

885209



UNIVERSIDAD AMERICANA DE ACAPULCO

EXCELENCIA PARA EL DESARROLLO

9

FACULTAD DE DERECHO

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**“LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN EL
SINDICALISMO MEXICANO”**

(Su Eficacia y Validez, Análisis de Discusión para la
Permanencia en una Nueva Ley Laboral.)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARTHA ERIKA PINTOS Y TERAN



DIRECTOR DE TESIS:
DR. JESÚS MARTÍNEZ GARNELO.

ACAPULCO, GUERRERO

2002

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN DESCONTINUA

**" LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN EL SINDICALISMO
MEXICANO "**

*(Su Eficacia y Validez, Análisis de Discusión para la
Permanencia en una Nueva Ley Laboral)*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS

A Dios,
que me ilumina
Cada día.

A la Universidad Americana de Acapulco,
por darme la oportunidad de formar parte
de la Excelencia para el Desarrollo.

A la Facultad de Derecho,
por su disposición siempre
en pie.

A mis maestros,
por su ejemplar instrucción.

A mi Director de Tesis,
Dr. Jesús Martínez Garnelo,
por ilustrarme en esta
hermosa profesión.

A mis padres,
Antonio y Nelly,
por ser mi fuerza y mi
motivación.

A mis Hermanos,
Pablo Antonio y Brenda Nelly,
por su cariño que es mi impulso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mis tíos,
Eusebia y Cori. Sabino Terán Radilla,
en homenaje a todo el amor
que me han brindado.

A mi tío,
José Terán Radilla,
por encaminarme en la
senda del estudio.

A mi tíos,
Norberto y Silvia Alvarez Pintos.
por su apoyo incondicional.

A la familia,
Cardoso Radilla,
por su valiosa ayuda.

A toda mi familia, Pintos, Terán y Radilla,
A mis queridos primos,
gracias a cada uno de ustedes se completa
este sueño.

A mis compañeros de generación,
especialmente a: Indira, Isaura,
Marisol, Nidia, Georgina, Adrián,
Edgar, Sócrates y Juan.

A Marco Antonio, por su paciencia.

A todas aquellas personas
que hicieron posible que llegara
a este punto de partida, gracias mil.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIA

A mi pequeña *Paola Sabine*,
Mi luz y motor en la vida.
Con todo el amor de mi corazón.
Va por ti.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

" LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN EL SINDICALISMO MEXICANO "

(Su Eficacia y Validez, Análisis de Discusión para la Permanencia en
una Nueva Ley Laboral.)

INTRODUCCIÓN.....VIII

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO.

A) Antecedentes en Otros países.....	1
1).- En Inglaterra.....	2
2).- En Francia.....	5
a).- La Primera Asociación Obrera Internacional.....	8
b).- La Segunda Internacional.....	8
3).- En Alemania.....	9
4).- El sindicalismo Cristiano.....	10
B).- Antecedentes del Sindicalismo en México.....	11
1).- En la Segunda Mitad del Siglo XIX.....	11
2).- El Porfiriato.....	13

CAPITULO II.- LEGISLACIÓN SINDICAL MEXICANA.

A).- Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.....	21
B).- Contenido del artículo 123 Constitucional.....	24
C).- Consecuencias de la Cláusula de Exclusión.....	32
D).- La Negociación Colectiva.....	38
1).- El Derecho de Huelga.....	40
E).- Estabilidad en el empleo.....	42
1).- El Sindicato del Presente.....	43

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III .- LA POSICIÓN DEL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE AL ESTADO.

A).- Legislación Comparada	48
1.- Colombia.....	51
2.- Francia.....	52
3.- España.....	53
4.- Italia.	54
B).- La Autonomía Sindical en México.....	55
C).- La Autonomía Sindical Frente al Estado.....	57
D).- La Autonomía Jurídica, su Validez y Eficacia.	59

CAPÍTULO IV.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN. (Su ineficacia Legal).

A).- Situación Actual de las Cláusulas de Exclusión.....	65
B).- Proyecto de la Nueva Ley Laboral.....	67
C).-La Discusión de Permanencia de la Cláusula de Exclusión en la Nueva Ley Federal del trabajo.....	70
D).-Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	73
E).-Caso Práctico.....	82
F).- Sentencia que declara inconstitucional la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo.	88
1.- Propuesta general.	92
CONCLUSIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	107

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

Como podemos observar en los antecedentes históricos del sindicalismo en el mundo, y en particular de México, el sindicato ha atravesado por muchas y variadas transformaciones, y ello da lugar, a reconsiderar la importancia, que el sindicato tiene en la defensa de los intereses de los trabajadores, y en apoyo a su integración y beneficio: pero en muchas ocasiones los sindicatos se ven afectados tanto por líderes de estos mismos sindicatos como por los mismos patrones, e incluso los patrones empresarios se ven afectados en su derecho de elegir al mejor trabajador o el mas capaz para la realización del trabajo a desarrollar.

En la realización de la presente investigación, he considerado dos aspectos de trascendental importancia dentro del sindicalismo mexicano, como son: el análisis de la "cláusula de exclusión" que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, y el otro aspecto referente al análisis de hasta qué punto el Estado manipula o influye en la vida sindical.

Respecto al análisis de la Cláusula de Exclusión por separación, y con el debido respeto a los líderes sindicales, consideramos que la aplicación de dicha cláusula, no ha beneficiado en ningún momento a los trabajadores, sino por el contrario, han sido, totalmente perjudicados con su aplicación, con la pérdida del empleo, cuando son expulsados del sindicato, o bien que por diversos motivos deciden renunciar a él.

Euquerio Guerrero. Jurisconsulto que fuera Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que la libertad sindical se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así lo convenga.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En México, como vimos, se tienen antecedentes de la cláusula de ingreso, a partir de 1916, cuando se firmó el contrato colectivo de trabajo con la compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y desde entonces se ha practicado prestándose a abusos, ya que entrega al patrón en manos del sindicato, pues al no cubrirse las solicitudes de personal requerido en un determinado puesto y dejar vacante éste, el cual se necesita ocupar para el óptimo desempeño de la empresa, se puede paralizar una importante sección de ésta, acarreando con ello el caos dentro de la misma, con consecuencias desastrosas.

Se trata de hacer una constructiva crítica a la aplicación de dichas cláusulas, ya que veremos que es un medio de control para los trabajadores, trayendo como consecuencia en última instancia el beneficio para el líder sindical.

Por lo tanto es de sugerirse, que la "cláusula de exclusión" por separación debe desaparecer de los contratos colectivos de trabajo ya que atenta contra la libertad de asociación consignada en nuestra Constitución, y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en su contenido.

Conforme al análisis que realizo, nos podremos dar cuenta de que, ésta cláusula, puede ser utilizada por los patrones, cuando algún trabajador pueda causarles problemas, o quiera *librarse* de ellos.

Si el patrón se pone de acuerdo con el líder sindical, como comúnmente sucede, y éste mediante alguna retribución económica accede a lo que el patrón le pide, el trabajador sale de la empresa, sin más miramiento y amparado por la ley Federal del Trabajo.

Posteriormente el líder sindical, envía una comunicación, solicitando a la empresa que el trabajador sea dado de baja, desligando al patrón de toda

responsabilidad. Siendo en esta forma, como se lleva a cabo el contubernio entre el patrón y el líder sindical, para aplicar la cláusula de exclusión a los trabajadores.

El otro aspecto que considero en éste análisis, es acerca de la "relación que guarda el Estado con los sindicatos en nuestro país". Partiendo de lo que establece el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, donde dice: que los sindicatos pueden constituirse por los trabajadores sin autorización previa. En esto podemos suponer que dicho precepto habla de "una supuesta autonomía sindical", cosa que no sucede, y no va de acuerdo con la realidad.

Como de todos es sabido, en nuestro país, los sindicatos nacen por la autorización del Estado, haciendo a un lado hasta cierto punto el mecanismo y contenido del artículo 357, y una vez que se otorga dicha autorización, se persuade u obliga al trabajador a afiliarse a formar parte del partido (político) en el poder, y en todo caso al rehusarse, el Estado puede tomar o toma medidas coercitivas para lograrlo, pudiendo llegar hasta la disolución de dicho sindicato.

Por todos estos motivos afirmo que no existe autonomía sindical en nuestro país, puesto que no se toma en cuenta el artículo antes mencionado, y que los sindicatos y sus agremiados son tomados como medios para que el Estado tenga el "control".

La presente investigación, analiza el derecho a la sindicación y a las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, y la manera en que conjuntamente con los criterios citados, podrían influir para estructurar un criterio jurídico uniforme.

El trabajo lo he dividido en un capitulado de cuatro partes en los cuales trato los siguientes temas:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el capítulo primero analizo los antecedentes históricos del sindicalismo en otros países y en México, así como sus conceptos.

En el segundo capítulo trato sobre la legislación sindical mexicana, con el nacimiento del artículo 123 Constitucional y su contenido. Y aquí mismo se trata sobre las consecuencias de la aplicación de la cláusula de exclusión.

En el capítulo tercero, analizo la posición del sindicalismo frente al Estado en otros países (como punto de referencia), y en México. Profundizando en la autonomía sindical política y jurídica.

En el cuarto y último capítulo del presente trabajo, expongo la idea de la ineficacia legal que se hace evidente en las cláusulas de exclusión sindical y la urgencia de no incluirlas en un nuevo trabajo legislativo de Ley Federal del Trabajo, pues ello atentaría principalmente contra el máximo ordenamiento jurídico de nuestro país: LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO

A).- ANTECEDENTES EN OTROS PAISES.

Lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo estrictamente, nació en el siglo XIX, sin embargo, en ésta etapa no se alcanzó definitivamente el desarrollo que se necesitaba para que pudiera surgir con verdadera fuerza.

Por lo tanto, si no se encontraba debidamente legislado el Derecho del Trabajo, obviamente, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse, pues aún no se respetaban los derechos de los trabajadores ni mucho menos se legislaba en cuanto al sindicato, como lo podremos confirmar más adelante en un estudio que haremos de los antecedentes de los países en donde se aprecia con notoriedad la influencia del sindicalismo.

Entre los años de 1700 y 1760, los obreros en su mayoría trabajaban a destajo, y la suma que recibían era mínima sólo para satisfacer sus necesidades más inmediatas. Inglaterra y otros países de Europa sufrieron una política económica de tipo liberal, indiferente a la práctica de la justicia, y aunque no en Inglaterra pero sí en los otros países, fue muy común que se prohibiera la asociación de los trabajadores.

No obstante lo anterior, la nación que abrió la primera puerta para el desarrollo de las cláusulas de exclusión fue Inglaterra: una Ley del Parlamento (Trade disputes act) reconoció su licitud en el año de 1906.

Hasta que, finalmente, y como asegura el Maestro De la Cueva, "la Ley Wagner de 1935 reconoció expresamente la legitimidad de las Cláusulas pactadas en los contratos colectivos."¹

De igual manera, se forjaron varias doctrinas sociales en dichos países de las cuales, hablaremos de las que más influyeron para el nacimiento del sindicalismo, así como de las Asociaciones Internacionales de Trabajadores llamadas simplemente "Internacionales". Veamos pues, un breviario histórico de dichos antecedentes.

1.- En Inglaterra.

A partir de la Revolución Industrial, Inglaterra y otros países de Europa sufrieron una transformación apreciable en su economía. Cualquier maniobra para obtener mejores condiciones, mediante presión, se llegó a considerar un delito. Y la *huelga* fue una forma delictiva. Todo ello dio lugar a movimientos políticos y sociales que, quisieron reformar la estructura aún por medios violentos. Y como ya vimos líneas arriba, en el campo social y económico sólo contaba el interés individual.

El sindicalismo surge en la historia como una fuerza social y nos asegura el Maestro De Buen: "La garantía de un trabajo seguro, o más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolado por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser inhumanas."²

¹ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, sexta edición, México 1986, Edit. Porrúa, Pp. 141-142.

² De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. México 1984. Edit. Porrúa. Pág. 309.

Y aunque el autor nos afirma con ése "*podrían*", que dichas condiciones no resultaban siempre perjudiciales para los trabajadores, demostraremos que efectivamente lo eran.

Como consecuencia de lo anterior, surgen los primeros atisbos del movimiento obrero en dicho país, que como lo aseguran algunos autores, "...por mucho tiempo fue la Nación más adelantada en dichas cuestiones y que entró en la fase capitalista de desarrollo".³

Es así como se empiezan a generar las primeras formas de agrupamiento de obreros.

Owen y Fourier, pusieron de relieve la injusticia social, como nos lo cuentan algunos autores de la historia universal: "...reclamando las libertades a que tenían derecho todos los hombres, y provocando con ello la creación del movimiento que se conoce con el nombre de "Guerra Cartista",⁴ siendo éste un conflicto social entre el proletariado y la burguesía industrial, por lo que los obreros solicitaban se dictaran reformas políticas mediante las cuales los representantes de los obreros pudieran ocupar diputaciones en la Cámara de los Comunes, y éstas se hacían en forma de cartas, de ahí su nombre.

Hacia el año de 1824, por medio de los Trade Unions, "los obreros ingleses lograron el reconocimiento parlamentario de las libertades de coalición y asociación profesional."⁵

³ Freyre Rubio Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, segunda edición, México 1984, C.E.C.S.A., pág.21.

⁴ Rodríguez, Ramírez y Gómez., Historia Universal Edit. Limusa. México 1986. 5ª. Reimpresión.,pág.103-104.

⁵ Revista Mexicana del Trabajo. Número 4, Tomo XVI, sexta época, diciembre de 1969, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 23.

Es así como en Inglaterra, "...el desarrollo sindical tuvo una evolución más rápida que en los demás países europeos", lo que a este respecto el Maestro Pozzo continúa diciendo que, "por lo que desde entonces la acción de los sindicatos ingleses se hizo sentir en la vida laboral y económica del país".⁶

Como podemos ver a fines del siglo XIX, en Inglaterra surge un renacimiento del sindicalismo que presenta algunos acontecimientos de importancia como son:

- * El renacimiento del partido laborista en 1893, que constituye el principal y más importante inicio o principio de un movimiento obrero o colectivo, dotado de un poder central, con base en una ideología socialista no marxista.

- * La aprobación de la Ley "Le Chapelier" de 1871 que autoriza a los sindicatos a ocuparse de política y que junto con el código penal francés tipifican el delito de coalición.

Ésta Ley tal como lo describe el Maestro De Buen: "...en aras de su irrefrenable impulso y con el apoyo de una doctrina combativa, se suma a los movimientos revolucionarios de 1848 y 1871, para lograr, de inmediato, la derogación de la figura represiva".⁷

Aunque surgieron varias doctrinas como el socialismo, el capitalismo, y el anarquismo, fue sin duda el *sindicalismo* que también en dicho momento histórico se le consideró como doctrina; el que más arraigo alcanzó, y se reconoce en 1909

⁶ D. Pozzo Juan M. Manual de Derecho de Trabajo, tomo II, Buenos Aires, Argentina, abril de 1962, EDIAR S.A. Editores, pp.12-13.

⁷ De Buen Lozano Néstor, et al., El Derecho Laboral en Iberoamérica Editado bajo la dirección del Dr. Baltasar Cavazos Flores. México 1984. Edit. Trillas. Pág. 596

por su principal doctrinario Jorge Sorel como "única forma de organización social que el proletariado debe tener para transformar el orden social."⁸

Es así que, aparecieron primeramente como *trade-unions* en Inglaterra, y por el resto de Europa con la denominación formal de *sindicatos*.

2.- En Francia.

Es Francia, quizá, el país tipo del sindicalismo, e incluso quien le da el nombre, por las muchas razones que ahora abordaremos.

En el año de 1815 éste país tenía una economía fundamentalmente agraria, y su población se empleaba en las labores agrícolas y ganaderas, donde los campesinos representaban al 75% de la población quienes se encontraban agobiados por los excesivos impuestos establecidos por la casa de Los Borbón reinante, con la finalidad de cubrir los derroches de éstas, que no eran otra cosa sino lo que constituía la deuda pública.

"El proceso de la industrialización, al igual que en Inglaterra, fue desplazando al artesano, al pequeño propietario, originando la proletarización del hombre de la ciudad".⁹ Y debido a ello, el "*campesino*" pasó a ser "*obrero*", pero sus condiciones seguían siendo deplorables, por lo que buscó solución a sus problemas laborales, como ahora veremos.

Buscando liberarse del *yugo* patronal al que se encontraban sometidos, se formó el movimiento obrero sindical y político de la clase trabajadora.

⁸ Alvear Acevedo Carlos. Historia Universal Contemporánea. Edit. Jus México. México 1991. pág.214.

⁹ Freyre Rubio Javier., Ob.Cit. pág.23

La fuerza lograda por ésta, obligó al gobierno en 1864 a derogar las Cláusulas de la Ley de Chapelier contra los huelguistas, y en 1868 a reconocer la legalidad de los sindicatos.

Así inicia la apertura de la figura del sindicato, y es por ello que, como lo afirma Freyre Rubio, "...en ese año se fundó la Cámara General de Sociedades Obreras de París que agrupaba a 50 Uniones, hecho que fue punto de partida para un incontenible movimiento sindical francés".¹⁰

El socialismo utópico con Owen, Fourier y otros más, influyeron determinadamente al logro de una legislación del trabajo, sin embargo, no fue sino hasta la aparición del manifiesto comunista de Marx y Engels en 1848, cuando el pueblo francés tomó conciencia de que solo mediante la acción revolucionaria de la misma clase trabajadora podría lograr la transformación de régimen social. Esta tesis es sustentada en el manifiesto, tal como sigue:

"La sociedad estaba dividida en dos clases que representaban intereses antagónicos, el sistema capitalista de producción es injusto por su naturaleza, pues su desenvolvimiento se basa en la explotación del hombre por el hombre y por el capital." Y continúa diciendo:

"El Estado y el Derecho son los instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio y subyugar al proletariado, nada puede éste sin ellos por lo que la redención del trabajo debe ser obra de él mismo".¹¹

Los trabajadores entonces, partiendo de tales ideas, eligieron el reconocimiento fundamental de los siguientes derechos:

¹⁰ Freyre Rubio Javier., Ibidem.

- * El derecho de trabajar,
- * La organización del trabajo, y
- * La creación del Ministerio del trabajo.

En el año de 1884, el Parlamento ya había aprobado la Ley que reconocía el legítimo derecho de asociación profesional, que, aún cuando no tuvo amplitud necesaria sí permitió el definitivo desarrollo de los sindicatos así mismo dio una reglamentación para la jornada de trabajo misma que paulatinamente se viene reduciendo, así como una que otra disposición sobre previsión social.

Como podemos inferir, es en Francia en donde nace el documento más significativo de toda la historia humana en las luchas por la liberación, la unificación y la dignificación del trabajo, esto es: el Manifiesto Comunista que fue la obra de combate, el toque del clarín que llama a los obreros a la lucha y sobre todo a la revolución.

Como elementos para coordinar la acción socialista de los trabajadores en su lucha, se forjaron las Asociaciones Internacionales de Trabajadores, llamadas simplemente "Internacionales".

Por su importancia analizaremos las dos primeras Internacionales, de las cuales, la primera apareció en tiempos de Marx, pero se extinguió por las rivalidades internas.

La segunda apareció a fines del siglo XIX y duró más, pero se debilitó con motivo de la Primera Guerra Mundial.

¹¹ Manifiesto Comunista. Carlos Marx, Federico Engels. Citado por E. Vargas Ortega en Análisis a la cláusula de Exclusión. Tesis . México 1997. pág. 6.

a).- La primera Asociación Obrera Internacional.

El 28 de septiembre de 1864, se realiza un importante mitin en Londres donde queda aprobada la construcción de esta primera Asociación.

Una de las necesidades de esta Asociación Internacional de los trabajadores, era la de definir el carácter de los sindicatos. Esta definición exigía el estudio del pasado de los sindicatos analizar su presente y anticipar el futuro.

I).- **Su Pasado:** La única potencia social del lado de los obreros es su masa. Sin embargo, la potencia de la masa está rota por desunión. Por eso el objetivo inmediato se ha limitado a las cuestiones de sueldo y tiempo de trabajo

II).- **Su Presente.-** Hasta hoy, los sindicatos han visto de una manera demasiado exclusiva las luchas locales e inmediatas contra el capital. Todavía no han visto sus posibilidades de fuerza ofensiva contra el sistema de esclavitud de los salarios y contra el modo de producción actual, por ese motivo se han quedado muy aparte de los movimientos sociales y políticos generales.

III).- **Su Porvenir.-** Los sindicatos tienen que trabajar de manera más consciente; "Siendo preciso que los sindicatos inculquen al mundo entero la convicción de que sus esfuerzos están bien lejos de ser egoístas e interesados, sino por el contrario, tienen como fin la emancipación de las masas sojuzgadas y explotadas", tal como lo precisa en su estudio Freyre Rubio.¹²

b).-La Segunda Internacional.

En la obra del Maestro De Buen se menciona que, "la Segunda Internacional celebrada durante el siglo XIX, y otros Congresos, tienen lugar en

Bruselas en 1891 donde se discutió de nuevo la legislación protectora de los obreros y el derecho de asociación....."

En ésta investigación realizada por el Dr. De Buen, se remarca que, además de las Internacionales, en 1893 en Zurich, "...es celebrado otro Congreso y, a pesar, de haber rechazado a la huelga general como solución en contra de la guerra, se reconoce, que en cambio constituye un medio de lucha política." ¹³

El proyecto entre otras cosas buscaba una Legislación Internacional laboral, y del trabajo y vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria, así como de la doméstica.

3.- En Alemania.

País de Europa Occidental que actualmente es una de las principales economías industriales del mundo y la potencia económica predominante dentro de la Unión europea. Sufró en 1920 una grave crisis económica y presencié el asenso del nacional socialismo (nazismo), dirigido por Adolfo Hittler, suceso que fue determinante para el desarrollo del sindicalismo, como podremos ver.

En este país, debido a la persistencia del feudalismo el fraccionamiento político del mismo, el capitalismo se generalizó más tarde que en Inglaterra y Francia y las industrias textil y minera comenzaron a desarrollarse hacia 1840. La naciente industria se concentra en Silicia y Sajonia, que resultaron finalmente las cunas del movimiento obrero alemán.

El líder obrero Ferdinand Lasalle creía en la necesidad de que la clase obrera alemana se organizase en una poderosa asociación nacional. Con este

¹² Freyre Rubio Javier, Ob.Cit. pp.26-30.

¹³ De Buen Lozano Néstor., Ob.Cit., pp.175-177

objetivo, funda el 23 de mayo de 1863, la "Asociación General de Trabajadores"; por lo que con ello vemos que Alemania fue uno de los principales países que dio luz a esa búsqueda y exigencia urgente de los derechos de los trabajadores.

Y así es como tiempo más tarde, se anunció en Alemania el establecimiento del Seguro Social, donde estaban contenidos todos los puntos de mayor exigencia de la clase trabajadora, como los señala la obra consultada de la Secretaría de Previsión Social (STPS):

- la jubilación,
- la indemnización por muerte, accidente y enfermedades profesionales,
- el seguro por desocupación.

Todo lo anterior fue como consecuencia de que los trabajadores alemanes se encontraban ya agrupados y reconocidos a través de los sindicatos".¹⁴

4).-El Sindicalismo Cristiano.

A finales del siglo XIX y principios del XX surge otra corriente sindical denominada sindicalismo católico o cristiano. Dándole fundamento la iglesia con la encíclica *Rerum Novarum* de 1891, en la cual León XIII reconoce ciertos derechos de los trabajadores, califica al socialismo como opresor, y afirmó que "en definitiva el socialismo llevaría a la miseria"¹⁵

Nos menciona Freyre Rubio que, "específicamente se propone la Organización de Asociaciones Obreras Católicas".¹⁶

¹⁴ Revista Mexicana del Trabajo. Ob.Cit., pág. 39

¹⁵ Secco Ellauri, et al., Historia Universal Época Contemporánea, Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1965. Pág.271.

En la obra del Maestro De Buen, afirma que "El valor de Rerum Novarum se encuentra en que, aún cuando tardía, encierra una llamada de atención hacia el problema social."; las fórmulas que propone como solución son, obviamente imprácticas, ello sin prejuizar acerca de los supuestos en que se apoya.¹⁷

Esta corriente sindical pregonó la evolución social y gracias a la encíclica Rerum Novarum que tuvo gran repercusión, ganó para la iglesia la adhesión de importantes núcleos obreros, en distintas partes del mundo.

B).- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

Debido a que no existen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, nos avocaremos al estudio de los antecedentes a partir de la segunda mitad del siglo XIX, ya que es ésta época el parte aguas del sindicalismo como tal, pues en ella surgen las primeras manifestaciones trascendentales del sindicato en México, emanadas principalmente de las Leyes españolas como las Leyes de Indias que, aunque éstas regulaban ya la energía del trabajo, todavía era insuficiente.

1).- En La Segunda Mitad del Siglo XIX.

Las primeras Agrupaciones de Obreros en la Segunda mitad del Siglo XIX fueron, las sociedades mutualistas que tenían como objetivos fundamentales mejorar económica, social y moralmente a los obreros, defenderlos contra los abusos de maestros, de talleres y patrones, aliviarlos en sus necesidades, propagar la instrucción para que comprendieran mejor sus derechos y obligaciones, capacitarlos en las artes y oficios, proteger la industria y el progreso de las artes y relacionar entre sí a la gran familia trabajadora.

¹⁶ De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. pp. 183

¹⁷ De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. pp. 161-182.

Maldonado Leal describe que se origina así "un cambio del artesano en obrero, teniendo muchas veces de capataz o administrador al antiguo artesano. Esta situación se reflejó indudablemente en la conciencia de los nuevos obreros".¹⁸

Debido a todas estas precarias situaciones perjudiciales hacia la clase trabajadora, fue como empezaron a dar y a formar las primeras agrupaciones de obreros y artesanos de nuestro país.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia el año de 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, nos menciona el Maestro De Buen: "son de aquella época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección, a la industria nacional y defensa de la competencia de los productos extranjeros".¹⁹

En el Congreso Constituyente de 1857, los debates fueron importantes y la cuestión del trabajo fue con toda amplitud. He aquí lo más importante del discurso que pronunció el ilustre jurisconsulto don Ignacio Luis Vallarta:

"El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque sin ella no puede desarrollar su personalidad. La esclavitud puede existir entre nosotros, el patrón, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez despótico en su conducta, no podrá hacer abdicar al trabajador en sus derechos, porque la Ley lo protege.

¹⁸ Maldonado Leal Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. EDIPSA, 3ª. Edición., México 1981. Pp.14-28

El propietario abusa: más el terrateniente cuando obliga al trabajador a prestar servicios que coarten la libertad; abusa cuando disminuye la tasa del salario; cuando la paga en forma de vales o moneda particular.

El patrón veja al trabajador con labores humillantes de mil maneras, pues hace lo que quiere, aún a veces, con el gobierno. Deben reprobarse esos abusos, y la ley debe castigarlos y antes que nada evitarlos...

...El resultado de las discusiones, condujo al Congreso, -sigue diciendo-, ...a probar el artículo 5º. de la Constitución, excesivamente tímido cuya revisión, años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917".²⁰

Con ello, podemos observar la inquietud del autor, de fomentar la exigencia de libertad del trabajador como tal, de sembrar la idea de rebeldía encaminada hacia la defensa de sus derechos al margen de la Ley que lo cobija.

2).- El Porfiriato.

Relata el Maestro Néstor de Buen, en entrevista exclusiva, acerca de ésta época que, "...Entonces no había decisiones jurídicas ni jurisdicciones laborales que pudieran resolver los problemas de alguna manera. No existía el Derecho de Huelga, estaba inclusive sancionado por el Código Penal de 1872".²¹

¹⁹ De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. pág. 290.

²⁰ De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pp. 293 -294.

²¹ Entrevista para documental "El Sindicalismo en México". Para siglo XXI. Enrique Krauze. México 1999.

Por lo tanto, podemos deducir que todo era negativo desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, y por lo tanto no existía aprobación de los patrones para que éstos se defendieran de la explotación patronal.

En la historia del Movimiento Obrero Mexicano, los trabajadores textiles han ocupado un sitio de vanguardia en las primeras luchas proletarias a fines del siglo pasado, en 1896, tuvo lugar una huelga para protestar por la prolongación de la jornada de trabajo de 16 a 18 horas diarias, en la factoría de Río Blanco Veracruz habiendo logrado pleno éxito.

En 1898, en la fábrica de Samuel Apizco, Tlaxcala, se revelaron los trabajadores contra las condiciones de explotación a que se encontraban sometidos, habiendo sido dominados mediante esquiroles y la amenaza de la fuerza militar.

También en 1898, en la misma fábrica de Río Blanco los obreros paralizaron la situación a su demanda y concluyendo con la formación del Gran Círculo de Obreros Libres.

Posteriormente se llevó a cabo la primera huelga textil que abarcó una gran parte del país. "Casi todas las asociaciones de la capital entraron en relaciones y las que, por entonces se hallaban en su apogeo, 'La Mutua de Sastres' y la 'Unionista de Sombrereros', le prestaron su apoyo moral".²²

A continuación mencionamos cuáles eran los principales estatutos del Gran Círculo de Obreros, siendo los siguientes:

²² Maldonado Leal Edelmiro. Ob. Cit. Pp. 22 a 26 y29. Maldonado Leal Edelmiro. Ob. Cit. Pp. 22 a 26 y29.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.-Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral, y económica.

2.-Proteger a las mismas clases contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

3.-Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de la República.

4.-Aliviar en sus necesidades a los obreros.

5.-Proteger a la Industria y el Programa de las Artes.

6.-Propagar entre la clase obrera la instrucción.

7.-Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los Estados con los de la capital.

Como se ve definido en la obra del jurisconsulto Freyre, "el Círculo" queda definido como una organización mezcla de cooperativismo y mutualismo con rasgos todavía del sistema gremial²³

Los afiliados del Gran Círculo de Obreros Libres redactan un proyecto de reglamento de trabajo que los Empresarios rechazan. En cuyas cláusulas se pide la reducción de la jornada de Trabajo y el Descanso dominical. Los empresarios responden con el cierre de las fábricas.

Las huelgas que resultaron más determinantes en el movimiento obrero mexicano fueron: la de los mineros de Cananea en 1906 y la de Río Blanco, Veracruz en 1907.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Porfirismo, significó una época de negra Freyre Rubio Javier. Ob.Cit.Pp. 54-55.s perspectivas para el pueblo mexicano donde nos dice el Maestro Maldonado, "se impuso por la fuerza bruta el pensamiento oficial y donde fue perseguido con saña no solo el movimiento obrero sino toda otra manifestación de rebeldía por más leve que fuera".²⁴

Ya en la Presidencia, Madero dispone que será tarea de los funcionarios del gobierno promover entre los trabajadores la formación de Uniones y Sindicatos. Con éste propósito se establece por primera vez El Departamento del Trabajo, que debe funcionar como oficina de empleo y mediador de los conflictos laborales cuando ambas partes lo soliciten

Sin embargo, el avance más significativo de aquél periodo es la Fundación de la "Casa del Obrero Mundial" en Julio de 1912. La Casa se ha convertido en la primera Central Obrera Nacional en la historia de México.

Esta Organización nace bajo la influencia de las ideas anarco sindicalistas; una doctrina que busca reemplazar al Estado por una Sociedad constituida en torno a las Uniones independientes de trabajadores. La fundación de La Casa es el primer intento de unificación Obrera a nivel nacional en el país, y cristaliza el proyecto de congregar a múltiples obreros y sindicatos.

El 2 de agosto a sugerencia de Obregón, los dirigentes que continúan libres deciden la disolución de La Casa. Con ello, finaliza una etapa fundamental para el movimiento obrero mexicano. Se acusa a los afiliados de La Casa de intrigar contra el gobierno y se decreta su clausura el 27 de mayo de 1914.

²³ Freyre Rubio Javier. Ob.Cit.Pp. 54-55.

²⁴ Maldonado Leal Edelmiro. Ob.cit. pp.41-42.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Meses después el 5 de febrero de 1917 se aprueba la nueva Constitución y en el artículo 123 se reconoce plenamente el Derecho a organizarse tanto a los trabajadores como a los patrones, y se garantiza el Derecho a la Huelga.

Otra de las innovaciones del artículo 123 es la creación de un instrumento para solucionar los conflictos laborales. "La Junta de Conciliación y Arbitraje", formada por igual número de representantes obreros y patronales más un representante de las autoridades a través del cual el Gobierno se reserva el papel del Árbitro en los conflictos laborales.

Se compromete a reconocer al Comité Central de la Organización como la única instancia federal todos los asuntos que afecten a los sindicatos. Con el respaldo de la CROM se forma el Partido Laboralista Mexicano (PLM), en diciembre de 1919.

La Organización Obrera más grande del país se integra a las filas del Gobierno, y la importancia de Morones empieza a crecer, y en cuanto a ello, mencionó en entrevista exclusiva, el entonces Secretario General de la CTM (1941-1997), FIDEL VELÁZQUEZ :

"...También el Movimiento Obrero se formó así, a base de pistolas a veces..." Refiriéndose con ello al surgimiento de la CROM, que se desarrolló con violencia, sin que el Gobierno interviniera efectivamente.

En 1924, Calles apoya a la CROM; la reconoce como la Organización obrera mayoritaria en el país Y desde el Gabinete Morones establece alianzas con los empresarios para alentar la producción a cambio de mejores salarios y condiciones de trabajo para sus agremiados. Las acciones de la CROM representan la paulatina integración del movimiento obrero a la mecánica estatal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sigue opinando, ahora acerca de Morones, **Fidel Velázquez** en el año de 1986, en la mencionada entrevista para la Empresa Televisa:

"...Morones fue un gran líder, era una gente que se llevaba muy bien con las masas; antes de tomar el camino de la francachela y del desorden...."²⁵

Ello conduce a reflexionar que, efectivamente la CROM fue un fabuloso trampolín político para muchos, e incluso un seguro para su estabilidad económica aún en perjuicio de tantos y tantos obreros que depositaban su confianza en éstos líderes.

En 1931 se aprueba la Ley Federal del Trabajo que reglamenta el artículo 123 constitucional. En la nueva legislación se reafirma el Derecho a la Huelga, pero al mismo tiempo el Estado impone un complejo mecanismo de manipulación y control a través de las Juntas de conciliación.

Queda en manos de las Autoridades reconocer si un sindicato es legítimo o no y si una huelga en particular es, o no, legal.

En junio de 1935, el General Calles, hace declaraciones a la Prensa y manifiesta su desacuerdo con la política laboral del gobierno de Cárdenas. Como respuesta a las declaraciones del Jefe máximo los obreros se unen y forman el Comité de Defensa Proletaria con el propósito además de apoyar al Presidente, de apoyar una agrupación obrero campesina a nivel nacional.

En febrero de 1936, se organiza un Congreso para fundar La Confederación de Trabajadores de México que muy pronto se convierte en la Central más importante del Movimiento Obrero organizado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mientras tanto, Fidel Velázquez afianza su poder y es elegido Secretario General.

Durante el período de Ávila Camacho, y por el estado de guerra que vive el país, la CTM realiza Acuerdos entre las Empresarios y el Gobierno para bloquear cualquier conflicto laboral que pueda desencadenar una Huelga.

En 1947, el Presidente Miguel Alemán comienza a emplear la mano dura contra los obreros, Respecto a ello opina don Fidel Velázquez:

"Y en sus momentos de la lucha con Lombardo, con los comunistas, pues fueron los momentos más álgidos que tuvo la CTM, porque era una lucha permanente de ideas y de principios, también de actuación ¿verdad?"

Los Comunistas son expulsados de la CTM por acuerdo de la Asamblea.

FIDEL VELÁZQUEZ continúa diciendo: *"...porque nosotros teníamos mayoría. La mayor parte de los trabajadores eran sindicalistas. Nada más, no tenía él ningún concepto, que pudiera interpretarlos con los comunistas; y no era partidario de ellos."*²⁶

También se establece la afiliación forzosa de todos los agremiados al Partido Oficial. Éste Acuerdo, marcará el futuro del PRI y del movimiento Obrero Mexicano.

Sin embargo, vemos que el deceso de éste líder sindical ocurrido 15 días antes de las elecciones anticipa la derrota del PRI en la primera votación para Jefe de Gobierno del D.F.

²⁵ Ob.Cit. "El sindicalismo en México"

²⁶ Ob.Cit. "El Sindicalismo en México"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A partir del sexenio de Miguel Alemán, el país acelera su proceso de industrialización y la CTM se consolida como la principal Organización Sindical de México. En éstos años se fortalecen los mecanismos de control y al mismo tiempo la intromisión del gobierno en la vida interna de las organizaciones obreras, se convierte en un práctica habitual.

CAPÍTULO II

LEGISLACIÓN SINDICAL MEXICANA

A).- NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Después de haber hecho un análisis de los antecedentes del sindicalismo, haremos una breve mención de los aspectos más relevantes de la Legislación sindical Mexicana, a fin de poder determinar la posición que guardaban las agrupaciones profesionales, frente a las leyes que las han regulado, así como el sendero que siguió la actividad legislativa para llegar al punto en que nos encontramos, respecto al nacimiento del artículo 123 constitucional, su contenido, y las consecuencias de la cláusula de exclusión.

Durante el siglo XIX, las relaciones de trabajo no contaron en México, con una reglamentación jurídica especial. Con esto no se afirma que no existieron normas jurídicas a él relativa: se apunta, sencillamente, que no existían aún el Derecho del Trabajo, como se ha caracterizado actualmente.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un resultado directo de la revolución en 1910, y más concretamente de la Constitución Política de 1917, en las que habrían de encontrar expresión normativa alguna de las demandas más claras del movimiento obrero revolucionario.

Así, el Derecho del Trabajo surge en nuestro país teniendo como fuente normativa a la Constitución de 1917 que se ocupa de las relaciones laborales en sus artículos 5 y 123.

Con anterioridad a la Revolución, las relaciones de trabajo carecían de autonomía dentro del campo jurídico, el trabajo era, en ésta perspectiva, un contrato más, celebrado entre personas iguales ante la Ley, se regía en ese tiempo por las normas propias de los contratos civiles.

De conformidad con el principio de la libertad contractual, los trabajadores se encontraban en plena libertad de obligarse a realizar un determinado trabajo, dicho contrato, se interpretaba siempre como un acto de voluntad en el que cada parte se obligaba en la medida en que lo hubiese deseado el celebrar el contrato; durante este período el derecho no reconocía a los trabajadores la posibilidad de agruparse para la defensa de sus intereses mediante la contratación colectiva, el patrón les enfrentaba siempre individualmente.

Los conflictos que dentro de la relación laboral llegaban a presentarse eran, para el derecho, litigios civiles susceptibles de composición en los Tribunales ordinarios. Los conflictos laborales tenían, generalmente dos formas típicas de solución:

-La renuncia de los obreros a sus legítimas peticiones, plegándose a las arbitrariedades que el patrón cometiese o,

-En caso de organizarse para pedir a través de la huelga una mejora, la represión armada.

Todo esto ocurría, no obstante a las disposiciones expresas de la Constitución de 1857, según las cuales la justicia y sus tribunales se encontraban abiertos para todos.

En el año de 1916, en el mes de noviembre se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente, en donde se leyó el proyecto de la Constitución que presentó Carranza y en materia laboral sólo se consignaban dos adiciones a la de 1857; una era el artículo 5º, que en su párrafo final decía:

"El contrato de trabajo sólo obligará el servicio convenido por un período que no excederá de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo cualquiera de los derechos políticos y civiles."

La segunda edición era la que correspondía a la fracción X del artículo 73 que decía:

"El Congreso tiene facultades para legislar en toda la República sobre minería, hidrocarburos, comercio, industria, y para expedir las leyes del trabajo".

Como vemos, la adición hecha al artículo 5º, fue una de las más enconadas, por lo que se lanzó la idea de incluir las bases reguladoras sobre las que habría de legislarse en materia obrera. Dicho punto de vista fue aceptado por el Congreso por lo que abordó el problema en toda su integridad y se acordó incluir en la Constitución un título especial que la regulara en materia del trabajo y se añade respecto de ello en la obra de Jesús Castorena:

"...con lo cual los constituyentes lanzaron la idea del Derecho del Trabajo con un mínimo de Garantías Constitucionales

de Carácter Social, por lo que quedaron plasmadas en el artículo 123 constitucional, y así se marcó el momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo, o sea el paso firme e importante del país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora".¹

B).- CONTENIDO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 (texto primitivo) sentó las bases generales sobre las siguientes materias:

- 1.- El contrato de Trabajo, que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, de descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.
- 2.- Trabajo de menores y de mujeres.
- 3.- Asociación Profesional. La instituye a favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas garantías.
- 4.- Huelga, otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patrones.
- 5.- Paros.
- 6.- Servicios de la comunidad.
- 7.- Arbitraje.
- 8.- Previsión social.
- 9.- Carácter Imperativo de las normas legales.
- 10.- Facultar a los Estados para legislar en materia laboral.

Como en la Constitución de 1917 se autorizó a las Entidades Federativas para legislar en materia de trabajo se intensificó esta actividad en todo el país, destacándose la Ley del Estado de Veracruz en 1918, la primera reconoce el

¹ Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición. México, 1984. pp. 37-39.

Derecho de Asociación Profesional; y la segunda se le otorga personalidad jurídica a los sindicatos y en la tercera se implanta el régimen de la sindicación única. En toda la República se legisló en materia de Asociación Profesional.

Después de un largo tiempo, los obreros obtuvieron grandes logros como ya quedó apuntado líneas arriba, sin embargo, en no pocas ocasiones velan naufragar sus victorias por lo que a cada momento exigían la promulgación de una ley reglamentaria del artículo 123 constitucional que garantizara el respeto a sus intereses en todos los rincones del país.

La Ley Federal del Trabajo al reglamentar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, no sólo tocó el aspecto positivo como lo hace la Carta Magna, sino que va más allá, al señalar en su artículo 358 textualmente lo siguiente:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Podemos observar que éste último párrafo prohíbe:

- I.- La ejecución de sanciones a quienes abandonen el sindicato de que son miembros.
- II.- La aplicación de cualquier medida tendiente a desvirtuar la libertad consagrada en el párrafo que le precede.

Del análisis de dicho artículo desprendemos lo siguiente:

- a).- Que la sindicación es un *derecho* y no un deber.

- b).- Que por ser un derecho existe *opción* para ejercerlo o no.
- c).- Que exista el derecho de separarse del sindicato; y
- d).- Que el derecho a la sindicación corresponde tanto a los trabajadores como a los patrones.

Sin embargo, consideramos que no existe la citada libertad, puesto que en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, de una u otra manera se está obligando a los obreros a sindicalizarse, ya que establece lo siguiente:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

Entrando al estudio de dicho artículo, vemos a todas luces que no tan solo es contradictorio del ya analizado artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor sino que también va en contra de la Constitución Política de nuestro país, del contenido del mencionado artículo 358 desprendemos que si a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, quiere decir que

se tiene el *derecho* de separarse del mismo, y que si alguien se separa o es separado del sindicato no se le puede aplicar sanción alguna, puesto que está ejercitando un derecho establecido tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo.

Y es en ésta que estudiando dicho artículo 395, vemos en su primera parte que al celebrarse, y revisarse el contrato colectivo de trabajo, se podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula que es de admisión o de ingreso, creemos que de alguna manera está presionando a todo aquél trabajador que ingrese a alguna empresa, a sindicalizarse para poder gozar de todas las garantías que se pacten en el contrato colectivo de trabajo.

Algunos concedores del Derecho pensarán que nuestra postura anterior es totalmente equivocada, puesto que el artículo 396, establece que:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, que aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado con las limitaciones consignadas en el contrato colectivo, los trabajadores de confianza no podrán gozar de las condiciones de trabajo contenidas en él."

Consideramos que la observación que marcaremos no carece de fundamento, puesto que al celebrarse o revisarse un contrato colectivo, sólo se partirá a favor de los trabajadores que formen parte de él; porque es obvio que al firmarse dicho contrato colectivo, los dirigentes del sindicato sólo tomarán en cuenta a sus agremiados, por lo que manifestarán por conveniencia propia, que

las estipulaciones en dicho contrato no se extenderán a los trabajadores de confianza.

En realidad, lo que sucede en la primera parte del mencionado artículo 395, es que se establecen ventajas para los trabajadores sindicalizados, lo que manifiesta una preferencia de la Ley por los que están agrupados, existiendo de ésta manera una *presión* indirecta para sindicalizarse más no una obligación.

Todo lo anterior se confirma aún más al ponerse a analizar el mencionado precepto en su segunda parte y que establece que la mencionada cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados no pueden aplicarse en perjuicio de los que no lo sean, pero se requiere que éstos se encuentren prestando sus servicios con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicita la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Como vemos aquí también existe una gran limitación hacia los trabajadores que no formen parte de su sindicato; puesto que empiezan a laborar en la empresa con una fecha posterior a la que se firma la celebración del contrato colectivo de trabajo o se solicite su revisión, puede suceder que dicha cláusula se les aplique en su perjuicio, esto es haciendo caso omiso de lo que establece el ya mencionado artículo 396 que dice:

“que las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se hacen extensivas a todas las personas que laborasen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato”.

Consideramos que, todo lo anterior es más que ilusorio, porque como lo mencionamos líneas arriba, para que dichos trabajadores gocen de las garantías establecidas en el contrato colectivo de trabajo, es necesario que cuando se

realice la celebración o se solicite su revisión, se encuentren trabajando con anterioridad a tal acto, pues de lo contrario, puede quedar al libre arbitrio de la Empresa si se les aplica en su beneficio las estipulaciones de dicho contrato.

Para terminar por ahora, de analizar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, vamos a ver su parte final en donde se encuentra plenamente manifestada la cláusula de exclusión por separación; en dicha parte final se expresa que en el contrato colectivo de trabajo, podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean separados del sindicato contratante.

Con éste último párrafo del multicitado artículo 395, nos damos cuenta de una manera bastante clara de su total contradicción con el artículo 123 constitucional fracción XVI y con el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor en donde se manifiesta la plena libertad de formar parte del sindicato o no, por lo que no es posible que si alguien se separa por su propia voluntad o es separado del sindicato, se le aplique sanción tan grave como es dejarlo sin trabajo.

Haciendo un análisis de lo anterior, conforme al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que *no* existe opción para pertenecer a un sindicato o no; porque si un trabajador, renuncia a continuar formando parte de un sindicato, es porque en un momento dado ya no le conviene laboral o económicamente seguir en sus filas, o por las razones que éste pudiera tener, y tendrá que abstenerse de hacerlo porque de lo contrario en el contrato colectivo de Trabajo, el patrón previo aviso del sindicato se concretará a separarlo de su trabajo; lo mismo sucede si dicho trabajador es expulsado de dicho sindicato y en consecuencia a éste lo separarán de su empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sobre esto último el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VII habla sobre las normas que deben de observarse en los casos de expulsión de un trabajador afectado, será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos; y en el inciso "f", se dice:

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

Cosa que de hecho, no se lleva a cabo ya que la expulsión se realiza entre el dirigente o secretario del sindicato y el patrón, y en la mayoría de los casos no se toman en cuenta a los demás miembros del sindicato por lo que resulta inconstitucional.

En el análisis anterior de los incisos mencionados, consideramos que ambos sobran, puesto que si las dos terceras partes del total de los miembros de un sindicato están de acuerdo en la expulsión de un trabajador, es de considerarse que éste se queda sin la menor posibilidad de que prospere su defensa, como lo establece el inciso mencionado del artículo 371 fracción VII, porque dicho trabajador tiene en contra a las dos terceras partes, entonces, en nada prosperarán las pruebas que él pueda aportar para que se le reinstale en su trabajo, o en su defensa para que se le indemnice de acuerdo con la Ley.

No obstante la juridicidad que le da el legislador a la sindicación obligatoria, permitiendo las cláusulas de exclusión o de ingreso de la Ley reglamentaria, no por ello deja de ser *inconstitucional*, puesto que se limita la libertad de Asociación calculando ésta garantía social por el hecho de que se deben limitar a desarrollar sus principios, pero no ir más allá de lo que la Constitución señala.

Así mismo, la cláusula de exclusión al establecer la sanción a que alude el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, implica la renuncia a un derecho

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

establecido a favor del trabajador, por lo que este precepto es también contradictorio a lo establecido por la fracción XVII inciso h) del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

"Serán nulas las condiciones y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

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

El Maestro J. Jesús Castorena en su obra "Manual de Derecho Obrero" nos dice que la "Cláusula de Exclusión" consiste en:

- a).- El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- b).- El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c).- El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas o los puestos de nueva creación.
- d).- El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

Todo lo anterior el Maestro Castorena lo divide en dos aspectos:

- 1.- El de admisión. Obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal sindicalizado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.- El de exclusión. Obligación de despedir a quien deje de ser miembro del sindicato.²

C).- CONSECUENCIAS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

Una vez que hemos visto lo relativo respecto a la "cláusula de exclusión por separación" haremos mención de las consecuencias que produce su aplicación, de acuerdo a nuestra investigación:

- 1.- El trabajador carece de la facultad de rescindir el pacto que tiene celebrado con el sindicato, aunque éste falte a sus obligaciones.
- 2.- El sindicato sí puede y tiene el derecho de expulsar a cualquier trabajador, sin siquiera plantear ante la Autoridad jurisdiccional la rescisión del pacto.
- 3.- Por virtud de la inserción de dicha cláusula en el contrato colectivo de trabajo, o en los estatutos sindicales, el trabajador se encuentra con la inseguridad de conservar el empleo, dadas las múltiples limitaciones y riesgos que ésta disposición genera.
- 4.- El trabajador se ve obligado a guardar silencio ante todo aquello que le parezca injusto o indebido, pues de lo contrario estará poniendo en peligro su propio empleo al dar lugar a la aplicación de dicha cláusula porque si manifiesta su inconformidad, es estar en contra del líder sindical y éste buscará la forma de aplicarle la cláusula.

El Maestro J. Jesús Castorena nos dice que:

" mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto

² Castorena J. Jesús. Ob.Cit. pág.264.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

jurídico la cláusula es válida; porque basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna, para que con ello debamos tenerla por admitida, por el derecho de la realidad de la relación colectiva, y si ésta existiere, es la cláusula la que presta el apoyo y fortaleza.

Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicado, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio."³

Pero desafortunadamente ese es el gran problema, ya que la cláusula de exclusión no se practica sana y lealmente, como lo quiere hacer notar el citado autor, porque viéndolo desde el punto de vista de hecho, los líderes sindicales en convenio con los patrones, a llegan a aplicar sin honestidad, y para así poder abstenerse de pagar la indemnización en los casos en que para los trabajadores les es inconveniente, por su conducta combativa y cuestionadora de la legitimidad de este último.

De ésta manera, el trabajador es privado del empleo sin que exista aparente responsabilidad por parte de la Empresa.

Con relación a la cláusula de exclusión por separación se ha establecido una enconada polémica en cuanto a si es un instrumento que tiende a fortalecer la unidad y organización sindical, o bien, es una medida que tiene o atenta contra la libertad de asociación consignada a nivel constitucional.

Viéndolo desde el punto de vista de la aplicación práctica de ésta cláusula por parte de aquellos que la utilizaron, vemos que ella actúa como *instrumento de*

³ Castorena J. Jesús. Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

control, al ser utilizada para despedir a aquellos trabajadores que están inconformes con el sindicato a que pertenecen.

Un instrumento como éste que fue ideado en función de fortalecer la organización sindical ante los ataques de los agentes empresariales infiltrados en las filas obreras es desvirtuado de su genuino propósito para pasar a ser un medio de control colectivo e individual sobre el obrero.

Consideramos que todo esto es un punto más para asegurar su anticonstitucionalidad, pues acaba con ello de recordar que el *Convenio 98 de la O.I.T.* artículo I de corte esencialmente individualista observa lo siguiente:

"1.- Los trabajadores deberán gozar la adecuada protección contra todo acto que tenga por discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a).- Sujetar a un empleado a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro del sindicato.

b).- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".⁴

Una vez más nos damos cuenta al analizar el contenido del mencionado convenio 98, sobre la realidad de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso y reviste un carácter más constituyente o constitucional que la que nos

encontramos analizando, puesto que consideramos que es una normación del Contrato Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

Con el análisis que hemos hecho hasta este momento al artículo 395 de la multicitada Ley, en donde se encuentran la Cláusula de exclusión de admisión o Ingreso y la Cláusula de exclusión por separación, siendo ésta última la que nos reviste un mayor interés para su crítica, toda vez que se antoja *inconstitucional* por la forma en que se aplica, por lo que consideramos que la Ley Obrera se debe modificar de manera que se adecue al Sindicato del presente, esto es, a sus necesidades actuales e incluso al nuevo Gobierno que nos rige.

Antes de entrar al análisis final de dicha cláusula consideramos pertinente hablar por última vez acerca de la cláusula mencionada en primer término.

De acuerdo al estudio que hemos hecho, veamos que se trata de una estipulación del contrato colectivo de trabajo, por virtud de la cual, se obliga al patrón a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes están sindicalizados.

Por lo tanto, pensamos que ésta cláusula no debe de suprimirse porque entendiendo a su naturaleza, es proteccionista del trabajador que pertenece al sindicato y por lo tanto, gozará de las prestaciones que se pacten en el Contrato Colectivo de Trabajo; pero también debemos ponernos a pensar que para poder disfrutar de todos los derechos establecidos en el contrato colectivo se debe pertenecer a un sindicato, luego entonces, vemos que de alguna manera se está presionando al ingresar a una empresa a laborar por medio del sindicato, aunque este no necesariamente se tendrá que sujetar a lo que dicho sindicato acuerde o pacte con el patrón.

⁴ De Buen Lozano Néstor. Ob.Cit. tomo II. Pág. 586.

Es en este aspecto donde observamos que sufre la inconstitucionalidad dicha cláusula; por lo que consideramos necesario que se suprima, como más adelante lo estudiaremos.

Con respecto a la cláusula de exclusión por separación, misma que se encuentra plasmada en el segundo párrafo del mencionado artículo, podemos concluir y afirmar que consiste en la facultad del pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Esta Cláusula es totalmente inconstitucional., puesto que la Carta Magna garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio.

En apoyo a todo lo anterior, consideramos necesario invocar los siguientes argumentos:

- a).- La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique acción durísima de pérdida del empleo.
- b).- Esta cláusula se utiliza para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo.
- c).- Las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte.

d).- Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es desnaturalizar su esencia.

La conclusión anterior conduce a un replanteamiento del problema analizado, puesto que existe una contradicción entre diversas normas reglamentarias y considero que vale la pena hacer un último comentario respecto a ello: el artículo 358, expresión individualista de la libertad sindical, positiva y negativa (a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta) y el artículo 395 que consagra las cláusulas de exclusión.

En mi criterio, el artículo 358 entiende el concepto de obligación sólo como *deber jurídico*, esto es correlativo de un derecho y es cierto que nadie puede obligar a un trabajador a afiliarse o a separarse de un sindicato, en términos tales que esa obligación pudiera recibir apoyo de autoridad.

Cosa distinta es la sanción de pérdida del trabajo por renuncia o expulsión sindicales, que se integra como un derecho colectivo frente al patrón y que éste debe cumplir, sin mayor responsabilidad, separando al trabajador y ya que imaginemos que un determinado trabajador es expulsado del sindicato o decide renunciar a él, el patrón no tiene la más mínima obligación de indemnizarlo de acuerdo a la ley, ya que sólo cumple con algo que está pactando en el contrato colectivo.

En realidad el problema deriva de algo que menciono al principio: el riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Y esto es, lamentablemente cierto. Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal en ese sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Creo al margen de las discusiones formales, que la fuerza de los sindicatos no deben fundarse en el terror sino en los resultados positivísimos de un esfuerzo persistente dirigido a la organización de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros.

Por ello, volvemos a repetir lo que se ha estado afirmando, que la cláusula de exclusión por separación, debido a su inconstitucionalidad debe ser relegada.

Quizá por ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr por el camino positivísimo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.

D).- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El Derecho colectivo del trabajo lo ha considerado el Maestro Dávalos: "integrado tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga..." y lo cataloga como "...el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social."⁵

Sin embargo, pienso que no es suficiente que éstos se concreten sino que además de ello, sea de manera democrática y libre.

Vemos que a lo largo de la historia del derecho del trabajo, se ha dado una interesante transición en las legislaciones hasta llegar a la Ley de 1931 en donde se observa por fin perfilada la figura del contrato colectivo de trabajo.

⁵ Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1991. Pág. 89.

La negociación colectiva se divide en: contrato colectivo, que refiere a las condiciones acordadas que rijan en una o varias empresas o establecimientos. Y al contrato-ley, que rige para operar en una rama determinada de la industria.

La LFT: Establece en su artículo 386 que:

"El 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."

En tanto que en su artículo 404 establece que:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y varias zonas económicas que abarquen uno o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

El contrato colectivo o el contrato-ley, esto es, la negociación colectiva del trabajo, es la herramienta en común que utiliza el trabajador para así poder alzar su voz y ser escuchadas sus necesidades plasmadas en las condiciones generales de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, el jurisconsulto José Dávalos dice al respecto que: " ... las condiciones generales de trabajo las fija el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato."

Y continúa diciendo: "... *ese tomando en cuenta la opinión del sindicato*, obliga al titular de la dependencia a escuchar los puntos de vista del sindicato, pero no necesariamente a resolver conforme a sus pretensiones."⁶

Así las cosas, ubicaremos las cláusulas de exclusión; y para ello nos remitimos al Maestro Cavazos quien las coloca en una *integración del clausulado* , en un tercer grupo llamado "*compulsorio*" por ser "... un elemento preponderantemente obligatorio."⁷

Esto es, un apremio que se hace a partir de los beneficios ya plasmados en el mismo contrato, para establecer la cláusula de ingreso y la cláusula de exclusión, las cuales, la LFT permite se contengan en los contratos colectivos y en los contratos-ley (artículos 395 y 413), mientras que el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la prohíbe, pero se contradice al aceptarla de manera discreta en su artículo 62 y 74.

1).- El Derecho de Huelga.- De acuerdo al artículo 440 de la LFT:

"La Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

⁶ Dávalos. Ob.Cit. pág.94.

⁷ Ob.Cit. Cavazos Flores, Baltasar. Pág.629-630.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La palabra huelga, de *holgar, parar, equivalente a abandono del trabajo por tiempo determinado o indeterminado*. Según el Maestro Eduardo Aunós Pérez.⁸

Durante la huelga se suspenden las relaciones individuales de trabajo, los derechos y las obligaciones, no se terminan como anteriormente se estilaba.

El Maestro Dávalos afirma que: "De acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, entre los objetivos que puede perseguir una huelga, figuran:

"El celebrar, revisar o exigir el cumplimiento de los contratos colectivos y contratos ley, dotando con ello a los trabajadores de un mecanismo para presionar al patrón en la consecución de esos objetivos."⁹

Esto es, el estallamiento a huelga, obedece a una serie de condiciones previstas en la Ley, y se origina por violaciones a los derechos de los trabajadores y/o el no-cumplimiento de la negociación colectiva anteriormente celebrada. En la práctica dicho emplazamiento a huelga se efectúa por presión de los sindicatos a la Empresa.

Existen dos clases de huelgas:

*La huelga de los trabajadores en general; y

*la huelga burocrática en la cual no se aplica de igual manera la *presión* - de la que hablamos líneas arriba a la Empresa, pues dicha vía resulta mucho más limitada en los requisitos para su emplazamiento, por lo que la dependencia al no

⁸ Eduardo Aunós Pérez. *Las Corporaciones del Trabajo en el Estado moderno*. Madrid (Imp. Juan Ortíz), 1928, pp.122-131

⁹ Ob.Cit. Dávalos, José. Pág. 89.

sentirse amenazada de manera grave no somete a revisión regular las condiciones generales de trabajo.

E).- Estabilidad en el Empleo.

“Los trabajadores son el principio y fin del Derecho del Trabajo”, ya lo dijo el Maestro Cavazos,¹⁰ y ésta persona subordinada a un patrón necesita una seguridad en su trabajo o empleo; seguridad que busca a través de diferentes medios y uno de ellos es el sindicato mismo, el cual le promete al trabajador que velará por sus intereses y luchará por que la calidad de vida que le otorgue su empleo sea la mejor.

Es por ello, que el trabajador guiado por ésta promesa se somete a todo aquello que el sindicato le marque. Por lo que la principal preocupación de un trabajador es conservar su empleo una vez obtenido éste – que ya es un logro- a pesar de que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por Ley, le corresponden actividades encaminadas a la generación de empleos, colocación de trabajadores, su capacitación y adiestramiento.

El verdadero problema *comienza* para el trabajador si éste no coincide con los lineamientos políticos o ideológicos del sindicato, pues como ya sabemos sólo puede aspirar a un puesto

dentro de la Empresa si el sindicato lo acepta como agremiado - excepto puestos de confianza- (cláusula de admisión), o *acaba*, si ya se encuentra dentro de ella, y el sindicato lo expulsa - por la razón que fuere -, (cláusula de exclusión) pues ello afectará su situación laboral, lejos de obtener la tan anhelada estabilidad en su empleo para beneficio propio y el de su familia, no obtendrá o incluso perderá su trabajo.

Con éste atajante panorama para el trabajador éste se ve forzado a pertenecer al sindicato aunque éste no sea la mejor opción o no cumpla con los objetivos reales para lo que fue creado.

Así las cosas, una vez más observamos que el artículo 395 de la LFT admite la inclusión de una medida represiva en el contrato colectivo de trabajo: la cláusula de admisión y de exclusión sindical.

1) - El Sindicato del Presente.

En México, el Estado político se fundó sobre la base de un acuerdo de colaboración con los sindicatos, en un modelo político demasiado rígido en donde éstos adquirieron un carácter institucional, y en donde el sindicato se encontraba a todas luces subordinado al partido oficial.

Hoy en día México está pasando por una transición política y social en la que el sindicato debe asumir un papel activo, en donde se represente al trabajador de manera responsable

El Profesor Mendoza Esqueda afirma que desgraciadamente, "el sistema de justicia laboral adolece de notorias inequidades en cuanto a acceso a la justicia para las grandes mayorías"¹¹

Es por ello que resulta necesario que en el sindicato se apliquen éstas reformas y principalmente se valore una nueva Ley obrera en donde se suprima la cláusula de admisión y exclusión sindical, pues si dicha reforma es continua,

¹⁰ Ob.Cit.Cavazos Flores, Baltazar. pág. 638.

¹¹ Mendoza Esqueda Juan Pablo. Foro El Sindicalismo en México. SUPAUAQ. mailito:supauaq@infosel.net.mx

resolverá las diferencias que hasta hoy ha vivido el sindicalismo en nuestro país, y así podrá responder a esa dinámica de permanente cambio y mejora, reforma en la que está nuestra sociedad, sobre todo ahora con el cambio tan importante que significa un nuevo gobierno.

En los últimos años se ha sufrido una inmovilidad del sindicato, y es precisamente ahora que la Ley Federal del Trabajo requiere de algunas modificaciones para realmente tener una Ley actualizada y adecuarla a las circunstancias que estamos viviendo. Las cláusulas de admisión y exclusión sindicales no deben responder a intereses personales o partidarios sino que debe existir una libertad de afiliación.

El sindicato del presente, es un sindicato democrático, libre, en donde, como señalan los estatutos del SITUAM : "el consenso deberá sustituir a la coerción."¹² Principio al cual nos adherimos.

En este apartado considero importante resaltar la importancia de conceptos como democracia sindical y el de justicia social a la que haré referencia primeramente, atreviéndome a hacerlo a través de los grandes Maestros, ya que es un tema por demás controvertido el de "justicia" que como ya expresé capítulos antes, nada mas lejos de mi intención que definir "justicia" con mis humildes palabras.

La justicia social, no es sin embargo un concepto meramente de cuestión moral o ética, sino mas bien jurídico, como lo apreciaremos ahora:

El Maestro Trueba Urbina, indica que, "la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o

¹² Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana: Estatutos. México, 1996.

laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción.¹³

Como reafirmaré mas adelante en este estudio, mi postura se coloca en el mismo sentido que consigue el jurisconsulto, pero agregaría a ello, que: no sólo se protegerán a los trabajadores, pues no sólo ellos conforman la sociedad, sino que también los patrones forman parte importante en ella, y sin los dueños de los medios de producción, no habría tal.

Por lo que, la Ley debe ser aplicada y aplicable para todos los sectores de la sociedad, tanto para los obreros o trabajadores, como para los patrones-empresa, pues ambos luchan por lograr un bienestar y un estatus que les permita desarrollarse como individuos, como familia y lograr un nivel económico y social decoroso.

Tampoco puedo pasar por alto los contenidos del concepto de democracia sindical en el papel del sindicato de hoy.

Para fijar algunos de los contenidos del concepto de democracia sindical, es útil tomar en cuenta las experiencias de vida social plasmadas en las formulaciones estatutarias de algunos sindicatos solo por tomar alguna referencia, como verbigracia el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), y del Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

El concepto, entonces, contiene los siguientes puntos:

¹³ Trueba Urbina. Ob cit. Pág. 258.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Libertad de Afiliación. La afiliación a un sindicato deberá ser personal y voluntaria, cualquier afiliado podrá retirarse del sindicato en el momento en que exprese por escrito la voluntad de hacerlo, sin que ello afecte su situación laboral;
- La cláusula de exclusión deberá suprimirse de los contratos colectivos y de los estatutos sindicales;
- Libertad de afiliación política. Ni los sindicatos ni sus agremiados, deberán estar afiliados obligatoriamente a ningún partido político;
- Libertad de opinión y participación. El sindicato deberá propiciar la expresión de todas las opiniones, aceptando y reconociendo la existencia de corrientes y tendencias diversas;
- Autogobierno. Las asambleas serán un medio de conocimiento, discusión y solución colectiva de los problemas internos de la organización y autogobierno de los trabajadores.;
- Autodeterminación. Los dirigentes de todos los niveles deberán ser elegidos mediante el voto universal, secreto y directo;
- Revocación permanente del mandato. Los dirigentes sindicales de todos los niveles podrán ser removidos por los trabajadores;
- No reelección. Se deberá suprimir cualquier variante de esta práctica y en particular la reelección indefinida;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- **Transparencia y equidad.** La transparencia en la administración de los fondos y la equidad en la distribución de los recursos deberá ser permanente;
- **Conciencia de clase y consenso.** Todas las actividades sindicales deberán ser voluntarias. El consenso deberá sustituir a la coerción. Debe hacerse de conciencia de clase la base de la democracia sindical y la verdadera garantía de la autonomía y la independencia proletarias, y unidad de acción sindical y cultura.

La formación de la conciencia de clase y la comprensión de los problemas económicos y políticos del mundo, deberán ser una función cultural estratégica de la organización sindical.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III.

LA POSICIÓN DEL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE AL ESTADO

A). - LEGISLACIÓN COMPARADA.

En esta parte de nuestro estudio analizaremos brevemente el tema del Derecho Comparado como una exploración a las conclusiones de los juristas en sus pareceres respecto al conflicto entre la legislación interna y la internacional; para con ello, comprender mejor la legislación mexicana, a partir de la relación de ésta con la aplicación interna del Derecho de otros países; ello con relación a uno de los temas mas controvertidos que existen en la actualidad, respecto de la relación entre el Estado y los "sindicatos", si aquel influye o es determinante en el nacimiento y en la supuesta autonomía de este último.

Desde luego que en otras latitudes existen otras alternativas respecto a esta relación, y si son congruentes o no es precisamente el aspecto que trataremos de analizar.

En nuestro país es posible que exista alianza entre el estado y los sindicatos y/o en su defecto que el Estado a través de sus leyes lo determine de una o de otra forma. Pero para nuestro estudio consideramos necesario primero conocer las alternativas existentes en otros países.

Es indudable, que hay países tipos, característicos, que le dan fisonomía al sindicalismo, empero existen aquellos con los que nuestro país tiene semejanzas importantes, como lo es Colombia, o Francia que es quizá como lo hemos mencionado el país tipo del sindicalismo, pues hasta el nombre le ha dado, y por lo que respecta a España, se sabe ya de la influencia del sindicalismo francés

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sobre el español (aunque consideramos mutua dicha influencia), siendo las condiciones étnicas, raciales y temperamentales del español muy a propósito para las germinaciones del sindicalismo, a su arraigo y desarrollo, y debido a ello surge la semejanza del sindicalismo español con el mexicano.

Así las cosas, es posible que sea España uno de los países donde más se practique el sindicalismo, aunque sea el que lo comprende menos. Estudio también, el caso de Italia como una forma libre de constituir sindicatos, aunque con la necesidad de un control moderado.

En el Derecho Comparado se habla de una cuestión bastante complicada y discutible internacionalmente como lo es el tema de que si los Tratados Internacionales ceden a la Constitución. A lo que el Maestro Barroso en su obra *Derecho Internacional del Trabajo* afirma que: "...la Constitución General de la República, por ser el armazón jurídico del Estado, no puede subordinarse a instancias supranacionales."¹

Opinión a la cual nos adherimos ya que dentro del orden jerárquico mexicano, existe subordinación de los tratados internacionales a la Constitución, pues de no ser así, se estaría marginando la soberanía nacional.

La organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido, en el convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. 1948, bases importantes a propósito de la relación Estado-sindicatos. Pueden mencionarse algunos de los artículos del citado Convenio que son suficientemente expresivos por sí mismos.

¹ Barroso Figueroa, José. *Derecho Internacional del Trabajo. Con referencias y Soluciones aplicadas a México*. Porrúa. México 1987, Pág.258.

En el artículo 3º. Se establece una libertad importante para determinar el régimen interior de los sindicatos y nos dice al respecto:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”.

A su vez, en el artículo 4º. Se indica que las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

En tanto, que el artículo 7º. Probablemente el más expresivo de los que lo integran en el Convenio, dispone que:

“La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones y confederaciones, no puede estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio”.

Por último en el artículo 8º. Apartado 2, se agrega que:

“La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.²

Resulta claro que la intención del Convenio 87 es que no se subordine el nacimiento, la actuación o la disolución de las organizaciones sindicales, a

² De buen lozano Néstor. Organización y funcionamiento de los Sindicatos. Primera Edición. Edit. Porrúa. México 1983, pp. 68-69.

decisiones del Estado. Sin embargo, en las sutilezas de su interpretación y aplicación subsecuente, los Estados que la han suscrito, México entre ellos, han introducido modalidades importantes.

Así resulta evidente que la adquisición de la personalidad jurídica no necesariamente conlleva la capacidad de ejercicio, de tal manera que un sindicato legalmente formado no puede, en ocasiones realizar sus fines fundamentales hasta en tanto no reciba del Estado la confirmación de su legal existencia.

No puede dudarse que ese instrumento legal, de utilización más frecuente, respeta la letra pero no el espíritu del Convenio.

1).- COLOMBIA.- El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia regula la Organización y el reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos en sus artículos 359 al 372, inclusive, sus disposiciones han sido objeto de crítica por parte de los laboristas colombianos en razón de su evidente incongruencia con los fines que se proponen ya que exige, en ocasiones, condiciones incomparables con los requisitos de constitución al requerir la firma de veinte de los fundadores del sindicato patronal en el artículo 359, exige sólo un grupo de cinco, y al duplicar las constancias que deben acompañarse a la solicitud de reconocimiento.

El reconocimiento debe de otorgarse por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical del Ministerio del Trabajo ante el que deberá presentarse la documentación necesaria.

La documentación presentada deberá ser estudiada por la autoridad, una vez radicada la solicitud, en un término de quince días contados a partir de su fecha de recibo. El ministerio del Trabajo, por conducto de la autoridad tramitadora, podrá requerir que se alleguen los documentos faltantes o se

subsanan las irregularidades que se anoten en la providencia o auto de observaciones que se dicte y, finalmente, se dictará la resolución que reconozca la personería jurídica.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 372; "Ningún Sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la Ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponden, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante su vigencia de éste reconocimiento."³

La fórmula colombiana, que tiene semejanzas importantes con el modelo mexicano como vemos, corresponde al grupo que acepta que la personalidad o personería nace del acuerdo de los interesados pero sin otra capacidad de obrar que la de promover a través del Presidente y el Secretario provisionalmente elegidos todas las gestiones conducentes al reconocimiento.

Por lo mismo, carece el Sindicato no reconocido de la aptitud para celebrar contratos colectivos de trabajo y para representar a los trabajadores de la empresa o establecimiento.

2).- FRANCIA.- Regula la vida de los Sindicatos profesionales el Libro Tercero del Código de Trabajo que se forma con la Ley del 25 de febrero de 1972, promulga el día 1º. De marzo del mismo año.

La libertad sindical aparece, sin embargo, consagrada en el Preámbulo de la Constitución del 27 de Octubre de 1958 que al efecto dispone que: "Todo hombre puede defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherirse al sindicato de su elección".

³ De Buen Lozano, Néstor. Ob .Cit. pp.74-75-76-77.

De acuerdo al artículo 1º.- "los sindicatos profesionales tiene exclusivamente por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas".

En el artículo 3º. Se indica que los fundadores deben depositar los estatutos y los que por cualquier título estén encargados de su administración o dirección.

Este depósito deberá efectuarse en la alcaldía de la localidad en la que el sindicato esté establecido o en la prefectura del Senado y se renovará en caso de cambio de la dirección o de los estatutos.⁴

Es difícil señalar las líneas generales de la política francesa en materia sindical por la falta de una norma uniforme, pero en todo caso parece que Francia representa una corriente de amplia libertad sindical que excluye al Estado del control sobre el nacimiento de los sindicatos, deja abiertas algunas acciones en relación con la determinación de la mayor o menor representatividad.

3).- España.- La constitución española de 1978 contiene diversas disposiciones a propósito de la libertad sindical. En el Artículo 7º. Del título preliminar se indica que: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la constitución y a la ley. Su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos"

⁴ De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pp. 77-78.

La reglamentación de la libertad sindical se hace sin embargo, en una ley anterior a la propia constitución del 1º de abril de 1977, que recoge, sustancialmente, el principio de la libertad sindical.

En el artículo 1º., Apartado 4º. De la ley se establece el contenido mínimo de los estatutos (denominación de la asociación, ámbito territorial y profesional, órganos de representación, gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros), lo que señala la relativa intervención del Estado en la autorregulación de la vida sindical.⁵

4).- Italia.- La Constitución italiana, que fue publicada en la Gaceta Oficial del 27 de diciembre de 1947, dispone en su artículo 39 lo siguiente:

"La organización sindical es libre".

"A los sindicatos no se les puede imponer otra obligación que su registro en la oficina local o central, de acuerdo a las normas legales".

"Es condición para el registro que los estatutos del sindicato sancionen un orden interno de base democrática".

"Pueden, representados únicamente en proporción de sus afiliados, estipular contratos colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los que pertenezcan a la categoría a la que el contrato se refiera".⁶

La solicitud de registro prevista en la Constitución es un acto privado el cual, sin embargo, viene a producir efectos en el campo del derecho público, en virtud de que el registro es un acto de la administración pública.

⁵ De Buen Lozano Néstor. Ob.Cit. pp.79-81

⁶ Idem. pág. 82.

Ahora bien, el registro no podrá entenderse como un simple depósito ya que en todo caso, se requerirá la confirmación de que se han cumplido los requisitos necesarios, esto es, que se trate de un sindicato de base democrática.

En todo caso, el registro implica, sin embargo, un control, tanto sobre la regularidad del acto constitutivo y del estatuto, y de la legitimidad de quien ha presentado la solicitud, y principalmente sobre el carácter sindical de la asociación y sobre la estructura democrática de su estatuto, pero además sobre la realidad numérica y sobre los otros requisitos eventualmente exigidos por la Ley.

De todos los sistemas examinados, el italiano corresponde a una forma libre de constituir sindicatos, pero aún allí se adivina la necesidad de un control, así sea tan limitado como la pretensión de publicidad.

B).- LA AUTONOMÍA SINDICAL EN MEXICO.

El Sindicalismo es, por encima de todas las cosas un fenómeno social, producto de una lucha de clases. Por lo tanto, si los trabajadores después de verse marginados por tanto tiempo por parte de los patrones y se les llegó a reconocer por parte de la ley la plena libertad de asociarse en defensa de sus intereses como quedó plasmado en el artículo 123 constitucional, lógico es pensar que se les delegó una plena autonomía para llevar a cabo todas sus necesidades, pero es aquí en donde vamos a estudiar y analizar qué relación existe y hasta qué punto es autónomo el sindicato frente al Estado.

Ahora bien, "la autonomía tiene una especial acepción en el lenguaje jurídico. Implica autodeterminación, esto es, la posibilidad de dictar para sí mismo, normas de conducta, por lo tanto, atiende al régimen jurídico".⁷

⁷ De Buen Lozano Néstor. Ob.Cit. Tomo II. Pp.595-596.

La autonomía es un valor relativo, puede medirse, de manera que ilícitamente se hable de los límites de la autonomía. En ese sentido es correcto hablar de la autonomía.

La primera idea es, en nuestro concepto, más ficticia que real, si se advierte que la autonomía plena como condición humana, es incompatible con la sociabilidad que es, ya lo dijo Aristóteles, condición esencial del hombre. La autonomía relativa es más o menos frecuente.

Opera por regla general, como resultado de una cierta delegación de funciones y se reduce a límites personales, territoriales y por materia, esto es, determinadas personas no necesariamente individualizadas, para una jurisdicción específica y con respecto a ciertas relaciones. En ocasiones es resultado de una conquista; en otras, de un convenio; a veces, de una concesión.

Para concluir el tema referente a la autonomía sindical, consideramos necesario saber que, previo a la autonomía existe la libertad sindical y en que consiste o se entiende como reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. En realidad es un concepto previo a la idea misma de sindicato, ya que el sindicato es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como conducta colectiva.

La autonomía por el contrario, presupone la existencia del sindicato, como organismo social y, por ende, jurídico que opera en un medio cuya determinación compete, bien al Estado que tiene en alguna medida el monopolio de la concesión de la personalidad jurídica, bien al patrón, en cuanto el sindicato limita su libertad, bien a otras organizaciones sindicales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La libertad sindical, dicho sea en otras palabras, es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo; la autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades.

La autonomía sindical está expresada en la ley como lo mencionamos anteriormente en términos precisos y no puede dudarse que el legislador pensaba en el organismo y no en los trabajadores, al consagrarla. Por ello, dijo en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo en vigor: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Ahora bien: la autonomía sindical, insisto, no es absoluta, por más que el lenguaje de todos los días suela decirse lo contrario, por lo que al respecto haremos un breve análisis.

C).- LA AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL ESTADO.

En este apartado me enfocaré al estudio de la relación que guarda el sindicalismo frente al Estado en nuestro país.

La relación automática entre el Estado y las organizaciones sindicales está subordinada a aspectos políticos y jurídicos, por lo que vale la pena destacar unos de otros.

1).- Autonomía Política.- La estructura del Estado mexicano corresponde al diseño de la división de poderes propia de la democracia que se atenúa por una indiscutible hegemonía del poder ejecutivo, obtenida como meta principal en el Constituyente de 1916-1917.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, los poderes reales subordinados al Estado, y por lo tanto en franca competencia con aquellos de tipo económico y político que lo enfrenta, representan otra estructura complementaria tan compleja e importante como la primera.

Cuando el General Cárdenas, en un acto de dignidad restituyó al Presidente de la República el poder que detentaba el llamado "Jefe Máximo de la Revolución", Plutarco Elías Calles, llevó a su lado para lograrlo, a los gobernadores de los Estados, a los jefes de las zonas militares y a los diputados y senadores que integraban el Congreso de la Unión. Y no obtuvo un control definitivo sino hasta el momento en que gracias a su impulso, nace la Confederación de Trabajadores de México, entre el 26 y el 29 de febrero de 1936, desplazando a la antigua *Confederación Regional Obrero Mexicana* que había sido con Calles la fuerza sindical de su poder político.⁸

El Partido Revolucionario Institucional, heredero directo del Partido Nacional Revolucionario creado por Calles y de su sustituto, el Partido de la Revolución Mexicana se constituye, fundamentalmente, como un partido de sectores y no de individuos. De esa manera se forma con los obreros, los campesinos, artesanos y el llamado sector popular que agrupa a profesionales, comerciantes, industriales, etc.

Pero además, en una curiosa medida de integración automática, tanto los asociados a las agrupaciones afines, como éstas mismas eran miembros del PRI, cuando éste se encontraba en el poder.

Así, en los artículos 106 del estatuto de la C.T.M. hasta 1984, se establecía la pertenencia de la Central al Partido y en el artículo 107, se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

determina que: "Sus componentes en lo individual y sus agrupaciones en lo colectivo, lo son así mismo del citado Instituto Político, con las obligaciones y derechos que les impone su propio estatuto."

Y para impedir decisiones personales de sus agremiados en el artículo 109 se indica que:

"Las actividades de carácter político electoral de los miembros de la Confederación se desarrollarán organizadamente y bajo la dirección de ésta, siempre de acuerdo con el principio de disciplina que norma todos sus actos."

Si el Partido Revolucionario Institucional había sido en México, desde hace setenta años bajo diversas denominaciones, el único conducto político para acceder al poder, es claro que la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el estado es una constante.

En ese sentido resulta difícil aceptar una supuesta autonomía que subordinaba, en la pequeña medida de sus posibilidades legales, a las consignas que el partido o los propios detentores del poder lanzan a los sindicatos leales. Ahora nos resta esperar que pasará con el otrora partido de oposición en el poder.

D).-AUTONOMÍA JURÍDICA. SU VALIDEZ Y EFICACIA LEGAL.

En el esquema de la Ley mexicana las limitaciones jurídicas a la acción sindical son importantes, no obstante la declaración genérica de la libertad planteada en la sección XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional

⁸ De Buen Lozano Néstor, Ob.Cit. pág. 19.

("Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.") que como puede verse no invoca condiciones; la reglamentación de la ley federal del trabajo; resulta particularmente limitativa de la autonomía, de lo cual se pueden señalar los siguientes ejemplos:

- 1.- El artículo 365 que obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente los representantes sindicales no pueden actuar.
- 2.- Los sindicatos deben informar a las autoridades de trabajo de todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos.⁹

De acuerdo al criterio del Maestro De la Cueva, pondremos un ejemplo de contradicción en cuanto a la libertad de asociación, para darnos una idea del perfil de la autonomía sindical:

En el Convenio '87 se habla de la "libertad" para constituir sindicatos sin "autorización previa", sin embargo, en el artículo 365 L.F.T. dispone que los sindicatos deben registrarse ante las autoridades laborales; esto es, que aunque no se niega la personalidad jurídica de los sindicatos tampoco se reconocen como sindicatos aquellos que no acrediten su registro y el de su directiva otorgado ante las autoridades del trabajo. Por lo que observamos entonces una transgresión al artículo 7 del mencionado Convenio.

Esto constituye restricciones a la autonomía sindical. Por lo que se contraponen a lo estipulado en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

A lo que De la Cueva opina que: ".....la asociación profesional, si bien es autónoma en su régimen interior, está encuadrada en el orden jurídico estatal el límite de la autonomía de la asociación profesional está en los derechos de los hombres y de los restantes grupos sociales, derechos cuya vigilancia corresponde al Estado".¹⁰

Y agrego, siguiendo el mismo criterio, que la realidad social es discrepante con la realidad legal, por lo menos en éste caso.

Vemos como los sindicatos se encuentran plenamente sometidos a la voluntad estatal; toda vez que el partido revolucionario institucional, constituía el instrumento más eficaz de amortiguación del movimiento obrero de tal manera que en condiciones normales, sus inquietudes no causarían mayores perjuicios al sistema.

Por lo que los sindicalizados no externaban sus inconformidades. Depende ahora del nuevo gobierno que en la discusión del proyecto de la nueva ley laboral, se contemple entre otras cuestiones la no-permanencia de la cláusula de exclusión sindical, pues ello contribuiría a la autonomía jurídica tan buscada.

La existencia real del sindicalismo mexicano está determinada por la actitud del Estado. Dejando a un lado la etapa de la revolución, en realidad el sindicalismo mexicano emerge de las decisiones presidenciales que intentan construir factores reales al poder, bien para resistir los embates interiores y exteriores que intentan destruir al Estado nacido de la revolución (La CROM, en 1918), bien para

⁹ De buen Lozano Néstor, Ob. Pp. 21-22.

¹⁰ Ob.Cit De la Cueva .t.II.pág.332

consolidar la autonomía presidencial frente a los viejos caudillos: Cárdenas y el nacimiento de la CTM, en 1936.¹¹

La estrecha relación entre el Estado y el sindicato nos ha llevado a afirmar que si el estado no apoya descaradamente (como lo ha venido haciendo), a la dirección sindical oficialista, en contra de la legalidad que nos rige, el poder de aquella no se sostendrá un solo día.

Considero que los sindicatos oficiales forman el sostén oficial fundamental de la estructura política dominante: exigirle neutralidad en éste punto es como pedirle el suicidio. Ir contra el sindicato oficial equivale a subvertir el orden y enfrenar la fuerza del Estado.

Como consecuencia de lo anterior y de lo que hemos analizado, es común que los dirigentes sindicales al estar de acuerdo en afiliarse al partido en el poder, a cambio de todo ello el Estado concede por una parte, beneficios políticos a los dirigentes y de la otra ponga oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores hagan de los manejos indebidos, de éstos dirigentes.

Así las cosas, se juega además, con fórmulas paternalistas que normalmente se hacen consistir en donativos legislativos que la generosidad presidencial (por llamarlo de alguna manera), pone en manos de los trabajadores, teóricamente como resultado de las "gestiones esforzadas" de dichos dirigentes.

Volviendo un poco la mirada atrás, para una mejor comprensión de lo que explico en este apartado, vemos que el sindicalismo, concepto de origen francés, es la continuación de los gremios y hermandades del medioevo y siglos posteriores como ya estudiamos en el capítulo de antecedentes, y hago referencia

¹¹ De Buen Lozano Néstor. Sindicatos y democracia y crisis, 1985. Primera Edición, Ed. Porrúa. Pág. 65

nuevamente a ello para justificar que si científicamente se ha demostrado la endeblez de las teorías de la generación espontánea, mientras cada día gana más terreno la que busca en la evolución y transformación de las cosas y los seres la explicación que de otro modo ha de atribuirse siempre a hechos sobrenaturales y lejos del alcance y poder de los hombres, la misma demostración puede hacerse de los sistemas políticos y sociales.

Ninguno ha surgido por sí y ante sí. Ninguno se debe a la espontaneidad de su propia existencia. Todos tienen, en mayor o menor grado, padres putativos, antecedentes en sistemas políticos y sociales anteriores, y en México no ha sido la excepción.

La transformación industrial a que dio lugar la multiplicación de la maquinaria; la sustitución del brazo de carne y hueso por el brazo de metal y acero, determina, con la formación de núcleos industriales característicos, la existencia de lo que un tanto indebidamente se tilda de proletariado.

La máquina creó un ritmo nuevo en la vida. Amplió la aspiración del hombre. Determinó en él necesidades de otra naturaleza. Incluso estimuló sus facultades mentales. Se da una evolución que no se interrumpe, y menciono ello como justa comparación de la evolución del sindicalismo mismo, la consecuencia de dicho desarrollo es que el primer paso está dado con la "ruptura" del sindicato con el otrora partido "oficial" PRI; y como la evolución de la máquina, el sindicalismo también sufrió necesariamente un parto doloroso quizá, para que ahora el sindicato sea el medio para la óptima relación obrero-patronal.

Los trabajadores no deben estar influenciados, por doctrinas políticas y sociales que todo lo reducen a cuestiones de principios y a unas cuantas fórmulas teóricas, cuya aplicación a la realidad viva de la existencia requiere condiciones especialísimas, quizá siglos de evolución, no deben estar sujetos a lo que "papá

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

gobierno" quiera dar, sino que se debe conjugar ésa influencia y valor doctrinal - para que no se convierta en demagogia-, de esos elementos para que la obra del sindicalismo fuese mas profunda y radicalmente renovadora.

La clase trabajadora es capaz de dejar de ser lo que es, y quien lo dude, no tiene mas que remitirse al capitulo primero de este trabajo, y comparar la condición moral y material del trabajador de hoy con la que gozaba hace veinte o treinta años atrás. Y apreciar además que todo cuanto ha logrado u obtenido son el producto de su esfuerzo, de su sacrificio, de su voluntad de conquistarlas. No le han dado nada por nada. No le han regalado ninguna cosa ni concedido ningún favor.

Se necesita un verdadero rompimiento de la mal llevada "relación" de lo que hasta ahora se ha dado entre Estado-política-sindicato, para que el fruto de tanto esfuerzo no se malogre.

El sindicato es eso: el aglutinante, el denominador común que puede unir esos esfuerzos. Esto es, del Gobierno-Estado y el trabajador.

CAPITULO IV.

LA NUEVA LEY DEL TRABAJO Y LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN. (SU INEFICACIA LEGAL).

A) SITUACIÓN ACTUAL DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

En la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, se estableció que los sindicatos de trabajadores tenían derecho de pedir la separación del trabajo de aquellos miembros que renunciaran o fueran despedidos.

La célebre cláusula de control obrero, la de admisión, apareció a principios de los años treinta por vía convencional (acuerdo obrero-patrón). Sin embargo, la Ley de 1931 fue reformada en enero de 1956 a efecto de introducir en materia de registro de sindicatos, nuevos procedimientos, y nuevos requisitos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 -actualmente en vigor-, "se conservaron los mecanismos corporativos, en tanto quedó intacto el régimen de sindicatos, federaciones y confederaciones; se mantuvo la posibilidad de establecer en los contratos colectivos la cláusula de exclusión -o de exclusión por separación-, y se estableció expresamente la posibilidad de convenir la cláusula de admisión -o de exclusión por ingreso"¹

Hoy en día uno de los temas más controvertidos es el de las cláusulas de exclusión, tema que ha sido revisado desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, por diversos doctrinarios que aportaron sus conclusiones muchas de ellas oponibles entre sí; éstas son contempladas como resultado, en los artículos 395 y 413 de la Ley vigente.

Las cláusulas de exclusión como se les ha considerado a la fecha son dos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**cláusula de exclusión de ingreso y,*

**cláusula de exclusión por separación.*

Aplicado de manera congruente tales cláusulas deben denominarse cláusula de admisión y cláusula de separación tal como lo definen los distintos autores señalados anteriormente, opinión a la cual nos adherimos por considerarla más exacta, ya que la primera -cláusula de ingreso-, es aquélla en la cual el patrón tendrá que *admitir* únicamente a aquellos trabajadores que sean miembros del sindicato contratante.

Y la segunda -cláusula de separación-, es aquélla en la cual se precisa que el patrón tendrá la obligación de *separar* de la empresa a aquellos trabajadores que sean expulsados del sindicato.

En un principio éstas cláusulas fueron conocidas como de consolidación sindical, pues fueron presentadas como un mecanismo de cohesión sindical para evitar la manipulación de los empresarios a los trabajadores y a los sindicatos; pero a la fecha esto ha quedado rebasado pues dichas cláusulas ya no cumplen con el cometido para el que fueron creadas, y como un ejemplo de esto tenemos que el artículo 358 de la LFT preceptúa que: cualquier estipulación que establezca multa (o sanción), en caso de separación del sindicato, se tendrá por no puesta; pero considero por el análisis precedido, que es una sanción la pérdida del trabajo.

Con todo, las cláusulas de exclusión sindical vulneran la estabilidad en el empleo, al imponer como sanción, la pérdida del empleo.

Las cláusulas de ingreso y de separación se establecieron al tiempo en que así lo hicieron el sindicato único y obligatorio, pero en éste momento, resultan

¹ INTERNET. Alta vista. 02 de marzo del 2000. Pag. www.sindicatos.gob.mx

ineficaces, ya no cumplen con la función para la que fueron creadas, y hoy ésta se encuentra ya rebasada, pues en lugar de la aplicación de sanciones y de la obligatoriedad de permanencia en el sindicato, dichas medidas se deben sustituir por programas de acción que hagan trabajar óptimamente al sindicato en conjunción con sus agremiados y a la Empresa misma, para juntos alcanzar la finalidad u objetivo que debe ser el estudio, defensa y mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.

Con fecha diecisiete de abril del año dos mil uno, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió declarar por unanimidad de cinco votos la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que refieren a las cláusulas de admisión y exclusión en el contrato colectivo de trabajo y en el contrato Ley.

Esta situación actualísima de dichas cláusulas, nos hará reflexionar el porqué hasta ahora, después de setenta años de vigencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación manifiesta que, efectivamente como hemos venido estudiando, dichas cláusulas son inconstitucionales, por lo que no es posible que las multicitadas cláusulas se queden en el nuevo texto legal como más adelante lo analizaremos con mayor amplitud.

B).- PROYECTO DE LA NUEVA LEY LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 evoca tres grandes momentos de la historia del Derecho Mexicano del Trabajo según Anaya Sánchez : "...el primero, cuando la Asamblea Constituyente de Querétaro, lanzó al mundo la idea de los derechos sociales. El segundo que se contempla en las legislaturas de los Estados y en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Y el tercero por el periodo que abarca esta última ley que tuvo vigencia satisfactoria y eficaz durante 37 años.. sin embargo...las normas relativas a los sindicatos, al derecho de asociación profesional y a la huelga, siguieron, en términos generales, los mismos lineamientos que la ley anterior." ²

En consecuencia, las cláusulas de exclusión siguieron aplicándose, y se continuaron utilizando contra aquellos trabajadores que no daban su apoyo en las candidaturas políticas en los puestos de elección popular.

Actualmente podemos ubicar diferentes proyectos de reforma laboral entre los que se encontraba, en el año de 1999, el proyecto del Partido Acción Nacional, PAN; del cual el propio Maestro De Buen habla en Conferencia:

"...hemos preparado un proyecto que ha sido ya presentado ante el Senado y que en este momento está totalmente congelado porque precisamente entre otras muchas cosas este proyecto acaba con el corporativismo y devuelve su pleno valor a la libertad sindical, al derecho de huelga y a la negociación colectiva.

En ese proyecto hacemos el archivo definitivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y proponemos la creación de jueces de lo social (que), serían absolutamente autónomos del Poder Ejecutivo"³

Sin embargo, a pesar de lo declarado por el jurisconsulto, el veintiuno de enero del año 2001, el Presidente Fox, declara que:

"No existe proyecto Fox, ni proyecto PAN para la reforma de la Ley Federal del Trabajo".⁴

² Ob.Cit. Lastra Lastra, José Manuel. Prólogo de Federico Anaya Sánchez.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ello da lugar a pensar que el jurisperito tenía razón y el proyecto se encontraba congelado por las razones que afirma. ¿Tal vez porque, efectivamente, atentaba contra los intereses de ciertas personas –léase líderes sindicales, e incluso gobierno, entre otras– que no les conviene que se supriman las cláusulas de exclusión sindical (entre otros tantos temas)?, y que más que de "consolidación sindical", son cláusulas de "consolidación política".

Otra propuesta de Ley, es el Anteproyecto del PRD; el cual, en su artículo 522, mantiene la cláusula de exclusión; sin embargo, en su fe de erratas expresa que: "No es posición del PRD la defensa de la cláusula de exclusión.

El anteproyecto debe eliminar la cláusula de exclusión por separación y mantener la de ingreso". Y propone:

* Suprimir el apartado B del artículo 123 Constitucional, además de crear una nueva Ley Federal del Trabajo y abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

* Elaborar una propuesta de reforma a la legislación del trabajo que permitiera un modelo incluyente de relaciones laborales, sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores, la promoción bilateral de la modernización productiva y el reparto justo de sus resultados por medio de mejores salarios, así como el goce pleno de los derechos colectivos; de asociación, contratación colectiva y huelga".⁵

³ INTERNET: www.congreso.gob.pe/congreso/comision/1995-1996/trabajo/ CONFERENCIA DEL PROFESOR NESTOR DE BUEN LOZANO. "EL ORGANISMO JURISDICCIONAL". México 1996.

⁴ INTERNET: www.gob.com.mx . Página de Fox. México 21-enero-2001.

⁵ Grupo Parlamentario del PRD: Anteproyecto de Reforma Laboral del Partido de la Revolución Democrática PRD. Fe de erratas del. Cámara de Diputados / LVIII Legislatura/ Congreso de la Unión México 1998. Pág. X

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El anteproyecto del PRD conserva la disposición de que en el contrato colectivo se pacte la cláusula de exclusión por ingreso o separación, sin embargo, en la misma referencia se adiciona que " en caso de renuncia al sindicato, ésta deba hacerse por escrito, y en caso de expulsión, cuando el trabajador reclame su imprudencia, la separación del empleo se hará efectiva cuando exista resolución en firme de los juzgados laborales.. "

El artículo 358 de la LFT en vigor, no se contempla en el anteproyecto del PRD. Sin embargo, sostengo la postura de que ambas cláusulas de exclusión: de ingreso y de separación, deben derogarse en la Nueva Ley Laboral.

Para ello, sostengo en el presente análisis que en la nueva ley se modifique el artículo 358 de la L.F.T. en vigor, agregando en su última parte, *que será contrario a ésta Ley la aplicación de la cláusula de exclusión*, y derogar el artículo 395 de la misma Ley, proponiendo en su lugar el precepto jurídico que más adelante estudiaremos.

Asimismo, la consecuente derogación del artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

C).-La Discusión de Permanencia de la Cláusula de Exclusión en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El ilustre abogado de la parte patronal, Baltasar Cavazos Flores, señala que el efecto principal de la cláusula de exclusión de admisión o de ingreso, consiste en: "limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal".⁶

Obviamente, dicha postura es de la parte patronal ya que se analiza en ella la libertad que busca el patrón para realizar una cuidadosa selección del personal

⁶ Baltasar Cavazos Flores, Ob.Cit.,pág. 265

que entrará a laborar en su Empresa y que éste tenga la justa capacidad de realizar el trabajo encomendado, por lo que al empresario no le conviene laboralmente hablando, que dichas cláusulas sobrevivan en la Nueva Ley Obrera.

En tanto, el Maestro Néstor De Buen, "afirma que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes".⁷

Resultados, que serán obtenidos —en mi firme opinión—, mediante la derogación de las mencionadas cláusulas para obtener así la condición óptima tanto del trabajador como del patrón en su relación laboral.

Adempero, el planteamiento de De Buen es que, "...es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación..." -postura que no comparto por lo anteriormente expuesto en mi trabajo - "pero a pesar de ello, ...ésta debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley".⁸— conclusión ésta del Maestro, con la que definitivamente sí comulgo.

Rebasadas ya de su función original las cláusulas de exclusión -ambas-, no encuentran razón de permanencia en una Ley Obrera que debe ser en principio: nueva, esto es: actualizada; y para ello es necesario que ésta cumpla con los requisitos que la sociedad moderna exige; que el sindicato, los sindicalizados e incluso la parte patronal requiere, pues ya no son las mismas necesidades las que la afligen hoy en día que las que existían en 1970.

Actualmente, existen varios trabajos del proyecto de Ley Federal del Trabajo, tal como vimos en el punto anterior, con el anteproyecto del PRD,

⁷ Néstor De Buen, Ob.Cit. T.II pág. 546.

⁸ Néstor de Buen. Idem.

además del proyecto del Partido Acción Nacional PAN, entre otros, para una Nueva Ley que habrá de abrogar la de 1970, vigente aún.

Y el gran jurisconsulto Lastra Lastra, escribe en su obra que, "... esperamos que la ley nueva, entre otras cosas, suprima en forma definitiva ésta figura, por las consideraciones antes expresadas, si es que verdaderamente se pretende mejorar las cosas y sanear, hasta donde sea posible y las circunstancias lo permitan, nuestro sindicalismo".⁹

El Maestro De la Cueva expresa acerca de la Ley Obrera vigente: "... no es, ni quiere, ni puede ser todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante... tampoco es una obra final, por lo que deberá *modificarse* en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional." y en abril de 1989 se anunció el propósito de una nueva Ley.¹⁰

El afamado catedrático universitario Mariano Azuela Güitrón, Ministro Ponente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pone en entredicho a la cláusula de exclusión en la resolución de fecha diecisiete de abril del dos mil uno al declararla inconstitucional, confirmando la sentencia recurrida en la materia de la revisión; por lo que ahora, corresponde al legislador hacer la segunda parte de la tarea, y desaparecer los artículos en mención de la Ley Federal del Trabajo por los motivos expuestos por el Ministro Ponente y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues sería incongruente que se siguieran aplicando éstas cláusulas a pesar de ser como las nombra De Buen, "un terror social", y sobre todo, que se hayan demostrado ya como tal.

⁹ Ob. Cit. Lastra Lastra, José Manuel. Pág. 279.

¹⁰ Ob. Cit. De la Cueva, Mario. T.I. Pág. 56

En el proyecto de Ley presentado por Néstor de Buen Lozano y Carlos E. De Buen Unna, para el Partido de Acción Nacional, las dos cláusulas –de ingreso y de separación- fueron suprimidas.

D).- Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tal como se menciona en la Obra de Derecho Sindical, "...diversos han sido los criterios, tesis y jurisprudencia, tanto de Tribunales Colegiados como de nuestra Suprema Corte, que se han ocupado de este tema".¹¹

Ahora señalo algunos de éstos para nutrir mi dicho, y que han sentado precedente en el tema hasta ahora desarrollado.

Las tesis que leeremos a continuación fueron consideradas en la resolución de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con su respectiva aclaración, en la resolución del expediente número 1124 /2000.

**(Tomo XLVI, Pág. 995.- Sindicato Único Ferrocarrilero.-
14 de octubre de 1935)**

"CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN. La constitucionalidad de la cláusula contenida en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, al otorgar un privilegio al sindicato mayoritario, salta a la vista, puesto que no sólo no se opone al espíritu del artículo 123 constitucional, sino que es por el contrario, su más fiel traducción, toda vez que las cláusulas de exclusión han sido, desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero, una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio

más adecuado para su fortalecimiento y para lograr, por ese camino, una mayor fuerza frente a la organización patronal, que les permite obtener un mejoramiento, en las condiciones generales de trabajo, y, al mismo tiempo, evitar en lo posible, las luchas intergremiales.

La tendencia del Estado mexicano ha sido precisamente la de fortalecer a los sindicatos, y el artículo 186 que se analiza, debe considerarse como uno de los medios utilizados por el legislador para facilitar el desenvolvimiento sindical.

Podría objetarse que la Ley Federal del Trabajo no consignó el mismo principio para todos los sindicatos y que, por el contrario, sostiene un criterio distinto en los artículos 49 y 236; pero, con relación a esta cuestión, debe decirse, en primer término, que el legislador reconoció la licitud de las cláusulas de exclusión y si bien no se consignaron para todos los sindicatos como obligación, fue debido a que la evolución sindical en México, en la fecha de promulgación de la Ley Federal del Trabajo, por no haber alcanzado un grado suficiente de madurez no permitió la consignación de tales cláusulas pero la declaración de obligatoriedad de la cláusula en el artículo 186, revela que el legislador estimó que ese grado de madurez se habría alcanzado a propósito del trabajo ferrocarrilero y así se explica que en proyecto de Ley del Trabajo, formulado por el ex-presidente de la República, licenciado Portes Gil, en el año de 1929, sí se suprimió en el proyecto formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en 1931, se reprodujo literalmente en el artículo 186 de la ley vigente, como resultado del debate en el Congreso, en el que

¹¹ Ob.Cit. Lastra Lastra, José Manuel. Pág. 277

se expusieron las tendencias sindicalistas de la reglamentación, siendo de notar además que el proyecto del ex-presidente Portes Gil, adoptó una tendencia sindicalista, más marcada que la de la actual ley, y que no obstante no aceptar las cláusulas de exclusión para la totalidad de los sindicatos, hizo la excepción en beneficio de los ferrocarrileros, de todo lo cual se concluye que el repetido precepto, no sólo no es anticonstitucional, sino que traduce el espíritu sindicalista del artículo 123 constitucional."

(Tomo LXXVII, Pág. 919.- Morales José B.- 8 de julio de 1943).

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

Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

exclusión, el párrafo h), de la misma fracción XXVII, del artículo 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligarán a los contrayentes."

(La tesis publicada en el Tomo XLIV, página 2108.- Federación Ferrocarrilera.- 2 de mayo de 1935 no se transcribe por ser idéntica a la primera que se reproduce y que fue sustentada el catorce de octubre de ese año, lo que significa que ésta se fundó en ese precedente).

Sobre las tesis acabadas de reproducir y que para esta Sala nunca resultan obligatorias, además de ser aisladas no contienen argumentos jurídicos atendibles, puesto que, la primera (de 1935) sólo tiene afirmaciones dogmáticas o de carácter político, pero no hace análisis alguno relacionado con el contenido de preceptos constitucionales. Ciertamente se cita el artículo 123 pero sólo para aseverar dogmáticamente que el artículo de la Ley Federal del Trabajo cuestionado no sólo "no se opone a su espíritu sino que es por el contrario, su más fiel traducción" y que "traduce el espíritu sindicalista" que en él se contiene.

La segunda tesis, además de su oscuridad, carece de razones de derecho que puedan servir de base para justificar la afirmación final de que no se demostró la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Por tanto se coincide esencialmente con lo expresado en la sentencia recurrida sobre la ineficacia de esas tesis.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

(Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, página 5).

“CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL. La libertad de asociación consagrada por el artículo 9o. constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear un nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de la de sus asociados.

Tal derecho es violado por el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, al imponer a los comerciantes e industriales cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación.

Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1o. derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2o. derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3o. derecho de no asociarse.

Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional."

(Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Mayo de 1999, Tesis: P.J. 43/99, página: 5).

"SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias.

Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses."

Las anteriores tesis de jurisprudencia sustentan criterios que si bien no se refieren ni expresa ni implícitamente al tema de la cláusula de exclusión por separación, ni a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que por elemental coherencia obligan a considerarlos inconstitucionales por violación a los artículos 9º y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución.

En la primera tesis de jurisprudencia relativa a la afiliación obligatoria a las Cámaras de Comercio e Industria, establecida en el artículo 5º de la Ley de la materia, se sustenta con toda precisión el criterio de que la libertad de asociación establecida en el artículo 9º de la Constitución es un derecho de los gobernados que puede operar, entre otras direcciones, en el derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella.

En la segunda tesis de jurisprudencia reproducida que determina que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X constitucional resulta aplicable al caso, en virtud de que si bien éste se encuentra regido por el Apartado A, fracción XVI, en el tema de que se trata ambos dispositivos son similares.

Efectivamente en la fracción X del apartado B que se examina, dice en la parte relativa:

"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. ..."

La fracción XVI del apartado A señala:

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

Ahora bien en esa jurisprudencia también se estableció el criterio de que la libertad sindical, en uno de sus sentidos consiste en la libertad de separación o renuncia a formar parte de la asociación.

Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo cuya constitucionalidad se examina establecen en la parte que interesa que en el contrato colectivo o en el contrato-ley podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien, lo que es notoriamente contrario al principio de libertad sindical y al de libertad de asociación, en el aspecto referido, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente que en la Constitución se establezca esa garantía general (libertad de asociación; artículo 9º), y específica (libertad sindical; artículo 123, apartado A, fracción XVI) conforme a las cuales la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato y renunciar a ellos y dos normas de ley secundaria establezcan como consecuencia del ejercicio de ese derecho, la separación del trabajo cuando sea en el sentido de renunciar.

Ejercer un derecho consagrado constitucionalmente y perder el trabajo como consecuencia de ello, conforme a la autorización de una ley secundaria resulta absurdo, conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Carta Fundamental.

Al respecto resulta pertinente precisar que el hecho de que la cláusula de exclusión sea consecuencia del acuerdo de voluntades entre la empresa y los trabajadores, no impide que se declaren inconstitucionales los preceptos que lo autorizan y, como consecuencia, que no pueda considerarse válida la referida cláusula cuando forma parte de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley, como sucede en el caso, en relación con el artículo 88.

**Instancia: Cuarta sala . Fuente : Apéndice de 1995.
Tomo: V, Parte SCJN. Tesis: 58. Página: 39.**

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1932, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correctamente y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea probada por las dos terceras partes de sus miembros."

NOTA :El artículo 246 citado, correspondiente de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esto es: ¿que operar y decidir por mayoría de votos, el despido de un trabajador es justificable? Definitivamente esta estudiante no comulga con tal acción.

Ello debido a que considero como ya he demostrado en el desarrollo de mi tesis, que no corresponde decidir sobre la suerte de un trabajador a otros tantos, por no ser benéfico para la propia relación obrero-patronal, sino que desencadenaría consecuencias desastrosas, al sujetar el destino de un obrero a la decisión de sus compañeros que quizá fueran motivados en su actuar por miedo de perder ellos mismos su empleo, o "quedar mal" con su empleador o sindicato contratante.

E).- CASO PRÁCTICO.

Para ubicarnos mejor dentro del panorama laboral que existe en nuestro país, ilustraré la problemática planteada durante el desarrollo de éste trabajo, con un ejemplo lo bastante claro para advertir la ineficacia de la aplicación legal y procedimental de las multitudadas cláusulas, explicado con el talento característico del Dómine De Buen:

Como preámbulo para comprender mejor el siguiente caso a exponer, tenemos la interrogante que el propio Néstor de Buen nos señala: "...si realmente estos señores representantes a los que impone la Constitución la obligación de resolver los conflictos de trabajo *¿son representantes obreros o no son representantes obreros?*

En realidad no son representantes obreros, no son elegidos por los obreros son elegidos por las centrales sindicales; y en la medida en que son elegidos por

las centrales sindicales, *son representantes sindicales* lo cual evidentemente no es lo mismo que ser representantes obreros...

-Esto nos lo indica en su conferencia, refiriéndose a las Juntas de Conciliación y Arbitraje - de las cuales plantea su desaparición, lo cual no abordaremos ahora por no ser de nuestra incumbencia en el presente estudio.

Y continúa diciendo el conferenciante,

...Por lo que, *¿cuál es la función del representante del capital y cuál es la función del representante obrero en términos generales?*

EN PRIMERA HIPÓTESIS, supongamos que se trata de un despido, vamos a suponer que el laudo es condenatorio, pues en este momento el representante obrero ante un laudo condenatorio que lo favorece va a votar a favor del dictamen, el representante del capital obviamente emocionado por la representación que le toca del capital diciendo que el laudo perjudica a su representación va a votar en contra el dictamen.

Entonces *¿quién resuelve?*, pues resuelve precisamente el representante de gobierno que es el que va a dar un voto que pegado al voto del representante sectorial a quien favorece la resolución, finalmente es el que va a resolver la cuestión por dos votos contra uno.

Entonces, *¿para qué sirven los representantes?*, bastaría que el señor representante de gobierno diciera su propio voto y los señores representantes se fueran.

Entonces, en ese momento tenemos una representación inútil, inútil porque cada quien vota a favor de su propio supuesto representado, que no son

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

representados y quede claro los representantes no son representantes del sector específico, son representantes sociales, no son representantes de un determinado sindicato, de una determinada federación, ni mucho menos se supone, son representantes sociales; pero que tienen capacidad de resolver en contra de sus propios, de su propia supuesta representación...

-Explicado como antecedente lo precedido para llegar a una...

...SEGUNDA HIPÓTESIS, *-adentrándose ya en lo que nos concierne, que es la aplicación de las cláusulas-*, un trabajador mexicano de esos tan frecuentes, quiere conseguir empleo y toca la puerta de una empresa, cuando había empleo en México, ya no hay, así que en este momento eso es una hipótesis imposible; pero bueno, toca la puerta y se encuentra con que sí hay una «chamba» para él y entonces:

<<¿Qué requisito debo de cumplir?>>, naturalmente con el juego preciso de la libertad sindical y todas esas cosas que tenemos en México, entonces al señor lo primero que le va a decir el Director, Jefe de Personal o el Jefe de Relaciones Industriales o como ustedes quieran llamarlo, le va a decir:

<<Bueno, tienes que ingresar al sindicato.

Y ¿eso, cómo se hace?

No te preocupes, yo te doy aquí la solicitud de ingreso al sindicato y entonces el Jefe de Personal ya tiene la lista o las solicitudes de ingreso al sindicato, la firma del trabajador y ya ingresó al sindicato por conducto del Jefe de Personal.>>

Y bueno, pues, este señor está en el sindicato, pero un día a este señor se le ocurre que a lo mejor el delegado, el Secretario General o quien represente los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

intereses, pues, él se da cuenta que es un señor que está al servicio de la empresa y que en modo alguno está al servicio de los propios trabajadores. Entonces, empieza a movilizarse, a tratar de crear una corriente de opinión en contra de esta directiva entreguista y empieza a armar el escándalo correspondiente, y cuando se dan cuenta entre la empresa y el sindicato y además quieren celebrar su contrato colectivo, porque así lo permite la Ley.

La cláusula de exclusión por separación lo primero que le van a decir: 'Señor, cláusula de exclusión', quiere decir, el sindicato lo separa de la empresa; no la empresa, el sindicato lo separa aplicándole la cláusula de exclusión a través de una supuesta asamblea con toda una serie de condiciones y requisitos que teóricamente se debieran cumplir y que lo marca muy claramente la propia Ley en el artículo N° 371, todas las garantías de audiencia, legalidad, mayorías calificadas, convocatorias especiales nada más para ese fin.

Le aplican la cláusula de exclusión, pero de hecho la cláusula de exclusión constituye una cartita que le manda el dirigente sindical a la empresa diciendo: "por acuerdo de la asamblea celebrada el día tal, obviamente no se celebró nunca, vamos a aplicarle la cláusula de exclusión a «Nestorito De Buen», y por lo tanto, estás obligado de acuerdo al contrato colectivo a separar al trabajador".

Entonces, el pobre «Nestorito De Buen» cuando tiene noticia de la cláusula de exclusión consulta con algún abogado y el abogado dice:

<<Tenemos que demandar la nulidad de la cláusula de exclusión,

Y ¿eso qué es?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Bueno, pues, al sindicato le tenemos que demandar la nulidad de la cláusula, porque no cumplieron con ningún requisito de los que marca la Ley, ni el estatuto.

A la empresa le tenemos que demandar la reinstalación, porque te separó indebidamente por una cláusula de exclusión injustificada.

Ah, perfecto,

Y además, el sindicato tendrá que pagarte los daños y perjuicios causados por la aplicación de la cláusula y eso consistirán en los salarios caídos durante todo el procedimiento hasta que te reinstalen. >>

El trabajador entra en estado de felicidad, se presenta la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y son demandados el sindicato que aplicó la cláusula y la empresa, la empresa que está obligada a aplicar la cláusula y que tiene su contrato colectivo de trabajo.

Termina el proceso y evidentemente jamás va a probar el sindicato que aplicó la cláusula como es debido y llega el momento del dictamen, y el dictamen resulta condenatorio. Y entonces, ante el dictamen condenatorio se reúnen los tres representantes: el Presidente de la Junta apoya naturalmente el dictamen condenatorio y el representante de los obreros que no es de los obreros, si no de los sindicatos dice yo voto en contra, porque se trata de un dictamen contra un sindicato. El representante patronal dice yo voto en contra, porque se trata de un dictamen en contra de un patrón.

Entonces el trabajador pierde el juicio por dos a uno suponiendo, que el representante del Gobierno haya votado a su favor. Finalmente el trabajador recurre al amparo, que se tarda unos cuantos mesesillos y al final del amparo se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

dicta una resolución en el juicio de garantías en el que se dice que se violaron todas las reglas del mundo.

Y por lo tanto, se concede el amparo para que se dicte un nuevo laudo en que se declare infundada la cláusula de exclusión y en segundo lugar, que se condene al sindicato a pagar los salarios caídos y se condena a la empresa a reinstalar.

Entonces, ya no hay más remedio, la Junta con gran apego recibe el amparo, dicta un nuevo laudo y evidentemente condena al sindicato a la reinstalación del trabajador, al pago de los salarios caídos y al mismo tiempo a la empresa para que cumpla también el laudo y devuelva el trabajo al trabajador.

Seguramente la historia terminará con la ejecución del laudo, porque en el momento en que se presenta el trabajador a la empresa lo recibirán de inmediato, lo reinstalarán.

Cuando se presente al sindicato a tratar de que le pague los salarios caídos. Bueno, pues, resulta que la casa de la organización sindical está a nombre de la mamá, de la señora amante del líder sindical y por lo tanto, no hay manera de hacer efectivo el laudo condenatorio, pero finalmente lo reinstalan en sus derechos sindicales, se va el actuario a la Junta con el laudo cumplido y ejecutado y al día siguiente le vuelven a aplicar *la cláusula de exclusión...*"¹².

¹² www.congreso.gob.pe/congreso/comision/1995-1996/trabajo/Conferencia del Profesor Néstor de Buen Lozano. "El Órgano Jurisdiccional". México 1996.

En el ejemplo hábilmente expuesto por el laboralista, observamos claramente la validez (o mejor dicho invalidez), de las cláusulas de exclusión sindical y lo tardo y torpe que puede llegar a ser el proceso de aplicación de éstas, su ineficacia total y las consecuencias fatales que acarrearán para la relación obrero-patronal-intersindical.

Asimismo, una vez ejemplificado lo que sucede en tribunales respecto al proceso de aplicación de las cláusulas, la Suprema Corte dictó resolución en contra de la aplicación de dicha cláusula de exclusión, declarándola inconstitucional, como he sustentado a lo largo de mi tesis, que es lo adecuado e idóneo.

Tal resolución viene a sustentar y fortalecer la postura de este trabajo, como veremos a continuación:

F).- SENTENCIA QUE DECLARA INCONSTITUCIONAL LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En este inciso, haré un resumen de los antecedentes de la sentencia en que se declara la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión. Empezaremos por saber que, un grupo de trabajadores de la empresa "ingenio el Potrero, S.A.", que pertenecían al sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), sección 23 decidió formar otro sindicato al que le dieron el nombre de "Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio el Potrero, S.A." (STEIPSA). Razón por la cual el STIASRM, por conducto de su Comité Ejecutivo Nacional, pidió a la empresa la separación de

dichos trabajadores, a lo que ésta accedió en cumplimiento del Contrato Ley, que así lo establecía.

Dada ésta situación laboral que fue ventilada en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta dictó un laudo el tres de abril del año dos mil, en número de expediente 106/98, en el que en resumidas cuentas se absolvió al sindicato y a la empresa demandados de las prestaciones reclamadas.

En amparo de fecha veinticuatro de mayo del año dos mil, los actores se manifestaron en contra del laudo expresando la violación de los artículos: 1º, 5º, 9º Y 123, fracción XVI constitucionales, la inconstitucionalidad de lo previsto de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la violación del artículo 133 constitucional, al resolver contra el texto constitucional, y en la violación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Posteriormente, la Junta Federal de conciliación y Arbitraje dictó laudo en el que absolvió al sindicato y a la empresa demandados de las prestaciones reclamadas, laudo que quedó registrado con el número de expediente 106/98 de fecha tres de abril del año dos mil.

El Noveno Tribunal Colegiado dictó sentencia, concediendo el amparo y protección de la justicia federal a los quejosos, el dieciséis de agosto del año dos mil, pronunciándose sobre la inconstitucionalidad de los artículos ya mencionados. En contra de ésta sentencia el STIASRM interpuso recurso de revisión, al que se le asignó el toca número 1124/2000, como veremos más adelante.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El diecisiete de abril, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorga el amparo a los actores, confirmando la sentencia recurrida.

La Segunda Sala manifiesta: " De lo expuesto se puede concluir que si bien es cierto que los patrones y los sindicatos están autorizados para suscribir contratos que regirán las condiciones laborales, también lo es que acorde con el artículo 123, Apartado "A", fracción XXVII, inciso h), tienen la limitación de que en dichos pactos no deben convenir estipulaciones que puedan traducirse en renuncia a los derechos de los trabajadores. "¹³

Conclusión a la que de antemano, la doctrina había llegado gracias a grandes autores, tales como: Euquerio Guerrero, Néstor de Buen, Lastra Lastra y José Dávalos entre muchos otros estudiosos del Derecho.

Exp.1124/2000.

QUEJOSOS: ABEL HERNÁNDEZ RIVERA Y OTROS.

RECURRENTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

¹³ De Buen Lozano, Nestor, "Notas perversas respecto de una ejecutoria mal concebida sobre cláusulas de exclusión" Libertad Sindical: Cláusula de Exclusión, UNAM, México 2002, p. 15.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PONENTE: MINISTRO MARIANO AZUELA GÜITRÓN.
SECRETARIA: LOURDES MINERVA CIFUENTES BAZÁN.

México, Distrito Federal. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día diecisiete de abril del año dos mil uno.

En su parte resolutive expone:

"... En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica.

Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley.

Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, Apartado "A", fracción XVI, y 9º

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores.

Por tal motivo debe confirmarse la sentencia recurrida en la materia de la revisión y otorgarse el amparo solicitado para el efecto de que la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que prescinda de la aplicación de los preceptos declarados inconstitucionales, así como del artículo 88 del contrato-ley referido, y resuelva en consecuencia, en relación a la reinstalación de los trabajadores quejosos y del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados."

1.- Propuesta General.- Como hemos demostrado en nuestra investigación, la decadencia en que han caído los contratos colectivos de trabajo en su aplicación de las - ahora mal llamadas - cláusulas de consolidación sindical, por las insuficiencias en que han caído, requieren un urgente análisis y actualización, pudiendo resolverse ésta problemática proponiendo y legislando apropiadamente y analizando dicho sustento en el proyecto de la Nueva Ley Laboral, dando un enfoque distinto (como distinta es ya la sociedad y las necesidades de ésta), a la Ley Obrera enfocándonos primordialmente, en la función del sindicato hoy, y a partir de ello, procurar su mejor funcionamiento, derogando las cláusulas de exclusión sindical, proponiendo y sustentando una nueva norma que establezca la modificación del artículo 358 de la L.F.T. en vigor, estableciéndose en él para su mejor comprensión, la definición de *libertad sindical*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Y continúa, citando al autor Legaz y Lacambra en su Filosofía del Derecho: "Es por esto que el derecho al organizar la libertad, organiza a la sociedad".¹⁴

Por lo cual esgrimo: se debe agregar, en la última parte del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo un párrafo quedando de la siguiente manera:

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

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

Siendo nulas y sin efecto las cláusulas de ingreso y de separación en los contratos colectivos. Por lo que se decretará la reparación inmediata de las consecuencias ilícitas que se hubieren causado por la violación del derecho de libertad sindical, entendiéndose éste como el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección."

Derogar el multicitado artículo 395 de la Ley Obrera, proponiendo en su lugar una nueva norma, es como propongo que se debe actuar. A continuación

¹⁴ Legaz y Lacambra, Luis, Filosofía del Derecho, 4ª ed., Barcelona, Bosch, 1975, pag. 551, citado por Lastra Lastra, José Manuel, "Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión", Libertad sindical: Cláusula de exclusión, UNAM, México, 2002, p. 40.

compararé la Ley vigente y la posición que sustento, para que podamos apreciar óptimamente el proyecto:

"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 del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión."

Mientras que en éste estudio planteo el siguiente precepto:

"Los trabajadores de cualquier Empresa, tienen derecho a laborar en la fuente de trabajo, sean o no sindicalizados, por lo que no podrán establecerse cláusulas de exclusión por separación, que suponen discriminación en el trabajo, por razón de la adhesión o no a un sindicato.

Así mismo, será nulo el que el patrón admita exclusivamente como trabajadores, a quienes sean miembros del sindicato contratante."

El Derecho laboral es fundamentalmente protector de la clase trabajadora pero, como ya se ha manifestado en repetidas ocasiones, su finalidad es lograr el equilibrio entre los factores de la producción para armonizar los intereses del capital y del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pese a ello, si el sindicato no realiza debidamente su papel de representación del trabajador, entonces se está inclinando la balanza en contra de la clase obrera, y dado que el ingreso o separación de su trabajo está condicionado a una serie de requisitos que no tienen conexión relevante con su capacidad o aptitud para desempeñar adecuadamente la actividad laboral con la que se gana el pan de cada día, -tales como la afiliación a un sindicato-, estamos frente a una situación de incongruencia con lo que el legislador trata de plasmar en la Ley, como 'normas esenciales de convivencia'.

Y en lugar de regular la libertad de asociación o más específicamente de libertad sindical, tendríamos una lista de condiciones no meramente laborales, sino políticas, acerca del desempeño laboral del trabajador en la Empresa que "escogió" como fuente de empleo.

Del mismo modo, soporto la consecuente derogación del artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Pues es consecuencia del artículo 395 LFT vigente, como podemos observar:

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

Obligándose la Empresa contratante con lo expuesto anteriormente, a respetar el derecho al trabajo.

Partiendo de un análisis de dichas cláusulas y ubicando el papel del sindicato frente al Estado y al nuevo Gobierno, ya que hasta ahora el tema únicamente se ha tratado de manera somera o sin llevar a cabo debidamente

realizadas las investigaciones ó propuestas, quedando éstas estancadas en diálogos que no tienen fuerza coactiva y que por lo tanto a nadie obligan.

Por lo que es menester que el poder Legislativo se ponga a trabajar tomando en cuenta para ello, la opinión de estudiantes universitarios, empresarios, trabajadores, juristas y de los demás sectores de la población afectados por la problemática actual de empleo o mejor dicho del desempleo, para poder combatir eficazmente el fenómeno del escaso mercado de trabajo bien remunerado, su recuperación y el bienestar social y económico en nuestro país.

En ésta investigación apuntalo que, existe una total decadencia en los contratos colectivos de Trabajo en donde se aprecia que son un parapeto para ocultar las componendas entre patrones y dirigentes sindicales y que se debe sufrir una reforma laboral en México.

Con todo, debemos pronunciarnos - como lo afirmo en el actual planteamiento - para que los gobiernos nunca pierdan de vista el sentido social que debe caracterizar su actuación.

Y con decir "social", no indico exclusivamente la defensa de los más desprotegidos o por el contrario de los patrones-empresarios que son los que tienen el capital, sino expresando como sentido social: el estar comprometido con la aplicación de la Ley para el bienestar de la persona (llámese física o moral), en su relación laboral; y para nutrir tal señalamiento es que se debe modificar la legislación obrera, pues quedando ésta como actualmente se encuentra, se observaría que la Ley Federal del Trabajo vigente, sólo subjetivamente ofrece su apoyo hacia las causas de los menos favorecidos, cuando la realidad es que ésta no es ya el continente de la justicia laboral.

Al respecto, hago no sólo mención sino que me sujeto al porte del catedrático Néstor de Buen, que por su parte considera " 'frívolo' cualquier planteamiento laboral que se base en las buenas intenciones y no en los principios generales del Derecho."¹⁵

"No hay que olvidar que el Derecho Laboral es, básicamente, un Derecho de conciencia" dice Baltasar Cavazos.¹⁶

Pero alimento su dicho agregando que se debe plasmar dicha 'conciencia' para que pueda surgir la norma.

Apoyo mi proyecto, con la opinión de grandes letrados del Derecho, principalmente el jurisperito Néstor de Buen, el Maestro Baltasar Cavazos, y el gran laboralista Mario de la Cueva, entre otros, que coinciden en sus puntos concluyentes, en la supresión de las cláusulas de exclusión sindical.

Aunado a la importante fuerza del dicho de los Maestros en la materia, tenemos que, existen proyectos de reforma de la Ley Laboral entre las que destaca el del PRD (Partido de la Revolución Democrática), en el que se enarbola el planteamiento primeramente, de una nueva Ley Obrera, secundado (como invariablemente se presenta en todas las propuestas; situación que da lugar a pensar que efectivamente se debe hacer algo urgente al respecto), por la supresión de la ya citada cláusula de exclusión por separación.

Se une dicho proyecto a la tesis que defiendo como inequívoca y eficaz para que el camino de la defensa de los derechos laborales tanto de los

¹⁵ Néstor de Buen. Revista El Mundo del Abogado. Número 9. Noviembre-diciembre. Perfil: Néstor de Buen. Pág. 41. México 1999. Editorial Revista El Abogado S.A. de C.V.

¹⁶ Baltasar Cavazos, Citado por Néstor de Buen. Idem

trabajadores como el de los patrones sea andado paralelamente con justicia jurídica.

Esto equivale, entre otras cosas y sin meterme de fondo al análisis del concepto de justicia, pues no lo lograría más allá de Ulpiano, a establecer la inconstitucionalidad de las multicidadas cláusulas pues éstas violan la asociación profesional consagrada en el artículo 123 constitucional, así como el derecho de representación; pues como el Maestro De Buen nos ejemplifica en su conferencia, los representantes sindicales, no son representantes obreros, por lo que no encuadran en dicha calificación, ni satisfacen el requisito de tal precepto legal, confirmando así que no existe una verdadera libertad sindical, pues al trabajador se le acepta como tal en la empresa, con la añadidura forzosa del ingreso al sindicato. Vulnerándose de ésta forma la tan preciada libertad sindical.

Así como podemos apreciar la necesidad de legislar en cuestiones laborales actuales, pues la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aplicando la Ley Obrera en vigencia, sustenta el criterio de que a la empresa no le es dable discutir ni contrariar una vacante definitiva.

Obsequiando con ello una clara violación al Derecho de audiencia, al no poder decidir el patrón sobre el ingreso o separación de su propio empleado, y mucho menos pedir en un juicio laboral la reinstalación de un elemento importante para el desarrollo de su empresa, por el hecho de que éste sea sindicalizado.

Por último punto, mas no el menos importante sino por el contrario, el apoyo mas fuerte que tomo para afirmar mi posición, tenemos: el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados, en donde una vez mas se afirma y confirma, que la aplicación de la mencionada cláusula obliga

a los sindicatos a responder por las prestaciones derivadas del despido injustificado.

De esta manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucionales los artículos 395 y 413 de la *Ley Federal del Trabajo*, al resolver el amparo número 1124/2000 y estimar que violaban los artículos 5º, 9º y 123 Constitucionales. Por lo que La Suprema Corte resolvió que:

"...Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley.

Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, Apartado "A", fracción XVI, y 9º constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de diecisiete de abril de dos mil uno.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Al limitar el efecto de la sentencia a individuos en lo particular, y no *erga omnes*, sólo se beneficia a los quejosos amparados y no se hace extensiva a nadie más. Por tal circunstancia, aun cuando represente un criterio judicial relevante, el efecto no modifica ni altera el contenido del texto legal reglamentario, menos aún a la contratación colectiva o ley, de tal manera que habrá de esperar hasta que el Poder Legislativo suprima o modifique los textos declarados inconstitucionales".

Mientras tanto, que sirva ésta mi tesis como un aporte más a la decisión de los legisladores para la derogación de los ya mencionados artículos, y para dar fuerza a mi dicho, queden plasmados en ésta investigación los más ilustres autores y estudiosos del derecho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.

En el presente estudio considero que:

- La Asociación profesional es una manifestación de la lucha de clases, nació en el siglo XIX , y fue la respuesta a las injusticias causadas por el Liberalismo y el individualismo que pretendía ser la explicación de la vida social.
- El derecho de Asociación se encuentra fundamentado tanto en el artículo 9º. , como en la fracción XVI del artículo 123 Constitucionales ambos, y por consiguiente el Derecho de Asociación Política se encuentran identificados en su origen en el Derecho de Asociación en general, porque ambos preceptos obedecen a un impulso asociativo, y éste se encuentra implícito dentro de los fines que el hombre y la sociedad se proponen para su prosperidad y perfeccionamiento.
- La finalidad de la Asociación Profesional es la potestad que tienen tanto los trabajadores como los patrones de agruparlos formando sindicatos, uniones, etc., para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- Del estudio de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional y del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, desprendemos que en nuestro país existe libertad positiva y negativa de sindicación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- La libertad de sindicación es un derecho y no un deber.
- La cláusula de exclusión por separación establecida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, va en contra de la Constitución Política de nuestro país y de la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en virtud de que viola la libertad positiva de asociarse profesionalmente, consecuentemente considero que el citado artículo debe abrogarse.
- La cláusula de exclusión por separación es utilizada en la mayoría de los casos y en la práctica como un medio de control, al ser utilizada para despedir a aquellos trabajadores que tuvieran alguna inconformidad con su sindicato.
- El Estado mantiene una hegemonía sobre los sindicatos.
- El Estado no sólo promueve la figura creando la Ley que otorga el carácter de derecho a la Asociación Profesional, sino también aplica ésta, interviene en la conciliación de las partes y pone en marcha los medios represivos de los cuales ejerce un monopolio.

- Por todo lo anterior considero que los sindicatos en nuestro país no goza de la plena autonomía que la constitución Política y la Ley Federal del Trabajo les atribuye.

Específicamente puedo concluir que las cláusulas de exclusión:

Son **ANTICONSTITUCIONALES**: Nuestra Carta Magna garantiza la libertad de asociación profesional consagrada en su artículo 123, y no puede la ley ordinaria destruir éste principio. El ejercicio de ésta libertad implica la sanción durísima de pérdida del empleo, lo cual no es debido. El ejercicio de un derecho dentro de los cánones legales no puede conducir a la aplicación de sanciones.

Violan el **PRINCIPIO DE LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL**, siendo que el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la constitución, y en cambio, tal y como actualmente se manejan tales cláusulas pareciera que se eleva el derecho disciplinario de la asociación profesional a la categoría de derecho penal público, y de acuerdo a nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional, del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público.

Son **REPRESIVAS y OBSOLETAS**, no contienen validez actual, e incluso dan pie a que el sindicato sea un medio de corrupción y escalafón político

que se aleja cada vez más de su objetivo inicial, de sus intereses y el de sus afiliados.

Es necesario aclarar que el planteamiento esgrimido en el presente trabajo, no se encuentra inclinado hacia la parte obrera ni patronal exclusivamente, sino que se nutre de la Ley misma, y sostengo que se debe replantear de manera legal y eficaz el derecho de libertad de asociación así como apuntar y revalorizar como concepto el derecho a la libertad sindical.

Considerando que el Derecho Laboral es un Derecho Social, comprendiendo como ya se estudió, el término social no sólo en defensa de los más desprotegidos sino como el Derecho que "reconcilia" las relaciones entre obrero y patrón, y para que ello surja eficazmente es necesario que se actualice nuestra Ley Obrera:

Se suprima todo aquello que como resultado del irremediable paso del tiempo -y de las transformaciones que ha sufrido nuestro sindicato, <que no su regulación>-, es ya obsoleto, como la decadencia misma del contrato, tal como lo afirma en su tesis doctoral el laborista De Buen.

No con ello se piense que quedarán desprotegidos o vulnerados los derechos de los más débiles, mi propuesta se encuentra basada, precisamente en reforzar la tutela de los derechos de los trabajadores, plasmados éstos en los contratos colectivos, pero bajo preceptos lícitos estructurando una nueva forma de defensa para el trabajador y para la Empresa (léase patrón), forzando al Sindicato a trabajar real y eficazmente para lograr el beneficio de sus agremiados al mismo tiempo que la Empresa pueda emplear trabajadores que realicen un buen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desempeño de sus funciones y de no ser así, aplicar entonces, la sanción conducente.

Así las cosas, los planteamientos laborales que se deduzcan de la relación obrero-patronal e incluso, intersindical, se basarán en los principios generales del Derecho, para evitar ambigüedades jurídicas así como un debilitamiento en la defensa de los derechos del trabajador; salvaguardándose de ésta manera el Derecho Social que tanto nos importa, pero reforzando su valor, plasmando las intenciones -que no obligan- , en una norma o precepto legal establecido en una nueva legislación obrera.

Las cláusulas de exclusión son contrarias principalmente al derecho de los trabajadores de elegir a sus organizaciones sindicales, no solo porque si no ingresan a un determinado sindicato no les darán el empleo o si renuncian a él lo perderán, sino porque los sindicatos que eligen cumplen perfectamente con el principio fundamental de la salvaguarda de los intereses de sus miembros.

"Hay que reconocer" dice el Dr. Cavazos, "que en la actualidad la verdadera finalidad del Derecho del Trabajo es lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que progreso económico es una verdadera demagogia"."

En la actual investigación, considero que, el alcance de dicho equilibrio debe ser un trabajo en "equipo".

⁹Nota: Al salir de SOMEX, el Néstor de Buen se doctoró en la UNAM con la tesis *La Decadencia del Contrato*, estudio al que considera lo mejor que ha escrito. Revista El Mundo del Abogado núm. 9. Idem.

¹⁰ Revista "El Mundo del abogado ", Núm.17. Septiembre del 2000. "Cuando el Patrón está en Aprietos", pág. 31. Entrevista realizada por Rafael Santoyo Velazco.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Elo debido a que la reforma laboral debe ser retomada por el nuevo Gobierno Federal, y como ya expliqué líneas atrás: tomar consulta a los diversos sectores de la sociedad, desde civiles y estudiantes en las facultades de Derecho hasta técnicos y especialistas en la materia, y principalmente (pues sin su colaboración todo caería en demagogia), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como también la pujante decisión del Ejecutivo y del Congreso de la Unión, para hacerla "nuestra armonizante realidad".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

- Alvear Acevedo Carlos. Historia Universal Contemporánea. Edit. Jus México. México 1991.* Anteproyecto del Partido de la Revolución Democrática. PRD.
- Bailón Valdovinos, Rosalío. Las 1000 y una Preguntas y Respuestas sobre Derecho Laboral. Edit. Jus Samper. A.P., México, 1992.
- Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Con Referencias y Soluciones Aplicadas a México. Porrúa. México 1987.
- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición. México, 1984.
- Córdova, Efrén. Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América latina. OIT. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. 1981.
- D. Pozzo Juan M. Manual de Derecho de Trabajo, tomo II., EDIAR S.A. Editores. Buenos Aires, Argentina, 1962.
- Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1991.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, sexta edición, , Edit. Porrúa. México 1986.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- De Buen Lozano Néstor, et al., El Derecho Laboral en Iberoamérica Editado bajo la dirección del Dr. Baltasar Cavazos Flores. Edit. Trillas. México 1984.
- De Buen Lozano Néstor. Organización y funcionamiento de los Sindicatos. Primera Edición. Edit. Porrúa. México 1983.
- De Buen Lozano Néstor. Sindicatos Democracia y Crisis, 1985. Edit. Porrúa.
- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1982.
- Eduardo Aunós Pérez. Las Corporaciones del Trabajo en el Estado Moderno. Madrid; 1928.
- Freyre Rubio Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México, segunda edición, México 1984.
- González Chávez, Ma. De Lourdes., et al. Foro Laboral .Antecedentes y Evolución del art. 123 Constitucional de la Ley Federal del Trabajo. Primera Parte Serie: Conferencias. Editorial Popular de los Trabajadores. 1ª. Edición. México 1981.
- Kurczyn, Patricia y Macías Vázquez, María Carmen. coordinadoras, Libertad Sindical: Cláusulas de Exclusión. UNAM., México. 2002.
- Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México 1991.

- Maldonado Leal Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. EDIPSA, 3ª. Edición., México 1981.
- Ramos, Eusebio. Derecho sindical Mexicano. Cárdenas, Editores. México 1978.
- Rodríguez, Ramírez y Gómez. Historia Universal Edit. Limusa. 5ª. Reimpresión. México 1986.
- Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1990.
- Secco Ellauri, et al., Historia Universal Época Contemporánea, Editorial Kapelusz. Buenos Aires 1981.
- Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana: Estatutos. México, 1996.

OTRAS FUENTES DE INVESTIGACIÓN:

REVISTAS:

- El Mundo del Abogado, Editorial Revista El Abogado, S.A. de C.V. México 2000.
- Revista Mexicana del Trabajo. Número 4, Tomo XVI, sexta época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1969.
- Diario El Municipal. Pdte: Raúl Olmedo. Número 134. México 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Entrevista para documental: "El Sindicalismo en México", Siglo XXI. Enrique Krauze. México 1999.

DICCIONARIOS:

- Diccionario Jurídico Mexicano. 6ª- edición., 4 tms. Edit. Porrúa. México 1993.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Voz: Héctor Santos Azuela. A-CH. 4ª. Edición. Edit. Porrúa. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1991.

TESIS:

- Vargas Ortega, E. Análisis a la cláusula de Exclusión. Tesis . México 1997.

INTERNET:

- Mendoza Esqueda Juan Pablo. Foro El Sindicalismo en México. SUPAUAQ. mailto:supauaq@infosel.net.mx
- Alta vista <regimen.html> 02marzo2000.
- <mailto:leyva@memoria.com.mx>
- <mailto:ceмос@servidor.unam.mx>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- <http://sjiis/redjum/>
- www.congreso.gob.pe/congreso/comision/1995-1996/trabajo/ CONFERENCIA DEL PROFESOR NESTOR DE BUEN LOZANO. "EL ORGANO JURISDICCIONAL". México 1996.

LEGISLACIÓN:

- Constitución Española. Edit. Tecnos, S.A. Edición por Luis López Guerra, catedrático de Derecho Constitucional del Instituto Carlos III de Madrid. 10ª. Edición. España 1999.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Anaya Editores, S.A., Edición actualizada conteniendo las reformas publicadas en el no. 14 del Diario Oficial de la Federación del 20 de marzo de 1997.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Trillas. 12a. Edic. México agosto de 1996.
- Legislación Laboral y de Seguridad Social. Edit. Tecnos, S.A. España 1999.
- Ley Federal del Trabajo. 78ª. Edición. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México 1997.
- Ley Orgánica 11/85 de 02 de agosto de Libertad Sindical. España 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JURISPRUDENCIA

DISCO ÓPTICO.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2000. 8 Y 9 ,
editados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN