría pensar que en efecto no se está negando el ingreso de una persona al trabajo, pero si éste no se puede obtener si no es primero haciendo una solicitud al sindicato de la empresa, entonces sí se estaría negando éste.

Cuando se habla de la libertad sindical y se hace mención del Convenio 87 art. 2º, en una de sus partes, declara que los sindicatos pueden constituirse libremente, sin embargo no estamos hablando de la imposición de un miembro para la constitución del Sindicato, porque la constitución ya está hecha, y sí hablaríamos de la incorporación al Sindicato de nuevos integrantes. Con referencia a esto, no estamos de acuerdo con el razonamiento que hace el internacionalista Georges Spyropoulos a quien el maestro de la Cueva hace referencia.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario *EL Nuevo Derecho del Trabajo* Op. cit. pág. 301.

*El acto primero del trabajador que pretende adherir a un sindicato, consiste en proponer su candidatura ante el órgano competente de la asociación. Libre para escoger el sindicato de su elección, ¿puede exigir legalmente que su demanda sea aceptada por la asociación? La respuesta es negativa: la obligación de aceptar una demanda de adhesión sería contraria al principio de libertad sindical que rige el funcionamiento de los sindicatos. El artículo segundo de la Convención de 87 declara “que los sindicatos pueden constituirse libremente”. En esta cuestión, la libertad sindical consiste, precisamente en no admitir al sindicato sino a las personas que gocen de la confianza de los miembros de la asociación. Si no fuese así el principio de libertad sindical quedaría destruido o dañado gravemente.*

Como hemos mencionado anteriormente, no consideramos que se este contrariando el principio de libertad sindical, por que este artículo no hace referencia alguna del motivo por el cual el sindicato puede rechazar a una persona que requiere su ingreso; ésta más bien es una interpretación por la cual se trata de llenar una laguna, ya que los mismos estatutos señalan las condiciones que exige la ley para la admisión de los miembros como lo menciona el artículo 371 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Entonces una vez cumplidos los

requisitos y al no haber referencia a un posible rechazo (como sí lo hace para negar el registro del sindicato) pensamos que no existe un fundamento real para esta determinación.

Ahora bien, creemos que los criterios que se pudieran manejar para no aceptar a una persona al sindicato serían por una discriminación sindical, como es enfática la Oficina Internacional del Trabajo.

A continuación mencionaremos algunos principios generales en contra de la discriminación antisindical; porque si no existen fundamentos para que el sindicato niegue el ingreso de un nuevo miembro entonces estamos frente a una discriminación hecha por el sindicato. Como lo demuestran las resoluciones del Comité de Libertad Sindical.

*“Artículo 690. Ninguna persona debe de ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas”.*

*“Artículo 695. La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y,*

en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales”.

“Artículo 710. Los trabajadores tienen muchas dificultades de orden práctico para probar la naturaleza real de su despido o de la negativa de un empleo, especialmente cuando el problema se examina dentro del contexto de las listas negras, práctica cuya fuerza radica precisamente en su carácter secreto. Si es cierto que para los empleadores es importante obtener información sobre sus eventuales asalariados, no es menos cierto que a los trabajadores que en otros tiempo<sup>21</sup> hayan estado afiliados a un sindicato o hayan desarrollado actividades sindicales se les debería comunicar la información que sobre ellos se tenga, ofreciéndoles la oportunidad de impugnarla, especialmente si es errónea y se ha obtenido de una fuente que no sea digna de crédito. Además en estas condiciones, los trabajadores interesados serían más propensos a instituir un procedimiento legal, ya que se hallarían en una mejor posición para demostrar la naturaleza real de su despido o de la negativa de empleo.”<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT*. Op.cit. págs. 152, 154.

Una vez analizadas las normas de la OIT antes expuestas llegamos a la conclusión de que, nos hablan no de una violación sino de un derecho, al cual tiene todo aquel miembro solicitante que sin razón sea rechazado por un sindicato, por las condiciones antes expuestas. La Ley mexicana prohíbe a los patrones la publicación de "la lista negra" por el ingreso (art.133 fracc. IX).

" Art. 133 fracción IX.- Emplear el sistema de " poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación."

Esta misma prohibición, por equidad debe aplicarse también al ingreso al sindicato (artículo 17 de la misma ley).

" Art.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 6,º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, 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."

En el comentario que hace respecto al 133 antes expuesto el maestro Alberto Trueba Urbina, habla de que esto es ley muerta

porque en la práctica, la realidad es otra; nos habla de que un trabajador por debajo del agua es boletinado, para que no sea contratado.<sup>22</sup>

Así vemos que el trabajador está en un grado de indefensión y que las autoridades deben de imponer medidas severas para los patrones que infrinjan la ley. Algo similar debía operar para el ingreso a un sindicato.

Ahora bien nuestra legislación, al no tener una injerencia dentro de la vida interna del sindicato. en ocasiones encontramos que existe falta de equidad con respecto de aquellos que se encuentran al frente de la toma de decisiones. El doctor Cavazos menciona El Sindicalismo en Estados Unidos en lo que se refiere a la Admisión y expulsión de miembros de los Sindicatos lo siguiente:

*La ley del estado de Pennsylvania establece que un empresario puede ser sometido a juicio por cometer una práctica laboral injusta, si firma un contrato de seguridad sindical con cualquier sindicato que excluya a trabajadores por su raza, religión, color o afiliación política.*

---

<sup>22</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. *Lev Federal del Trabajo actualizada*. Porrúa, México. 2000 pág. 85.

*Además un sindicato que contrate por primera vez, debe aceptar como miembros a todos aquellos que trabajan para el empresario en el momento mismo de celebrar el acuerdo.*

*La ley del estado de Massachusetts señala que si a un empleado se le niega el ingreso a un sindicato por cualquier razón que no sea por mala conducta en el trabajo o por no pagar las cuotas sindicales, puede apelar a la Comisión Laboral del Estado.<sup>2323</sup>*

Creemos en la libertad sindical, pero no estimamos que en nombre de ella, se hable de una violación a los principios de la misma, cuando se ha faltado a la observancia de ésta.

Como hemos observado, sí existen derechos que amparan la falta de fundamentos en contra de la negativa del ingreso a los Sindicatos.

### *3.3 Aprobación de la Admisión*

El paso que sigue cuando ya se han cubierto los requisitos señalados por la ley, es quién va a aprobar que el trabajador pueda ingresar al sindicato. Generalmente es el Comité Ejecutivo donde se va a tomar la decisión de admitir o rechazar al trabajador.

---

<sup>23</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Hacia un nuevo Derecho Laboral estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U y Canadá y el Derecho Laboral mexicano, TLC*, tercera ed. Trillas, México, 1997 pág. 235.

A continuación señalaremos el contenido de las cláusulas que tienen bien definido quién o cuál es el procedimiento a seguir para la admisión del nuevo miembro.

El Sindicato de Trabajadores de Espectáculos, Propagandistas e Impulsores de Ventas y del Comercio en General, Similares y Conexos de la República Mexicana CTM, le otorga facultades al Secretario General, miembro del Comité Ejecutivo Nacional, para admitir o rechazar a los que pretendan incorporarse al sindicato. En el título relativo a las obligaciones y facultades de los Secretarios en su artículo 24 Fracción J nos dice: " Admitir o rechazar las solicitudes de adhesión al Sindicato Nacional individuales o por grupos organizados.

Asimismo, podrá suspenderlas de su militancia cuando haya causa suficiente para ello dejando al Congreso o Consejo Nacional la resolución definitiva."

Asociación Sindical de Trabajadores y Empleados de la producción Química, Farmacéutica, Laboratorios, Laboratorios Dentales, Clínicas Dentales y Conexos del Distrito Federal, nos dice en el Título relativo a los miembros del sindicato en su artículo 7º "que el Comité Ejecutivo decidirá sobre la aceptación o rechazo de quienes aspiren ingresar al Sindicato. Y que en caso de objeción, la asamblea general podrá

revocar la decisión que hubiere tomado el Comité." Aquí vemos que si la Asamblea no está de acuerdo puede impugnar la decisión que haya tomado el Comité.

El Sindicato Mexicano de Electricistas en su capítulo octavo en el Título relativo a las condiciones de admisión de los miembros en su artículo 127 fracción segunda nos habla del procedimiento que hay que seguir para la admisión y la de aquellos casos especiales que procedería y nos dice; "Aceptación.- Si el trabajador ingresare o fuere a ingresar con carácter provisional, la firma del Secretario del Trabajo o la del Subsecretario General respectivo bastarán para que quede considerado como miembro activo del sindicato con carácter provisional.

Si posteriormente fuere propuesto para quedar con carácter de planta, es requisito que su admisión como miembro activo con carácter definitivo sea ratificada por la asamblea local de la división Distrito Federal. Los Sub-comités de las divisiones foráneas deberán enviar oportunamente sus informes y recomendaciones al Comité Central a fin de que se pueda dar cumplimiento a lo arriba estipulado.

Cuando se trate de casos especiales de trabajadores que sean recomendados, para quedarse trabajando con carácter definitivo, por

personas extrañas al Sindicato, por Agremiados, por Secretarios, Pro-Secretarios o miembros de las Comisiones, tales recomendaciones serán turnadas al Secretario General el cual deberá someter los casos, para su aprobación o rechazo, a una Asamblea General Extraordinaria.”

Aquí observamos un sistema más complejo para casos especiales debido al gran número de agremiados que existen en este sindicato (y por la importancia de la industria eléctrica que sirve en la región central del país) esto es, para que no sean violados los derechos que ya tienen los miembros del mismo.

Aunque en los demás estatutos no viene completamente definido en el cuerpo del mismo quién el sujeto o entidad que aprueba el ingreso al Sindicato, se llegó a la deducción según las atribuciones que le han sido conferidas por Ley al Secretario General, sea éste quien autorice la admisión de un nuevo miembro al Sindicato, pues aquél es quien lo personifica.

### *3.4 Acreditación del Ingreso*

Una de las formas en la que coinciden casi todos los Sindicatos para acreditar a los socios que ya forman parte del Sindicato, es la de una credencial o tarjeta; esta sirve para identificar a todos aquellos agremiados que ya forman parte del Sindicato. Así mismo ésta tendrá que ser portada para aquellos casos en donde sea requerido.

Uno de los ejemplos más palpables de organización en el cual podemos apreciar bien el procedimiento es el del Sindicato Mexicano de Electricistas que aunque complejo está bien definido.

Señalado lo anterior transcribimos el artículo en lo referente a lo antes expuesto.

Credencial.- A los trabajadores que ingresaren con carácter provisional al servicio de las personas mencionadas en el Art. 1 y a los que ingresaren con carácter de planta o estuvieren ya con ese carácter y sean posteriormente admitidos al Sindicato, se les entregará su credencial con retrato y su distintivo, mediante los requisitos relativos.

Las credenciales para trabajadores provisionales serán entregadas por los Sub-Comités de las Divisiones o Secciones respectivas. Las

credenciales para trabajadores serán entregadas únicamente por el Comité Central.<sup>24</sup>

### 3.5 *Altas y bajas del Sindicato*

Los socios una vez que hayan reunido las condiciones de admisión causarán alta, esto debe acreditarse con la documentación respectiva de que ya, ha sido aceptado a formar parte del sindicato, además se tiene que informar a la autoridad en la que estén registrados de las altas de sus miembros; (art. 377 fracc. III: *informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos de las altas y bajas de sus miembros*). Ahora bien, pueden causar baja aquellos por expulsión, disolución, muerte, renuncia, o por pasar a ser trabajador de confianza.

Esto se tiene que comprobar con los documentos que acrediten la razón por la cual causó baja. No olvidemos que cuando se registra un sindicato va con la integración de una lista con los nombres y domicilios de los miembros.

---

<sup>24</sup> Cfr. Sindicato Mexicano de Electricistas. *Estatutos*. s.p.i

### 3.6 Propuesta al Trabajo

La propuesta al trabajo se hace por medio del sindicato o en su caso de los patrones, ésta se encuentra pactada en el Contrato Colectivo que celebra cada sindicato. Los Sindicatos se encargan de proponer a los mejores candidatos cuando se presenta alguna vacante.

Pero pueden figurar algunas condiciones en el Contrato Colectivo, como sucede en el caso del Sindicato Mexicano de Electricistas, que dispone:

“Cláusula 25.- VACANTES.- Se considera que “se suscita una vacante” o que un puesto ha quedado “vacante”, cuando el trabajador que lo ocupaba lo ha dejado en forma definitiva. Los puestos vacantes deberán cubrirse de acuerdo con las prescripciones que en seguida se establecen:

#### I.- PUESTOS DE LA CLAUSULA 19.1

a).- Candidatos.- Los candidatos para cubrir estos puestos deberán ser escogidos de entre los trabajadores de L y F, **que sean miembros del Sindicato, que no estén suspendidos en sus derechos sindicales**, que ocupen los **nueve** primeros lugares dentro del escalafón o grupo de que se trate, respetando las preferencias

prescritas en el art.154 de la Ley Federal del Trabajo. Si no hubiere en L y F trabajadores capaces de ocupar los puestos, los candidatos deberán ser escogidos, respetando las preferencias antes citadas, de entre los antiguos trabajadores de L y F y, si tampoco los hubiera capaces, se podrá escoger como candidatos a trabajadores extraños, respetando las repetidas preferencias."

Otro de los sindicatos que tienen bien establecida la propuesta de puestos de nueva creación o de vacantes es el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana que dispone:

"Cláusula 4.- Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, este deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Una vez corrido el escalafón y por regla general el patrón se obliga a cubrir el último puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato.

Los representantes del patrón en cada lugar de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario y dicha organización

sindical quedará obligada a proporcionarlo en el lugar que se indique dentro de las 72 –setenta y dos- horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato.

Si el sindicato no proporciona el personal requerido en el lugar de que se trate, en el plazo de 72 -setenta y dos horas antes citado, el patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por 365 – trescientos sesenta y cinco días.

Si transcurrido el año a partir de la designación provisional el sindicato no formula ni notifica al patrón la propuesta definitiva para la plaza de que se trate y dicha plaza no está sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta.

Al existir propuesta sindical dentro del lapso referido en los párrafos anteriores y el candidato es aceptado en los términos de la Cláusula 6 contractual, y de esta misma, según sea el caso, los trabajadores que cubran estos puestos interinamente tendrán la obligación de regresar a los puestos de origen, o de quedar fuera del servicio si se trata de trabajadores transitorios."

“ CLAUSULA 6.- Las vacantes y puestos de nueva creación a que se refieren las cláusulas anteriores, serán cubiertas conforme a las

estipulaciones de este contrato con los trabajadores sindicalizados con derecho escalafonario preferente que ya hubieren desempeñado con anterioridad los puestos de que se trate durante 30 –treinta- días en el plazo de los 12 –doce- meses anteriores a la fecha de su proposición o, en su caso, hubieren aprobado dentro de la misma anualidad un curso de preparación para ascenso adiestramiento y /o modular en los términos de la Cláusula 41 y Anexo 3 de este contrato.

El Sindicato acoge un número muy amplio de aspirantes y los conservan como una reserva, para que existan candidatos y sean propuestos a los patrones, para que puedan ocupar puestos de nueva creación y ocupar aquellas vacantes; así como para sustituir a los ausentes, por cualquier causa, obras no previstas, trabajos urgentes, etc. Cuando no existiere norma alguna sobre este aspecto, mi opinión es que atendiendo al principio del derecho de que el primero en tiempo es primero en derecho, entendemos que los puestos que deban ser ocupados, se harán de acuerdo a la antigüedad sindical del trabajador, para ocupar la vacante, también se tomará en cuenta, para la especialización a la cual sea requerido, ya que si una persona tiene más antigüedad que otra y no tiene la especialización o la experiencia que se requiere, será propuesto el que tenga las condiciones

necesarias para ser tomado en cuenta, no importando en este caso si éste tiene menos antigüedad que aquél.”

La Ley misma en su artículo 154, da las reglas generales de preferencia para el trabajo, tomando en cuenta, en su orden, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso así lo dispone el mencionado y a la letra señala: *“ Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.*

*Si existe contrato colectivo y este contiene la cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.*

*Se entiende sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.”*

Por otro lado, el artículo 155 de la misma ley dispone: *“Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar*

*una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio o nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.”*

En este capítulo hemos querido mostrar la mecánica hay que seguir para ser admitido en cualquier sindicato, a primera vista parece sencillo, sin embargo, como nos percatamos paso a paso, del procedimiento para ingresar al Sindicato, observamos que no es así; también entendemos la razón del mismo, ya que de no ser así sería imposible tratar de mantener en orden toda la estructura del Sindicato, y entonces no podríamos hablar de un Sindicato serio que defendiera los intereses de sus agremiados, y no hablamos de la defensa de uno de sus integrantes. sino la defensa para cientos de agremiados que esperan sean defendidos sus derechos y no violentados por personas o entes ajenos a la organización.

## CAPITULO 4

## LA ADMISION EN EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

### 4.1 Cuestiones previas

Es importante conocer, antes de entrar de lleno al estudio del Contrato Colectivo, el criterio del maestro Mario de la Cueva que ha utilizado para definir al Derecho Colectivo del Trabajo; así como éste derecho se ha gestado en lo más profundo del sentir de la clase trabajadora como un medio para llegar a obtener un trato justo e igualitario en el trabajo que se encuentra contenido en el Contrato Colectivo del Trabajo.

La definición que el maestro Mario de la Cueva hace al respecto al Derecho Colectivo del Trabajo nos dice: *“el derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo.”*<sup>25</sup>

Nosotros entendemos al Derecho Colectivo del Trabajo como aquel que va a regular las relaciones laborales y tendrá como fin el de llegar

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho del Trabajo*, Op. cit. pág. 213

a una equidad entre el trabajo y el capital. Fué una de las conquistas de la clase trabajadora en el siglo XX para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas colectivos e individuales.

Ya que en este podemos ver una clara defensa de la condición humana atendiendo a sus necesidades que como ser humano requiere y la adecuación a un sistema de vida que le permita cubrir sin desvelo aquellas necesidades, con el máximo de beneficios que le pueda otorgar la ley y las condiciones necesarias y seguras para el desempeño del correcto funcionamiento de sus labores.

El pensamiento del ilustre Mario de la Cueva señala que hay que levantar la mirada sobre el derecho colectivo del trabajo: *“encontramos una trilogía jerárquica en las instituciones, que van de la base, que es la sindicación, encuentra su grado segundo en la huelga y alcanza su cúspide en las convenciones colectivas, que son, en consecuencia, la institución suprema del derecho colectivo, porque son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin último del movimiento obrero y del derecho del trabajo”*.<sup>26</sup> Nosotros estimamos

---

<sup>26</sup> Cfr. *Ibidem*, pág. 375.

que no podría existir una libertad si la huelga estuviera sancionada, o si las convenciones colectivas estuvieran limitadas o no existieran.

#### *4.2 Definición legal del Contrato Colectivo del Trabajo.*

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "*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*".

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- a) El contrato colectivo es un convenio*
- b) Puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o de varios*
- c) Así mismo puede celebrarse entre uno varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones*
- d) Se establecen en el mismo las condiciones de trabajo.*

Asimismo, el artículo 387 de la misma ley que a la letra señala: "*El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la*

*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”:*

Como hemos podido observar la ley obliga a él o a los patrones a celebrar el contrato con el sindicato y en caso de que no lo hiciera, les concede el derecho de huelga, naturalmente si cuenta con la mayoría.

*Nuestro mal llamado Contrato Colectivo del Trabajo.*

¿ Por qué decimos que la denominación del Contrato Colectivo del Trabajo es errónea? Bien porque, en los contratos se requiere un acuerdo de la voluntad de las partes, como lo hemos estudiado en la teoría de las obligaciones que es uno de los elementos esenciales la voluntad para producir consecuencias de derecho, y en éste la voluntad del trabajador, no opera. Cuando un trabajador ingresa a una empresa se debe ajustar a las condiciones y lineamientos que ésta establezca; sin embargo, para Euquerio Guerrero, se denominó contrato colectivo de trabajo por comparación y diferenciación del Contrato Individual, esto se da porque se sigue la inercia del Derecho Civil, y del empeño de no usar sino los nombres ya conocidos, para aplicarlos a fenómenos nuevos; continúa diciendo *“a primera vista la*

*invención del Contrato Colectivo solamente significa un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado y que servía para regular una situación interna,"* <sup>27</sup> como vemos para él maestro Euquerio Guerrero está bien la adopción del nombre, porque no cuestiona el nombre que se le otorgó desde el inicio, ya que para el sí existe un acuerdo entre el patrón y los trabajadores en su conjunto.

Consideramos que el estudio es un poco superficial, ya que no profundiza en la concepción adoptada por nuestra ley.

Ante lo antes expuesto nosotros pensamos que debería nombrarse Acuerdo Sindical de Trabajo, ya que creemos que se trata de un acuerdo que realiza el sindicato con el patrón, para conseguir mejores condiciones laborales para los trabajadores, o bien como dice Alejandro Gallart Folch, es una unión convencional normativa, haciendo referencia a la clasificación de actos jurídicos unilaterales, y plurilaterales de León Duguit.

#### *4.3 Configuración del Contrato*

Enseguida entraremos al análisis del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y tomaremos el pensamiento del ilustre Mario de la Cueva para realizar el estudio.

---

<sup>27</sup> Cfr. GUERRERO, EUQUERIO *Manual de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1996. pág. 330.

- 1.- Elemento normativo
- 2.- Elemento envoltura protectora
- 3.- Elemento obligatorio
- 4.- Cláusulas ocasionales, eventuales o accesorias

### **Elemento normativo**

Este también llamado núcleo del contrato o contenido esencial, y va a contener un conjunto de cláusulas que contengan las condiciones en las cuales se va a desarrollar el trabajo.

El elemento normativo tiene las siguientes características:

- a) *extensibilidad*
- b) *automaticidad*
- c) *minuciosidad*
- d) *inderogabilidad ( o vigencia incondicionada )*

a) Extensibilidad esta se aplica a todos los trabajadores de la empresa, con la excepción de alguna prohibición que se haga en el propio contrato y permitida por la ley para que se extienda a ciertos trabajadores de confianza.

b) Automaticidad las cláusulas se transmiten automáticamente, sin ningún pronunciamiento especial a todos los contratos individuales de trabajo. En la automaticidad se distinguen dos tipos de cláusulas: *la primera* que se refiere al trabajo mismo y son individuales y *la segunda* que son colectivas que se refiere a los hombres en grupo.

Las cláusulas individuales son aquellas que se refieren, al salario, vacaciones, descansos etc. estas se transmiten automáticamente, y en forma actual, ya que se individualiza su contenido respecto de cada contrato individual.

Las cláusulas colectivas aunque también se transmiten de una manera automáticamente a veces no se da de una forma actual, ya que esta se individualiza, pero sólo en aquellas situaciones en las cuales se pueda cuantificar, o particularizarse; esto significa que no a todos se les aplicaría la cláusula de maternidad, o de jubilación , por mencionar sólo algunos. Los derechos y obligaciones existen pero operan en las situaciones en las que el individuo cae dentro del supuesto, y entonces podemos decir que cobra actualidad.

c) Inderogabilidad Ningún contrato individual puede derogar el contrato colectivo, ya que las condiciones de estos son forzosas y obligatorias, y no podrán revisarse durante la vigencia del colectivo.

De aquí derivan unos principios que son los siguientes:

1.- La de la unidad del contrato colectivo, ya que en la revisión del contrato colectivo se revisa todo no en partes, y las cláusulas que no fueron modificadas se quedan como están.

2.- El de la imposibilidad jurídica de celebrar un nuevo contrato que contenga condiciones inferiores a las existentes y que sean en perjuicio del trabajador.

3.- El de la posibilidad jurídica de celebrar convenios generales hacia el futuro y no referidos a los trabajadores de una manera individual, para adecuar, modificar etc, las condiciones generales de trabajo.

d) Minuciosidad en el contrato colectivo de trabajo mexicano, es innecesario detallar en los contratos individuales de trabajo las condiciones generales de trabajo, pero es así mismo, necesario celebrar contratos colectivos de trabajo para detallar el puesto, categoría, tiempo, para que se pueda realizar una correcta aplicación del contrato colectivo del trabajo.

Enseguida mencionaremos aquellos artículos en los que podemos encontrar el elemento normativo:

"Art.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 indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar laboral a la empresa o establecimiento;
- 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."

"Art. 393. No producirá efectos de contrato colectivo al convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

En lo que se refiere a este último artículo, pensamos que la doctrina, la ley, deben de establecer las jornadas de trabajo, así como los días de descanso obligatorio, y no así los salarios, ya que no sería justo pagar a todos los trabajadores el salario mínimo, esto es por la rama o el trabajo que realicen, así estos se tienen que fijar en los contratos individuales o en los contratos colectivos.

### **Elemento envoltura protectora**

El elemento envoltura lo forman las cláusulas relativas al ámbito territorial y humano de aplicación de la aplicación al contrato, así como el nacimiento, duración, revisión, modificación terminación, del contrato colectivo, que personas incluye y cuales excluye.

El maestro de la Cueva da una definición de la envoltura protectora y dice: *"es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las*

*convenciones colectivas de trabajo*".<sup>28</sup> Claro conjuntamente con lo anteriormente expuesto en el párrafo anterior.

Es tan importante señalar el tiempo de duración del contrato, (no menos importantes las demás cláusulas) ya que de esto depende de la eficacia del mismo y por supuesto de acuerdo a la realidad económica del país que constantemente sufre de cambios. Es por eso que se habla de un mínimo y un máximo de vigencia.

El artículo 391 de la Ley Federal del trabajo en su fracc.III nos dice: *"su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada."* Así mismo observamos que el art.397 nos dice: *"el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisible total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el art.399."* La ley de 1931 denominaba tiempo fijo, que no podría ser mayor de dos años, el artículo 399 habla de un tiempo superior a los dos años, pero al mismo tiempo afirma que será revisable cada dos años.

### **Elemento obligatorio**

Este elemento va a contener las normas que van a ser efectivas la aplicación del elemento normativo del contrato, y por otra parte las que

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op.cit pág. 464.

van señalar la obligatoriedad del sindicato frente a la empresa y viceversa, la de la empresa frente al sindicato.

De los dos grupos de normas, en lo que concierne a las obligaciones de las partes en el contrato colectivo, estas no se aplican a los contratos individuales de trabajo, ni a todos los trabajadores sólo a aquellos que están sindicalizados.

Del primer grupo pensamos serían las cláusulas que establecieran comisiones mixtas, que serían aquellas que se relacionan con la ejecución del contrato y las que prohíban ciertos actos que perjudiquen la estabilidad de la institución.

Del segundo grupo podemos observar las que se refieren a las relaciones colectivas, especialmente las llamadas sindicales, cabe mencionar que no se aplica a todos los trabajadores y sólo tiene cabida en el contrato colectivo.

### **Cláusulas ocasionales, eventuales o accesorias**

En casi todos los contratos colectivos encontramos, los elementos que acabamos de mencionar. Pero el maestro Ramos Alvarez nos dice que: *"accidentalmente pueden existir otras cláusulas que no sean clasificables como de aquellos tres elementos; entonces se habla de cláusulas ocasionales, eventuales, accesorias; las ocasionales, no*

*deben identificarse en consecuencia, con las cláusulas transitorias, pues estas, aunque no siempre aparecen y tienen efectos limitados en el tiempo y así mismo no deben contradecir el régimen permanente, del contrato colectivo, pudieran, en un momento dado, ser consideradas como elemento normativo, cubierta u obligatorio, según el caso, o puramente accidental".* <sup>29</sup>

#### 4.4 La Cláusula de Admisión

Una de las conquistas más importantes fue la cláusula de exclusión. En los años 1925 a 1927, alcanza la CROM que se incluya una cláusula de ingreso que sólo se aplica a los trabajadores sindicalizados. En el año de 1929, se anuncia la expedición de una ley federal del trabajo, para toda la República, y todos los sindicatos de la CROM se empiezan a movilizar, hasta obtener una victoria en la ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron las cláusulas de exclusión. No sé aplicarían a quien hubiera ingresado al servicio del patrón con anterioridad a la fecha en que la cláusula de exclusión se hubiere pactado.

---

<sup>29</sup> Cf. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. *Trabajo y Seguridad Social* Trillas, México, 1997. pág. 79.

En las cláusulas de exclusión se han consolidado uno de los mayores logros de los trabajadores. Sin embargo, existen opiniones diversas, de la validez de éstas, ya que numerosos estudiosos han cuestionado la constitucionalidad de las mismas; por ende nos vemos obligados a mencionar algunos criterios con respecto a lo antes mencionado; así como algunas denominaciones de la misma.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, reconoce que los estados deben de reglamentar cláusulas y prácticas de libertad sindical ya que en su art. 2 del Convenio núm. 87 *deja a la práctica y a la reglamentación de cada estado la tarea de decidir si conviene garantizar a los trabajadores... el derecho de no adherirse a una organización profesional, o al contrario, de autorizar y, en su caso, regular el uso de cláusulas y prácticas de seguridad sindical.*

La OIT está consciente de que en algunos países existen estas cláusulas; ésta las nombra cláusulas de garantías (o seguridad sindical) que están contenidas en los contratos colectivos.

Así tenemos que la OIT menciona las diferentes formas de pactarse y ejemplifica con el siguiente recuadro las cláusulas que considera son de garantía sindical:

## Cláusulas de garantía sindical

Son cláusulas de garantías sindical aquellas:

- ❖ en virtud de las cuales se dispone que un empleador sólo puede contratar trabajadores afiliados a un sindicato, que deben mantener su afiliación para conservar sus empleos (*closed shop*, es decir cláusulas de sindicación o afiliación obligatoria, también llamadas de exclusividad sindical, o de taller cerrado);
- ❖ en virtud de las cuales el empleador puede contratar trabajadores de su propia elección, pero estos deben afiliarse luego a un sindicato en determinado plazo (*unión shop*, es decir, cláusulas de contratación condicional, sujetas a la sindicación posterior o de taller sindicato);
- ❖ por las que se establece la obligatoriedad para todos los trabajadores afiliados a sindicatos, de pagar cotizaciones o contribuciones sindicales, pero que no requieren la afiliación a un sindicato como condición de empleo (*agency shop*, es decir, cláusulas de cotización sindical obligatoria o de taller agenciado);
- ❖ en virtud de las cuales el empleador, de acuerdo con el principio del trato preferencial, da preferencia con respecto a la contratación u otros asuntos a los trabajadores sindicados (contratación preferente o preferencial shop).

Nos percatamos que la Organización Internacional del Trabajo reconoce las cláusulas de exclusión, aunque también observamos que pone en duda la función para el cual fueron creadas en los casos en donde menciona que en virtud de una ley que imponga la afiliación a un determinado sindicato, ya no estaríamos hablando de una libertad, sino de una sindicación obligatoria.

*“El Comité de Libertad Sindical ha señalado que, cuando los trabajadores tienen derecho a afiliarse a un sindicato de su elección pero están obligados a afiliarse a otro sindicato para poder conservar sus empleos, esta última exigencia puede ser incompatible con su derecho de afiliación a la organización que hayan escogido. Además, la imposición de afiliarse a determinada organización como condición previa o subsiguiente a la contratación, puede provocar una injusta discriminación en aquellos casos en que se impongan condiciones irrazonables a las personas que solicitan esa afiliación.”*<sup>30</sup>

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, nos dice que la cláusula de exclusión por ingreso, es la que obliga al patrón a utilizar únicamente a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores miembros de una

---

<sup>30</sup> Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. *La Libertad Sindical “Manual de Educación Obrera.”* O.p cit pág. 44.

agrupación determinada.<sup>31</sup> Para el citado maestro, la cláusula de exclusión no se encuentra debidamente establecida en la ley, sin embargo el menciona que en el artículo 395, contiene parte de lo que interesa de la cláusula de exclusión.

En relación con la anticonstitucionalidad de la cláusula, se ha discutido mucho, y el maestro Cavazos, está de acuerdo con que ésta, sin lugar a dudas es anticonstitucional, ya que ataca como él lo menciona los derechos esenciales como son la libertad de trabajo y de asociación.

Así mismo cita en su libro lo expresado por el maestro Mario de la Cueva, mencionando lo expresado por este; la cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no se puede obligar a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. El maestro Cavazos está de acuerdo con lo escrito por el maestro de la Cueva además menciona los artículos 395 y 358, como que el primero no concuerda con lo establecido con el 358 de la ley de la materia que dice: *"a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"*. *"Cualquier estipulación que*

---

<sup>31</sup> CAVAZOS FLORES Baltasar, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U y Canada y el derecho laboral mexicano*. Trillas. México, 1997. pág. 196.

*establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”.*

Además, menciona que los artículos 4 y 5 Constitucionales se violan. Nosotros no estamos de acuerdo, porque como dice el artículo 5º en su primer párrafo: *“a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...”* No consideramos que se le esté impidiendo o coartando el derecho al trabajador para ejercer su trabajo u oficio, ni mucho menos cuestionando la licitud del mismo, porque estamos aplicando un derecho en donde ha sido reconocido como tal por nuestra legislación, ahora bien, los intereses pueden ser muchos, tratando de acomodar la ley a los intereses de los empresarios.

El maestro Cavazos piensa que la cláusula de exclusión es anticonstitucional no nada más en el caso en donde se aplique al trabajador que haya renunciado al sindicato, sino también a aquél que ha sido expulsado de éste. Además el maestro sostiene en relación al trabajador que ha sido expulsado del sindicato, se tendría que llevar un juicio ante el tribunal competente, porque no puede ser juez y parte

el sindicato, y ante las autoridades tendría que demostrar las faltas en que incurrió el trabajador para ser expulsado.

Entonces ¿no se le estaría quitando la autonomía al sindicato para tomar las decisiones que estime convenientes para el bienestar de la organización? El sindicato tiene una asamblea que está formada por los mismos trabajadores, en donde se llevan a cabo las resoluciones, acuerdos, etc. para el bien del sindicato, y también se toman aquellas decisiones como es la expulsión de un socio que ha violado o no ha cumplido con los estatutos del sindicato. Consideramos que no se está violando ningún derecho. No así en el caso de la renuncia, situación en la que estamos de acuerdo, que es anticonstitucional.

Para el maestro Néstor de Buen si bien esta de acuerdo con la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, él considera que sería mejor que desapareciera la cláusula de exclusión por separación, ya que menciona: *“si se reconoce la realidad de la aplicación de las cláusulas de exclusión, que sirven generalmente para fines contrarios, esto es, para eliminar trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales, en connivencia con áquellas”*.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Cfr. DE BUEN, Nestor *Derecho del Trabajo* México. Op.cit. pág. 836.

Alberto Trueba Urbina en la parte relativa a la cláusula de exclusión, separa lo que es la cláusula de admisión, y la cláusula de exclusión sin embargo no habla de una problemática como se ha hecho y nos dice: *los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros.*<sup>33</sup>

Nosotros pensamos en que el hecho de que no se plantee si la cláusula es anticonstitucional, da pie a suponer que consideró a ésta como constitucional.

Castorena Jesús para el maestro la cláusula de exclusión es aceptada como legal así menciona *la división de la cláusula es artificiosa; la exclusión es consecuencia de la admisión y o los dos aspectos son válidos o los dos son ilícitos y por lo tanto nulos* continúa diciendo: *basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza.*<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Cfr. TRUEBA URBINA Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México. pág. 387.

<sup>34</sup> Cfr. CASTORENA J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, quinta.edición, México. 1973. pág. 274.

De Ferrari, se refiere a la importancia de la cláusula exclusión para la consolidación de la unidad sindical. Nos menciona que las cláusulas de seguridad sindical como él las nombra *se justifican, además si se tiene en cuenta la acción ahincada y provechosa que realizan los sindicatos a favor de los intereses del gremio, organizando la profesión, vigilando la acción patronal y manteniéndose atentos a fin de reprimir todo lo que pueda llegar a dañar el interés de los trabajadores. No es menos importante la intervención del sindicato en el mantenimiento o mejoramiento de los niveles de vida de la clase trabajadora*.<sup>35</sup>

Sin embargo, existen trabajadores que sin estar afiliados gozan de los beneficios que conquista el sindicato; a éstos los obreros norteamericanos los nombran **viajeros a título gratuito**.

Si bien como hemos visto De Ferrari cree en la cláusula de exclusión, también es cierto que considera que actualmente es un término anacrónico. Hace un recuento en los Contratos Colectivos de distintas cláusulas de seguridad sindical.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> DE FERRARI Francisco. *Derecho del Trabajo II*. De Palma. Buenos Aires, 1974, pág.200

<sup>36</sup> Cfr. *Ibidem*, pág. 381.

- a) *la cláusula del taller cerrado para los trabajadores no afiliados (closed-shop);*
- b) *la que obliga al empleador a despedir a los trabajadores que se desafilian al sindicato (maintenance of membership clause);*
- c) *la que obliga a tomar trabajadores nuevos, por medio del sindicato (hiring-hall);*
- c) *la que concede beneficios especiales a los trabajadores afiliados (preferential-shop).*

Estas cláusulas fueron difundidas en los países anglosajones, y tienen como fin dar mayor vigor al sindicato y cumplieron inicialmente, una gran tarea en la obra de organizar al proletariado.

Para este autor Argentino la cláusula de exclusión ya no debería ser incluida en los Contratos Colectivos, ya que para él la legislación está muy avanzada; que la protección a los trabajadores se encuentra insertada en la propia ley. Para éste, el sistema argentino es justo y respetuoso con la dignidad y por esto, no obligan a adherirse a un sindicato, sino que obligan a aportaciones para los fines del sindicato.

Nosotros consideramos, que en nuestra sociedad, aún no existe el grado máximo por el respeto a la dignidad humana y mucho menos la equidad del trabajo y del salario, nuestra legislación aún tiene algunas lagunas que esperemos el tiempo vaya librando.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 371, 395, y 40, la inclusión de la cláusula de admisión, separación y de expulsión y a la letra señalan:

“Art.371 fracc. VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) *La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.*
- b) *Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que 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 hacerse representar ni emitir su voto por escrito.*
- f) *La expulsión deberá 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.*

*“Art.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 dl 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.”*

“Art. 40 Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

#### 4.5 Operación Activa y Pasiva

La forma como opera la llamada cláusula de exclusión en el contrato es pasiva, cuando se limita el ingreso al trabajo y activa (aquí por exclusión), cuando el trabajador es separado del empleo a causa de la aplicación de la citada cláusula.

Ahora bien, encontramos en los diversos contratos colectivos fórmulas como éstas:

*CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre  
PETROLEOS MEXICANOS por sí y en representación de  
PEMEX-EXPLORACION Y PRODUCCION, PEMEX-  
REFINACION, PEMEX-GAS Y PETROQUIMICA BASICA, Y  
PEMEX-PETROQUIMICA y el SINDICATO DE  
TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA  
MEXICANA*

Con respecto a la admisión:

En el capítulo II referente a ingresos, vacantes y movimientos en general.

CLAUSULA 4. Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas.

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte: 181-186 Quinta Parte  
Epoca: Séptima Epoca  
Página: 76

**PETROLEROS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.  
SE APLICA A LA ULTIMA CATEGORIA.**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley del Trabajo, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión por ingreso, el Sindicato tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa, pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que las proposiciones deben corresponder a puestos de base o planta que no

estén sujetos o incluidos en el escalafón, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 159 de la mencionada Ley Laboral. Ahora bien, si dentro del contrato colectivo vigente en Petróleos Mexicanos la cláusula 4 menciona que las vacantes serán cubiertas a proposición del sindicato, también es cierto que dicha cláusula debe interpretarse en el sentido de que todos los puestos a la que la misma hace referencia son los de la última categoría, porque de otra manera, se violarían los derechos adquiridos por los trabajadores de planta existentes en la empresa, dado el contenido de la Ley Federal del Trabajo.

Volúmenes 163-168, pág.33. Amparo directo 3231/82. Jesús Franco. 17 de octubre de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 163-168, pág.33 Amparo directo 4258/81. Pablo Viquerías Martínez. 3 de noviembre de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 175-180, pág.27. Amparo directo 667/83. Enrique de los Ríos Domínguez. 10 de octubre de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 181-186, pág.30 amparo directo 538/82. Mateo Benítez Flores. 23 de enero de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, volúmenes 181-186, pág.31 Amparo directo 4153/82. Lorenzo Martínez Ortiz. 26 de marzo de 1984. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia n°173, pág.153.

La renuncia por parte del trabajador y la expulsión por parte del sindicato:

CLAUSULA 23. Todo trabajador de planta sindicalizado tiene derecho por conducto del sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salario, vacaciones proporcionales, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de 20 –veinte- días contados a partir que el trabajador presenta su renuncia.

CLAUSULA 24.- El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.

CLAUSULA 33.- Cuando algún trabajador sindicalizado renuncie al sindicato, o fuere expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón queda a obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva.

*CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre LUZ Y FUERZA DEL CENTRO y el SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.*

CLAUSULA 28.- ADMISION.

I.- EXCLUSION DE ELEMENTOS NO SINDICALIZADOS.- En todo caso que se trate de cubrir vacantes o puestos de nueva creación de los clasificados en las cláusulas 19-1, 20, 21 ó 22, que no puedan ser ocupados por trabajadores de Luz y Fuerza de acuerdo con lo prescrito en la Cláusula 25, los trabajadores no podrán ingresar al servicio, ni aún con carácter de prueba, si no han sido previamente admitidos por el sindicato, salvo los casos de emergencia a que refieren la cláusula 38 y el inciso a) de la fracción IV de la cláusula 86. En caso de que se trate de vacantes o puestos nuevos de los clasificados en la cláusula 19 fracción I, los trabajadores que vayan a ocuparlos deberán ser miembros del sindicato.

El Sindicato dará a los candidatos a nuevo ingreso todas las facilidades compatibles con sus estatutos y, cuando Luz y Fuerza lo solicite, hará de su conocimiento el motivo por el que haya rechazado a alguno, pero sin que esta prerrogativa signifique ninguna facultad

para que Luz y Fuerza califique la procedencia o improcedencia de su no aceptación.

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de Federación  
Volumen: 46 Quinta Parte  
Epoca: Séptima  
Página: 13  
Materia: Laboral

**CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO, LAS ACCIONES  
DERIVADAS DE LA, SON DE CARÁCTER COLECTIVO.**

Cuando el sindicato demande la observancia de la cláusula de exclusión por ingreso, la acción ejercitada sí es de carácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afecta el interés profesional; y se afecta ese interés, porque como en virtud de la cláusula de exclusión por ingreso el patrón está obligado a ocupar exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, pues éste representa el interés profesional, frente a aquella obligación patronal surge el derecho correlativo de carácter colectivo.

Amparo directo 3494/72. Sindicato Liga de Choferes de San Luis, C.T.M. 27 de octubre de 19720.  
Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

## CLAUSULA 36.- RENUNCIAS

I.- DERECHO.- Todo trabajador tiene derecho a pedir su separación de LYF en cualquier tiempo sin que sea necesario que alegue causas, y a que su renuncia le sea aceptada y hecha efectiva su liquidación, dentro de un plazo máximo de quince días contados a partir de la fecha en que, por conducto del Sindicato, la haya presentado a LYF.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava  
Tomo: XIV-Julio  
Página:488  
Materia: Laboral

## 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 patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

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

## CLAUSULA 37.- DESPIDOS Y SEPARACIONES

### VII.- POR PETICION DEL SINDICATO.-

a).- Conforme al art.395 de la Ley.- El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de LYF la separación de trabajo de sus miembros que renuncien al sindicato, o que dejen de pertenecer a él, o que sean, de conformidad con la Ley y con sus Estatutos, expulsados del mismo.

LYF deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores dentro de un máximo de un mes si se trata de trabajadores de las cláusulas 199 fracción 1ó 20, y de 15 días para los de la cláusula21, contados dichos plazos a partir de la fecha en que se entregue la petición por escrito acompañada de los documentos que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, o renunció, o fue expulsado del mismo; pero sin que esto signifique que LYF pueda juzgar sobre la procedencia o improcedencia de la actuación del Sindicato.

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Vólumen: LXIV, Quinta Parte  
Epoca: Sexta  
Página: 12

**CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACIÓN POR EL PATRON  
DE LA.**

El artículo 236 de la Ley Laboral establece que los sindicatos obreros tienen derecho a obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que sean despedidos de la organización sindical cuando en el contrato exista la cláusula de exclusión, y esto significa que dicho precepto igualmente consigna la obligación del patrón de separar de sus labores al trabajador que deje de pertenecer al sindicato si los representantes de éste se lo piden y si en el contrato que tiene firmado existe la cláusula correspondiente.

Amparo directo 4936/61. Juan García Soto. 17 de octubre de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

*ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES DE LA  
CONSTRUCCION, CON MAQUINARIA, SIMILARES Y  
CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.*

Admisión:

CLAUSULA NOVENA.- El patrón se obliga a emplear única y exclusivamente los servicios de los trabajadores miembros de la asociación competente, mismos que deberán llenar los requisitos de ingreso, sin los cuales no podrán prestar sus servicios, al patrón.

CLAUSULA DECIMA.- En caso de existir vacante o aumento de personal, el patrón se compromete a hacer la solicitud con setenta y dos horas de anticipación y por escrito a la asociación del personal que necesite en la inteligencia de que si la asociación no proporciona el personal solicitado en el término, el patrón podrá contratarlo con quien convenga a sus intereses pero con el compromiso de que ningún trabajador podrá prestar servicios al patrón sin antes haber firmado su solicitud de ingreso a la asociación, siendo condición expresa y aceptada por el patrón.

Separación:

DECIMA TERCERA.- El patrón se compromete a separar del trabajo al o a los trabajadores que dejen de pertenecer a la asociación y esto se hará, tan pronto como reciba la notificación por escrito de la misma, entendiéndose que la separación será sin responsabilidad para el, patrón, de la misma forma se harán efectivos los castigos, como medida disciplinaria, que la asociación acuerde, atento a lo dispuesto por los artículos 371 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXIII

Epoca: Quinta

Página: 5829

## **CLAUSULA DE EXCLUSIÓN, CARÁCTER DE LA.**

La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la ley, sino el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se adhieren a él, las cuales, con el propósito de fortalecer aún más su organismo de defensa, convienen en que aquellos de sus miembros que por determinados motivos sean expulsados del seno de la agrupación conforme a las disposiciones de sus respectivos estatutos, deberán también abandonar el trabajo, sin responsabilidad para el patrono, ya que también previene que éste quedará obligado a separarlos, cuando por ello reciba la solicitud correspondiente. Por tanto, no es la ley la que determina que se separe del trabajo a los obreros expulsados de sus respectivos sindicatos, sino la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados, establecida de antemano al celebrarse la contratación, dentro de la cual todos se consideran representados, o a la que se adhieren por un acto posterior que está constituido precisamente por su ingreso al sindicato y al trabajo, todo lo cual se corrobora con el

hecho de que la sindicalización misma, no es un acto forzoso sino enteramente libre; por lo que, si no es la ley la que obliga a sindicalizarse, ni la que impone la concentración y aceptación de la cláusula de exclusión, es indudable que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de la Ley federal del Trabajo, que admiten y sancionan dicha cláusula, sean inconstitucionales.

Amparo directo en materia de trabajo 3975/42. Lozada Delfino y coagraviados. 7 de septiembre de 1942. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Hermilo López Sánchez. Relator Roque Estrada.

*SINDICATO NACIONAL DE OBREROS, OBRERAS Y  
EMPLEADOS DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS. ALMACENES  
Y CASAS COMERCIALES DE LA REPUBLICA MEXICANA.*

CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- La empresa se compromete a utilizar únicamente los servicios de los trabajadores miembros del Sindicato contratante, así mismo, se conviene entre las partes que es causa justificada para despedir a un trabajador cuando este deje de pertenecer a la Organización sea cual fuere el motivo. El Sindicato comunicará por escrito la baja respectiva a la Empresa, sin que esta

incurra en responsabilidad, en los términos de lo que estipula el artículo 395 de la Ley.

#### *SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALCAN ALUMINIO S.A*

#### ADMISION

CLAUSULA 12.- Para cubrir los puestos sindicalizados de nueva creación, eventuales y vacantes de trabajadores de planta que se presenten, la Empresa acepta exclusivamente los servicios de trabajadores miembros del Sindicato, el cual proporcionará el personal que solicite la empresa, estando obligado el sindicato a proporcionarlo en un plazo no mayor de una semana, a partir de la fecha de la solicitud que por escrito formule la empresa.

CLAUSULA 13.- Si transcurrido el tiempo a que se refiere la cláusula anterior el Sindicato no ha proporcionara el personal que le haya sido solicitado, la Empresa podrá contratar al o los trabajadores que necesite perteneciendo automáticamente al Sindicato.

#### RENUNCIA O EXPULSION

CLAUSULA 15.- La empresa está obligada a despedir a uno o varios trabajadores, a petición del Sindicato contratante cuando uno o varios dejen de pertenecer a la organización, ya sea por renuncia o por expulsión, la Empresa deberá proceder en el sentido notado en un

plazo no mayor de 48 horas a contarse desde el momento en que reciba la notificación por escrito del Sindicato y Consejo de vigilancia, de acuerdo con los Estatutos aplicando una sanción disciplinaria, la duración de esta suspensión será determinada única y exclusivamente por el Sindicato y Consejo con aprobación de la asamblea, la empresa no podrá revocarlo, el plazo máximo para poner en rigor las suspensiones.

*SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS  
PAPELERA, CARTONERA, MADERERA, CELULOSAS, SUS  
MATERIAS PRIMAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA  
REPUBLICA MEXICANA, "C.T.M" POR SU SECCION X "EL  
FENIX".*

ADMISION, RENUNCIA, SEPARACION.

#### CAPITULO XXII INTEGRIDAD SINDICAL

CLAUSULA 116.- La empresa se obliga a tener a su servicio únicamente obreros pertenecientes al sindicato; en consecuencia se obliga también a la separación del trabajo de cualquier trabajador o trabajadores que el Sindicato solicite cuando estos no pertenezcan a

él o hayan dejado de pertenecer al mismo por cualquier otra causa a juicio del mismo sindicato. En éste caso el mismo Sindicato pedirá a la empresa precisamente por escrito la separación del trabajador o trabajadores afectados y la Empresa está obligada a separarlos del trabajo inmediatamente, sin indemnización ni responsabilidad alguna para la Empresa, debiendo remitir el Sindicato a la Empresa copias certificadas del acta por la cual hay excluido al trabajador o trabajadores en la parte conducente. Para el efecto anterior los trabajadores convienen en que es condición para obtener y mantenerse en el trabajo, la de pertenecer al Sindicato contratante.

A través de estos Contratos Colectivos de Trabajo hemos pretendido dar a conocer como la cláusula de exclusión, tanto de admisión como de renuncia, y expulsión, es un derecho que se encuentra inmerso en los contratos como un derecho de protección de los trabajadores, sin el cual la organización perdería su fuerza coactiva, si se le quiere llamar, en contra de todo aquello que atente con los derechos de la clase trabajadora.

*Ahora bien debemos considerar algunas otras cuestiones:*

¿Pero, acaso esto que nosotros le llamamos derecho o logro de la clase trabajadora, la inclusión de la cláusula de exclusión, en su aspecto de admisión, de renuncia, y de expulsión en el contrato colectivo es anticonstitucional, o entra dentro del marco de la ley y la protección de las garantías individuales?

Nosotros aseguramos que todo individuo, debe tener derecho a un trabajo digno, y no puede ser privado de éste, también entendemos que el derecho de constituirse en una asociación de trabajadores, no está fuera de la ley, entonces por qué hablar de normas que son violadas, garantías que no son respetadas; si como una institución que es el Sindicato, con Estatutos bien definidos, con un registro exigido por la Ley, con una directiva establecida, y además con un Contrato Colectivo, aprobado por la Ley en donde se encuentran contenidas en casi la mayoría de los casos la cláusula de exclusión. tanto de admisión, de renuncia, como de separación, consideramos que las interpretaciones que se hagan en contra de ésta, son opiniones dentro de las que cabe un profundo interés, de quitarle fuerza a lo que es el Sindicato de la única manera que sería, dividirlo.

Primeramente cuestionando si es constitucional o no, el hecho que éste pueda decidir a quién admite en su seno, y a quién separar. Si bien es cierto, como lo menciona el artículo 5° en lo relativo a que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, o trabajo alguno, no consideramos cuando se dice que, para aquellos que sostienen que la cláusula es anticonstitucional, en dos de sus formas de expresarse, positivo, y de separación. Ya que como mencionamos anteriormente en efecto nuestra Constitución protege el derecho de tener un trabajo digno. también lo es, que no se está negando el trabajo ya que existen como en toda asociación, una serie de normas, procedimientos, para el buen funcionamiento de la misma; entonces nos cuestionamos en el Sindicato que tiene una serie de lineamientos y es permitido por la Ley en donde encontramos lo contrario a derecho si éste, es quien lo permite.

Quizá y aquí ponemos más énfasis si creemos que en la parte de renuncia por parte del trabajador al Sindicato, sí se estaría violando el derecho del trabajador de decidir a qué sindicato pertenecer, o a no pertenecer a ninguno, como lo menciona el artículo 358. Pensamos que si un Sindicato no está defendiendo correctamente los intereses del trabajador y él lo considera de esta manera tiene la libertad de

renunciar y a no ser separado de su trabajo. No en el caso de la admisión y de la expulsión. La admisión, porque pensamos que ahí radica la esencia de la fuerza del Sindicato al aceptar sólo aquellos que están afiliados.

Si no entonces en donde estaría la fuerza de la institución?. En la expulsión se siguen una serie de pasos para que el trabajador sea separado del sindicato, y por consiguiente del trabajo: para la expulsión existen una serie de lineamientos que se encuentran contenidos en la Ley artículo 371 fracc.VII, y no así en la renuncia que se contradice con el artículo 395 en su última parte.

Creemos que no se debe de exceder el ámbito de acción del Sindicato y respetar aquellas decisiones que son tomadas por sus afiliados.

## **CONCLUSIONES**

PRIMERA.- De los regímenes Constitucionales del trabajo en México, este estudio se ubica dentro del régimen general, regulado por los artículos 73 y 123 Constitucionales, aunque sus reglas podrían también aplicarse a los regímenes especiales de los trabajadores al servicio del Estado, a tenor del Convenio 87 de la OIT, sobre la libertad sindical.

SEGUNDA.- El derecho de asociación profesional garantizado en el artículo 123 de la fracción XVI del apartado "A" Constitucional, en el convenio 87 citado y en la Ley Federal del Trabajo, es un derecho ejercible en forma positiva cuando el trabajador o el patrón deciden constituir o ingresar a una asociación profesional del trabajo; es negativa cuando optan por no formar parte de una determinada asociación o cuando resuelven separarse de ella.

TERCERA.- No existiendo en México el principio de sindicación única, el principio que opera en el derecho nacional es el de sindicación múltiple; por tanto, prevalece el derecho del ingresante para incorporarse a una cierta y determinada asociación, a su elección cuando son varios los sindicatos coexistentes.

CUARTA.- Los estatutos de los sindicatos son su ley fundamental, y dentro de cierta terminología, se reputan un acto regla o acto unión.

QUINTA.- En el cuerpo de los estatutos, las normas relativas a las personas físicas socios, contienen las normas sobre la admisión.

Una vez llenados esos requisitos, los sindicatos no deben negar el ingreso de los socios, ni menos imponer condiciones de admisión que sean contrarias al orden jurídico nacional.

SEXTA.- El contrato colectivo de trabajo es una fuente de derecho objetivo y el instrumento correlativo al poder del sindicato de trabajadores de establecer condiciones objetivas de trabajo subordinado mejores a lo establecido en la Ley; es decir justifica la dimensión de estudio y mejoramiento a que se refiere el objeto de los sindicatos.

SEPTIMA.- Dentro del contenido del contrato colectivo de trabajo, la clasificación que distingue entre elemento normativo, elemento cubierta, elemento obligatorio, cláusulas ocasionales, y derecho transitorio, es el que correspondiente al elemento obligatorio el pacto de la llamada cláusula de exclusión, que se subdivide en ingreso y en separación.

OCTAVA.- Reputamos convencidos, que son constitucionales los pactos de la cláusula de exclusión por ingreso o simplemente cláusula de exclusión en forma que el sindicato de trabajadores, sustituye su facultad de suministrar al patrón o a quien lo celebre, la fuerza de trabajo, es decir ejercerá el monopolio de la mano de obra y simultáneamente ejercerá la disciplina de los trabajadores que ingresen al trabajo.

NOVENA.- En cambio, juzgamos como no constitucional el pacto que formando parte del elemento obligatorio establezca la obligación del patrón de separar del trabajo a quien renuncie al sindicato de trabajadores porque contradice al artículo 123 Constitucional sobre la libertad de asociación.

DECIMA.- Es constitucional el pacto de la misma índole que establezca el elemento del contrato colectivo de trabajo la separación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, cuando esa separación sea decretada legalmente por el sindicato que acordó la expulsión.

## BIBLIOGRAFIA

- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. Los Fundamentos del Nuevo Derecho Bibliográfica, Omeba, Argentina 1966.
- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo segunda ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1972.
- CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo Casa Provincial de Caridad. Imprenta. Escuela, Barcelona, 1971.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero quinta ed. Fuentes Impresores, México, 1973.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.U y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano tercera ed. Trillas, México, 1997.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Porrúa, México, 1988.
- DAVALOS, José. Tópicos Laborales segunda ed. Porrúa, México, 1998.
- DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Tomo I, Porrúa, México, 1974.

DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Tomo II, Porrúa, México, 1999.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol IV De Palma, Buenos Aires, 1974.

DEVEALY, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomos I a V segunda ed. La Ley. Buenos Aires Argentina.

GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical, Aguilar, Madrid, 1961.

GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo, Los Sindicatos en México, Atlamiliztli, México, 1969.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa México, 1996.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos. Porrúa, México, 1990.

KROTOSCHIN, Ernesto Manual de Derecho del Trabajo tercera ed. ampliada. De Palma Buenos Aires, 1976.

MOLERO MANGLANO, Carlos. Derecho Sindical Dykinson, Madrid, 1995.

MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Porrúa, México, 1983.

PARADA VAZQUEZ, J. Ramón. Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos. Tecnos, Madrid, 1968.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones, y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. México, Trillas, 1997.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social Trillas, México, 1997.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano, y las Instituciones que genera. México

TAFT, PHILIP. Estructura y Dirección de los Sindicatos, Intercontinental, segunda ed, México, 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México 1979.

#### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésima vigésima edición, Porrúa, México, 1999.

Ley Federal del Trabajo Actualizada, Octagésima primera edición, Porrúa, México, 2000.

PARADA VAZQUEZ, J. Ramón. Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos. Tecnos, Madrid, 1968.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones, y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. México, Trillas, 1997.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social Trillas, México, 1997.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano, y las Instituciones que genera. México

TAFT, PHILIP. Estructura y Dirección de los Sindicatos, Intercontinental, segunda ed, México, 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México 1979.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésima vigésima edición, Porrúa, México, 1999.

Ley Federal del Trabajo Actualizada, Octagésima primera edición, Porrúa, México, 2000.