



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGÓN"**

**ANÁLISIS DE LA CLÁUSULA DE
EXCLUSIÓN**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
M E N A B A R R A N C O L U I S A N T O N I O

ASESOR: LICENCIADO JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ



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.

A MIS PADRES: Por haberme brindado
los estudios que ahora
estoy concluyendo.

A MIS HERMANOS: Susana, Alba y Francisco,
por apoyarme en la redacción
de este trabajo de tesis.

A MI ASESOR: Lic. Javier Carreón Hernández,
por brindarme su confianza y apoyo
en la realización de este trabajo.

A MI AMIGO: Fernando Paredes Paredes,
por brindarme su amistad y apoyo
buscando mi superación a través de
sus comentarios sobre este trabajo.

AL LIC. FEDERICO RICARDO GARCÍA ALANIZ,
otro gran apoyo básico para la
elaboración de esta tesis, en sus
comentarios y motivación de lo que
la carrera nos brinda.

ANÁLISIS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

INDICE

PRESENTACIÓN	I
--------------------	---

INTRODUCCIÓN	III
--------------------	-----

CAPITULO I ANTECEDENTES DEL SINDICATO

1.1 Evolución histórica del Sindicalismo en México.....	1
1.2 La Constitución de 1917, y su normatividad para la redacción de una ley laboral.....	14
1.3 Las Confederaciones Obreras y su iniciativa a reglamentación.....	23
1.4 La Organización Obrera y su conquista laboral, la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	30

CAPITULO II MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO

2.1 Del Derecho Privado-Sociedad: Asociaciones Civiles y Mercantiles.....	43
2.2 Del Derecho Público: La Reunión y la Asociación....	46
2.3 Del Derecho Social: La Coalición y la Asociación Sindical.....	52

CAPITULO III LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL DERECHO LABORAL

3.1	El Contrato Colectivo.....	62
3.2	Naturaleza jurídica de la Cláusula de Exclusión.....	69
3.3	La Cláusula de Exclusión en los estatutos sindicales.....	77
3.3.1	Los dos tipos de Cláusula de Exclusión.....	81
3.3.2	Admisión.....	83
3.3.3	Separación.....	86

CAPITULO IV GARANTIAS INDIVIDUALES EN LA CLAUSULA DE EXCLUSION

4.1	Análisis de la Cláusula de Admisión: Garantías individuales de/o Asociación.....	94
4.2	Análisis de la Cláusula de Separación: Garantías individuales de/o Derecho al Trabajo.....	104
4.3	La Libre Contratación como alternativa a sugerir.....	116
	CONCLUSIONES.....	142
	BIBLIOGRAFÍA.....	145

LEGISLACIÓN.....	148
JURISPRUDENCIA.....	149
OTRAS FUENTES CONSULTADAS	151

PRESENTACIÓN

Ser un estudiante universitario es una responsabilidad muy grande; más aún cuando no todas las personas tienen esta oportunidad. En cuanto a este servidor, el haber concluido una carrera universitaria en una de las Universidades más prestigiadas de México, la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Campus Aragón, es aún más gratificante.

Muchas personas ven truncadas sus oportunidades de estudio por diversos hechos y situaciones, a veces muy ajenas a ellos, pero sus conocimientos y estudios son básicos si se llegan a entender tal y como las instituciones de educación les brinde esos conocimientos, permitiendo su desarrollo y aplicación en la práctica diaria, y su relación con los demás miembros de la comunidad para lograr una armonía dentro de la misma para lograr una democracia, y así buscar la igualdad de los individuos ante este país y el mundo.

El presente trabajo de tesis titulado ANÁLISIS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN pretende dar a conocer a través de los comentarios de este servidor, que la desigualdad que en materia laboral del país se lleva a cabo con las personas que solicitan un trabajo como único medio de subsistencia de él y su familia, y que la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en sus artículos 5, 9 y 123 al trabajador mexicano, la Ley

Federal del Trabajo siendo la aplicación secundaria en cuanto a los derechos del trabajador, no respeta su principal derecho que es tener un trabajo lícito y digno, para su bienestar y el de su familia, y que no les falte lo necesario en cuanto a las oportunidades que el Estado y Gobierno les ofrecen, hacen que el trabajador mexicano busque su superación en su propio país y no emigre al extranjero por no tener oportunidades de trabajo.

Desigualdad que el Sindicato, no como la figura jurídica que representa, sino la de sus integrantes, hacen valer equivocadamente a través del poder que los mismos trabajadores le confirieron para que representara sus intereses, señalando en este caso que las cláusulas de exclusión y de admisión y separación, con igual importancia ambas, son mal aplicadas en cuanto a que a ninguna persona se le puede obligar a pertenecer a un sindicato si éste no representa sus verdaderos intereses, siendo que sus representantes a nivel directivo, ven los intereses particulares de ellos y no los colectivos que se necesitan proteger para el desarrollo del trabajador en la industria para con el patrón y demás instituciones creadas para otorgar el derecho que le corresponda a quien se encuentre en un conflicto.

Con este trabajo pretendo dar un panorama general para que los legisladores tengan presente que el trabajador mexicano es la fuente motora del país y que vean más por los intereses y beneficios de éste, que por los que dicen representar al gremio sindical.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo fue desarrollado en cuatro capítulos, cada uno de los cuales explica el por qué el sindicalismo es considerado por nuestra Ley Federal del Trabajo como asociación de trabajadores o patrones, principalmente de trabajadores, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El primer capítulo hace referencia al devenir histórico del sindicato, que a principios del siglo pasado en México, fueron constantes los cambios de situación política por la que pasaba el país, siendo en lo laboral que el trabajador mexicano no era favorecido, por no encontrarse en la situación adecuada para que se le protegiera al trabajador, por una ley o institución que reglamentara el desempeño y convivencia de los trabajadores y de los patrones; los primeros sindicatos surgidos y los fines que perseguían, las discrepancias y conflictos que sucedían por no contar con una ley que buscara darle solución a los conflictos y que en las dos anteriores Constituciones no consideraron y que la actual si señala.

Los pasos que se dieron para que surgiera una ley aplicable a tales casos y cómo fueron evolucionando, hasta la aparición de dos leyes laborales, la de 1931 y la de 1970, siendo

ésta última la que más evoco en el trabajo y que una de sus disposiciones es en la que discrepamos.

El segundo capítulo habla de la forma y constitución del sindicato, cómo lo reglamenta el Derecho para que éste funcione y proteja por lo que verdaderamente fue creada esta figura, la cual es la forma de cómo pueden organizarse los trabajadores según sus intereses e ideales, el campo de la industria en el cual se desempeñan y cuáles son sus alcances y limitaciones, cuál es el órgano del Estado creado para darle solución a los conflictos entre las partes, la obrera y la patronal, etc.

El capítulo tercero señala la cláusula de exclusión que la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 395 capítulo tres, suscribe acerca del Contrato Colectivo de trabajo. En este trabajo se indica que no se está de acuerdo en su interpretación con la realidad del país, situación económica y lo que nuestra Carta Magna le señala como de observancia general, las especificaciones que le confiere la Constitución y que la Ley Federal del Trabajo le aplicara a estos casos.

La naturaleza jurídica es el origen de que se aplique la cláusula al trabajador, según sea el caso, pero como debiera darse y con su correcta aplicación. Se establece dentro de los estatutos del sindicato que está contemplada esta figura y que no se aplica con apego al derecho, y el cómo al trabajador no le es posible defenderse aunque su causa sea justa y que el sindicato no le

permite desarrollarse para su beneficio. En los dos tipos de esta cláusula, la de admisión permite el acceso a determinadas personas, no respetando la libertad de trabajo; la de separación nos indica si se está en contra de las líneas directrices y no de los mismos ideales, los separa argumentando que se han infringido los estatutos y reglamentos, con lo cual no estoy en total acuerdo con estas disposiciones mal aplicadas.

El capítulo cuarto señala la violación de las garantías individuales del trabajador que son la reunión y/o asociación de cualquier individuo para buscar un fin lícito y que la autoridad no le limite este derecho constitucional. La libertad de trabajo señala al individuo lo que puede hacer si es un trabajo lícito y que no esté en contra de la sociedad, en la cual convivimos diariamente.

La propuesta que señalo de libre contratación de las personas que necesitan un trabajo, no buscando alterar la función del sindicato, propongo que se den ciertos aspectos en la contratación y la forma en que deban darse éstas para que el trabajador se pueda emplear en busca de su beneficio y el de su familia.

Pretendo con ello que se reforme esta cláusula a manera de que se actualice y adicione mi propuesta, dentro de lo que el Estado a través de sus gobernantes, pretende en una nueva estructura y reforma laboral en beneficio del país, del trabajador y de la industria.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL SINDICATO.

1.1. Evolución Histórica del Sindicalismo en México

En tiempos del Porfiriato, el trabajador mexicano de ese momento en su gran mayoría de clase baja, le era imposible el solicitar la ayuda del gobierno de ese entonces por que se ayudaba, a la clase alta que esta conformada por hacendados-terratenientes-dueños de medios de producción ahora llamados empresarios.

La clase trabajadora conformada en ese entonces por artesanos- obreros fabriles-proletarios de la industria a domicilio, etc eran los menos favorecidos, por que se les consideraba como un ser inferior que no podía intervenir en las decisiones del país, el gobierno de Porfirio Díaz después de las intervenciones extranjeras, le era mas favorable quedar bien con el mundo exterior que el de solucionar los problemas internos que se daban, por la desigualdad existente.

La Revolución Mexicana en 1910, vino a solucionar de alguna manera el modo de vida que se tenia en ese entonces, el cual comienza en los principios de siglo con las huelgas de Cananea y Río Blanco, motivado de alguna manera por el salario que fue un detonante para estar en contra de un gobierno desigual que

favorecía a intereses particulares que a los colectivos o sea el pueblo.

“La Constitución de 1857 tímidamente esbozaba la libertad de trabajo, y su antecesora la de 1824 no mencionaba algún apartado de derechos laborales, la cual era necesario empezar a elaborar una nueva Constitución que en 1917 se da y es la que actualmente nos rige.”¹

En años anteriores a inicios del siglo XX, las incipientes relaciones obrero-patronales (servicio doméstico, servicio por jornal) era reglamentado por el Código civil, por lo que vemos que no hay lo que es una ley laboral aplicable a esos aspectos.

El artículo 123 de la Constitución de 1917, en su fracción XVI dice lo siguiente “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” Al respecto de esto ya mencionado se hace notar que se cumplen algunas disposiciones, pero en realidad se ha desvirtuado el término de la palabra sindicalismo, para lo que se mencionara más adelante lo que se tiene por ser sindicalizado.

Todo esto se da con lo que se puede considerar el fin del Porfiriato, en los años de 1906 en los movimientos a huelga de los obreros de Cananea y Río Blanco, por la serie de inconformidades

¹ Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm. *Hacia un nuevo sindicalismo*. pág 1

que había en ese momento, que era el tener un mejor trato, jornadas de trabajo justas de ocho horas, y un salario mínimo más alto, aunado a esto la discriminación racial del cual era objeto el mexicano.

La Revolución Mexicana fue en efecto el motivo, de un cambio que se necesitaba en todos los aspectos, siendo de los principales para ello: trabajo, educación, vivienda y vestido lo que estaba solicitando la clase obrera, y la cual no era tomada en cuenta por el régimen porfirista que beneficiaba al burgués y no al proletariado, por llamarlos así.

“El detonante para la caída del Porfiriato, fue el levantamiento y emplazamiento a huelga de los obreros de Cananea en Sonora y los de Río Blanco en Veracruz, principalmente en los aspectos de la situación que guardaban con respecto a los obreros norteamericanos de la Cooper Company llamados Rangers de Arizona, los cuales fueron los que no permitieron que se sublevaran de acuerdo a la política de los Estados Unidos y México; y para ello hubo el sacrificio de muchas vidas humanas, a favor de sus derechos fundamentales y por ello se da en Cananea en 1906.”²

Río Blanco no fue la mas afortunada para la clase obrera, porque los dueños de los medios de producción ó propietarios de las fabricas tenían la consigna de no permitir una nueva sublevación, en la cual despidieron a los trabajadores afectando a la mayoría de las

² Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm. *Idem.* pág 2

personas que se beneficiaban de ello, y eran las de los estados vecinos como Puebla, Ciudad de México, Querétaro, Guadalajara, y Veracruz principalmente.

Este movimiento de 1907 afectó, por lo menos a 60.000 personas las cuales se encontraban en la incertidumbre de afiliarse a un Partido Político llamado en ese entonces PLM (Partido Liberal Mexicano) y el cual quería representar la inconformidad con el gobierno que manipulaba al Estado Mexicano, y que le era leal a gobiernos extranjeros.

Para 1910 el intento de volverse a reelegir de Porfirio Díaz, fue el motivo que estaba esperando el pueblo en su mayor parte de clase baja (Obrero y Campesino) la que inicio el levantamiento armado y con ello que no se perpetuara en el poder Díaz, y con ello buscar el cambio tan anhelado que buscaban los precursores de ese movimiento.

La creación de un autentico partido obrero, como lo que pretendió ser el PLM (Partido Liberal Mexicano) estaba, muy por debajo de lo que la mayor parte del pueblo buscaba por que se fueron dando nuevos líderes sociales que estaban en contra de todo aquello que el régimen dictatorial les impuso, y es por lo cual que se necesita el ubicar a esas personas , y tras un breve comentario señalarle sus principales logros.

Entre los principales personajes se encuentran: Francisco I. Madero, Emiliano Zapata, Francisco Villa, Venustiano Carranza, que fueron los iniciadores de los cambios más estructurales en el País, pero de lo que nos interesa es de los que buscaron el mejoramiento de la clase obrera, por ser la menos beneficiada por el cambio en el desarrollo del pueblo mexicano, y serán los que diremos en un punto aparte.

"Es en la presidencia de Francisco I. Madero, la etapa donde los que buscaron el cambio con él se sintieron decepcionados, surgiendo grupos opositores en el ámbito político y social, siendo este último para la clase baja (obreros-proletarios) la que se inconformaba con las ideas que manifestaba el gobierno maderista, y para ello surgen los anarquistas."³

La gente que conforma esta ideología, es por lo regular aquella que no se rige bajo los ordenamientos de algo ya establecido, si no la que toma decisiones de acuerdo a la voluntad de la mayoría, estableciéndose como una norma y no una imposición.

Para entender que el ser anarquista es aquel que se opone a determinados preceptos establecidos, rechazo a todo lo que no este acorde a lo fines perseguidos por ellos, y en si imponer su modo de ver que la sociedad esta mal, logra un movimiento de organización entre los obreros llamado anarco-sindicalismo. Si las

³ Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm. *Idem*. pág 20

desigualdades sociales se manifestaron durante la Revolución Mexicana, fue el proceso del cambio que necesitaba el pueblo que en Francisco Villa, Emiliano Zapata, se vio cierto mejoró de vida; los que buscaban el poder como Victoriano Huerta, Venustiano Carranza, Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles, etc., su prioridad fue el de beneficiar a su clase que era la alta o privilegiada.

“El anarco-sindicalismo fue de alguna manera un movimiento que buscaba el desestabilizar el reacomodo político, que estaba haciendo Madero para no darles todo el poder necesario al movimiento obrero, que al encontrarse en posición mas favorable, tenía obstáculos por la diferencia de clases de los que conformaban el nuevo gobierno, y en ellos se encuentran los lideres opositores por así llamarlos, entre los que destacan son: Ricardo Flores Magón, Antonio Díaz Soto y Gama y Luis Méndez.”⁴

Las disputas en el poder, llevan a los principales personajes revolucionarios como son Madero, Carranza, De la Huerta, a buscar que no avanzaran con su movimiento ideológico, y los de ideas anárquicas como Villa, Zapata, y los nuevos lideres mencionados con anterioridad, ser el contrapeso de las decisiones adoptadas por el gobierno en turno, dado que fue considerado el cambio constante de la figura presidencial.

Según un ideal de Venustiano Carranza, se menciona esto:

⁴ Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm. *Idem*. pág 24

“El programa ideológico de los Constitucionalistas era liberal, estatista, nacionalista, y populista. Era liberal al promover una visión empresarial y capitalista del futuro de México, insistiendo en la propiedad privada, el individualismo social, y un papel limitado de la iglesia tradicional. Era estatista al exigir un estado nacional fuerte como el medio necesario para promover las metas económicas liberales. Era nacionalista, no intentando aislar a México de la influencia internacional, sino exigiendo un control más mexicano sobre la política mexicana y la implicación mexicana en la economía internacional. Y era populista al insistir que el estado y las élites económicas darían bienestar a las masas.”⁵

Las diferencias ideológicas, el continuo movimiento social revolucionario hace de esto, que los opositores al gobierno que se consideraba desigual, como Flores Magón, Díaz Soto y Gama, y Méndez, buscaran la oportunidad de manifestarse mas abiertamente al sistema gubernamental, haciéndolo en manifiestos públicos, desplegados, circulares, periódico y boletines, que estaban contra todo aquello no beneficiara al grueso de la población, en su mayoría proletaria. Hubo personajes intelectuales de esa época que también intervinieron para lograr que no se derramara mas sangre y odio entre los personajes que buscaron en el movimiento armado un cambio para el País, y su mejor relación con el exterior, uno de ellos fue el Dr. Alt.

⁵ Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm. *Idem*. pág 29

Se da la aparición de nuevos personajes en la vida pública del País y de movimientos sociales también, como: Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles, Pascual Ortiz Rubio, Lázaro Cárdenas, por la parte gubernamental, y en la otra la creación de nuevos partidos políticos, organizaciones obreras, líderes de masas campesinas, y de todos aquellos que no compartieran la política del País, por mencionar algunos: Luis N. Morones del Partido Laborista, la CROM que es la Confederación Regional Obrera Mexicana, de Gildardo Magaña, Antonio Díaz Soto y Gama, y de los partidos como el Partido Nacional Agrario, Partido Laborista, Partido Liberal Constitucionalista, Partido Nacional Cooperativista de Jorge Prieto Laurens, y pequeñas organizaciones políticas.

Para este nuevo periodo en la vida política del País, se empieza a notar, que el Sindicalismo, que en una primera etapa no tenía la fuerza necesaria para la toma de decisiones importantes de la vida productiva y social del País, los líderes de ese nuevo sindicalismo, fueron los que motivaron a formar nuevas figuras sociales y públicas, que son las que actualmente definen el rumbo del País, pero en un principio la ideología era diferente, buscando la mejora colectiva de sus integrantes, y ahora no porque es para intereses particulares y se vera en el avance del tema que nos ocupa.

“En el año de 1912, los trabajadores que formaban parte de la Casa del Obrero Mundial, fueron encarcelados de la manera mas injusta y con ello una represión mas al trabajo, en donde se

menciona una inconformidad por parte de ellos que esperaban que con los avances logrados, y el tener una idea de que la lucha de logros sociales, les permitirían mejores oportunidades de vida, no es así y es por lo cual se advierte que nada podían esperar de las personas que buscaron con el derrocamiento de Porfirio Díaz, por ser estos de intereses contrarios.”⁶

Para que un nuevo sindicalismo libre e independiente, lograra los propósitos que con las luchas sociales, se dio por mejora de vida, aun faltaba mucho por lograr en ese aspecto por que no se lo iban a permitir la gente que detentaba el gobierno, en el que no se podía estar en contra de los intereses que estos establecían.

Se dan movimientos de huelga para que de algún modo el bienestar social, mejores condiciones de trabajo, y la elaboración de leyes apropiadas al trabajo, con los sindicatos mas duros de ese momento que son : ferrocarrileros y electricistas, el no dejar prosperar el avance de esa forma de presión, hacia un nuevo frente del proletariado.

Establecieron para tal caso, el llamado Pacto de Veracruz del 17 de febrero de 1915, y la Ley de Juárez de 2 de agosto de 1862 en consecuencia del auge del sindicalismo libre, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores con leyes mas justas para estos, hace desaparecer el 2 de agosto de 1916 la Casa del Obrero Mundial.

⁶ Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm. *Idem*. pág 26

En los gobiernos de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles se comienza a hacer notar que los obreros sindicalizados, pretendían formar parte de las decisiones del País en lo concerniente a la nueva actitud de política laboral que por un lado Obregón, no dejaba su crecimiento para decisiones económicas y financieras de crecimiento laboral, lo que el gobierno de Calles era más abierto a la toma de decisiones con la planta laboral, pero con ciertas limitantes que le permitían su desarrollo pero no su influencia por encima del gobierno.

“Los preceptos sindicales de lo que la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) y la CGT (Confederación General de Trabajadores) en los años veinte, manifestaron como la base de desarrollo de la clase obrera, en realidad es la forma de cómo el aparato burocrático del Estado, no le permite estar por encima del interés del Gobierno, pero el cual es importante es estar bien ante los ojos del mundo.”⁷

La aparición de nuevos partidos políticos, de nuevas agrupaciones sindicales por mención de algunos como PCM (Partido Comunista Mexicano), el PLM (Partido Laborista Mexicano), la CSUM que es la (Confederación Sindical Unitaria de México), el PSO (Partido Socialista Obrero), y sindicatos independientes de las industrias que conformaban el desarrollo del País, hacen necesario buscar un control del movimiento obrero, que buscaban

⁷ COLMENARES M, ISMAEL. *Cien años de lucha de clases en México*. Tomo II Año 1985. Ediciones Quinto Sol, S.A. México, pág. 40

la mejora de su organización y no la de interés general que es lo que necesita el obrero. El avance del País conforme a lo que se perseguía con el movimiento de cambio , que la Revolución le permitió hace que los diferentes gobiernos que se sucedían, no estuvieran de acuerdo con la forma de manejo que el gobierno del momento le demostraba al movimiento obrero, que encontraba sino descontento con el desempeño de sus lideres, y en su caso aplicarle una determinada conducta que no favorecía los intereses del obrero.

“La CGT entre los cuales sus principales personajes son Rosendo Salazar, Luis Arais, logra ciertos beneficios individuales sobre todo en los sindicatos independientes, pero tenia enfrente al organismo contrario que de cierta manera aceptaba lo que el gobierno le proponía ú ofrecía, y este era el tener de su lado al movimiento obrero.”⁸

Es para el gobierno callista, donde se logra estar en la búsqueda de organizar al movimiento obrero, encontrándose con la necesidad de reglamentar sus funciones, para con la sociedad y el exterior que era un constante movimiento de acuerdo al pasado que se vivió, donde se era tratado al ser humano como un ser carente de criterio.

Es el gobierno de Plutarco Elías Calles, el iniciador de un movimiento de orden de las instituciones del Estado, creándose para ello el PNR (Partido Nacional Revolucionario) que es hoy en

⁸ COLMENARES M, ISMAEL. *Ob. Cit.*, pág. 43

día el PRI (Partido Revolucionario Institucional). Con la aparición del PNR, surge una nueva organización sindical que es la CTM (Confederación de Trabajadores de México) la que, en un momento de su aparición es liderada por Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velásquez Sánchez, Blas Chumacero, entre otros los iniciaron una nueva forma de ver el sindicalismo, encontrándose con ello problemas de organización, en la referente a que papel desempeñarían en la nueva estructura gubernamental, para con el ejecutivo federal que desempeñara funciones de gobierno en el futuro organizado del Estado mexicano.

La hegemonía que estaba por establecer la nueva forma de gobierno, era que todo el pueblo representado en sus individuos quería tener, pero se fue desvirtuando del sentir de la Revolución, al grado de irse separando aquellas personas que motivaron la nueva estructura laboral, y con ello la divergencia de ideas en lo que es el momento necesario de la aparición de una Ley, que regule las relaciones obrero-patronales, con intervención del gobierno, para el buen desempeño laboral del País con próspero desarrollo.

Al sentir post-revolucionario, era necesario tener quien le diera una reglamentación al sentir de la convivencia, entre los individuos que conforman Estado, en ello la Constitución de 1917 es de alguna manera una figura importante para establecer la función de aquella que va regular la relación entre las personas, señalándole normas y conductas, que obligaban a las partes a cumplirlas.

En lo concerniente a una ley de tipo laboral, se mencionara más adelante de dos leyes que sirven para buscar la solución a conflictos del orden laboral, entre las que señalaremos dos la del año de 1931, y la de 1970 que se la que actualmente esta en función.

Hay que señalar que en un periodo de diez años, entre 1920-1930 es un movimiento en la presidencia, de los diferentes personajes que la integraron, señalando entre otros al Grupo Sonora, que después de la presidencia de Venustiano Carranza, fue la que gobernó siendo entre sus principales personajes: Adolfo De La Huerta, Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles, entre otros por haber sido los que le dieron auge al sindicalismo, en sus primeros años y estos a su vez le establecieron a futuros sindicatos que conforme al ideal revolucionario y por empezar a conformarse el Partido –Estado son base del nuevo sindicalismo, que en sus principales postulados era igualdad-trabajo-organización, estableciendo con ello un periodo de tranquilidad y armonía para el País.

“Dentro de un nuevo contexto un segundo grupo de presidentes del llamado Maximato, integrado por: Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo Rodríguez, establecen nuevas bases para la organización política, y es en el principio de los años de 1930, adonde se empieza a discutir de una Ley que solucione los conflictos de tipo laboral, en donde a manera de iniciativa de Ley, se

mando como proyecto de Código Federal del Trabajo, en el periodo presidencial del tercero de los personajes antes mencionados.”⁹

1.2 La Constitución de 1917, y su normatividad para la redacción de una ley laboral.

Para la Constitución de 1917 el principio fundamental en lo concerniente a una exacta aplicación de sus leyes y ordenamientos por establecer, era lo referente al campo y el derecho al trabajo y la previsión social, por ser el producto de una explotación social de los hombres del pueblo, que en la gran primera revolución del siglo XX conocieron la tragedia y el dolor de vivir en el descontento de ser de una clase social diferente.

Estas gentes solicitaron de los Diputados Constituyentes, en su mayoría de ideales conservadores, que fueran incluidos los dos aspectos antes mencionados por estar vinculados estrechamente en los momentos de nuestra historia y con su fusión marchar unidos en la sociedad del mañana. Aspectos que la anterior Constitución no contemplaba como fundamentales en la vida del mexicano que vivió durante mucho tiempo bajo la opresión de una conquista del colonialismo español, el cual no le concedía privilegio alguno.

⁹ COLMENARES M, ISMAEL. *Ob. Cit.*, págs. 58-61

"En su discurso de presentación del proyecto de Constitución Carranza, expreso que en el se contenía la reforma del artículo 72 de la Constitución de 1857, y el cual al parecer lo que es un nuevo ordenamiento jurídico legal general para todo el individuo que convive en sociedad, hace conferir al poder legislativo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, el cual contemplan a todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y al trabajador."¹⁰

Con esto se busca que no dejaran para otro momento, que el expedir normas regulatorias del trabajo, fuera parte de un futuro en donde los problemas que se sucederían, no provocara el descontento social, y con ello evitar los derramamientos de sangre que generan las luchas sociales.

El debatir sobre problemas del trabajo, en el sentir del Diputado Constituyente, hace preparar lo que se llamara la primera declaración de los derechos sociales de la historia, paralela a la declaración de los derechos individuales del hombre y del ciudadano de 1789.

"La Constitución se constituye de dos elementos principales el cual, es en un primer lugar un contenido finalista y dinámico, por justificar después, y el otro es un elemento substancial y una forma y el cual será el elemento formal. Para los estudiosos

¹⁰ DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo 2ª*. Edición actualizada 1991. editorial Porrúa S.A. México, pág. 60

del derecho constitucional, la Constitución son los principios e instituciones que el pueblo adopta para ejercer su soberanía, unidad, regular la coexistencia de sus hombres, y un mejor destino del pueblo de México, y para esto ser justicia social.”¹¹

Pero en momentos actuales la Constitución que nos rige ha sido constantemente reformada, en la que los aspectos del trabajo no son tocados para alguna modificación, siendo que para ello la actual ley del trabajo, por su antigüedad no contemplaba algunos sucesos futuros, y por ello ante la oportunidad de nuevas y mejores expectativas, la clase trabajadora no encuentra quien proteja sus principales intereses, favoreciendo en su caso a la clase patronal.

“La Declaración de los derechos sociales señala cinco aspectos fundamentales para que la Constitución funcione y son: Forma y Contenido.”

Contenido es la compilación de los principios políticos y jurídicos adoptados por el pueblo, en tanto la Forma para los países con derecho escrito, es una ley proclamada por el pueblo o por la asamblea constituyente.

Se dice la Constitución, por ser la expresión primaria de la voluntad del pueblo soberano, el fundamento y motor de la vida social, ley fundamental y suprema de la Nación, esta expresada en

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo II, enero de 1986. Editorial Porrúa, S.A. México, pág. 367.

la idea del artículo 133 de nuestra Constitución de 1917. Por ello la Constitución esta por encima de toda ley, reglamento ú ordenamiento, que señale disposiciones contrarias a lo que la Carta Magna disponga, con ello los constituyentes de Querétaro colocaron en un primer término, los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, siendo estos últimos los que nos ocupan.

“El derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, no existió hasta antes de la revolución constitucionalista de 1913, esta nació después de lo sucedido en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán, y para ello esta nuestra legislación social surge a la historia como derecho constitucional, como la nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia social, estatuto esencialmente diverso del derecho privado, y que logra para el derecho al trabajo y la previsión social asegurar una existencia decorosa al trabajador y su familia.”¹²

Como principio fundamental de nuestro orden jurídico, la Declaración de los derechos sociales, representa en la Constitución, uno de los mayores anhelos del pueblo.

Los momentos actuales urgen del cambio que necesitan las leyes en cuanto, a que estas son no vigentes, y necesita del acuerdo de las voluntades de los individuos que integran en este caso el ámbito laboral, para que estas puedan mejorar la armonía

¹² DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* págs. 29-30

que en cierta manera permite vivir en paz, y no permitir algún nuevo descontento social.

El Estado figura política que representa, al gobierno e individuos que integran una nación, está obligado a respetar la Constitución, por ser la ley suprema que determina la conducta de los individuos en sociedad, la cual, una parte del artículo 133 dice: Los jueces de cada estado se arreglaran a esta Constitución, a pesar de las disposiciones en contrario que puede haber en las constituciones o leyes de los estados. Que quiere decir esto, el pueblo decide quien le hará respetar, lo que el mismo establece, la ley a través de sus legisladores que determinan, la voluntad del pueblo, para la convivencia y desarrollo del bien común, nadie por encima de la ley, en este caso la Constitución es la máxima disposición que nos permite el desarrollo de individuos en sociedad, para una mejor convivencia.

Se dice, que persigue un fin y este es de la justicia social, porque busca que estas devienen del trabajo y el capital, que nos dicen que se debe entregar a cada hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro, a efecto de que pueda conducir una vida automáticamente humana.

“El trabajador mexicano, para este caso debe de contar, con los beneficios mínimos de la previsión social, que en su mayoría para los estudiosos de esta disciplina, es necesario proporcionarle,

aunque en parte mínima como ya se dijo, la mejora de sus condiciones de vida.”¹³

Se dice la declaración es una unidad normativa y por que el derecho del trabajo y la previsión social son estatutos distintos , para ello se establecerá que son conceptos benéficos pero de distinto orden, uno le proporciona el empleo y el otro el como debe de estar en aptitudes de proporcionar un optimo desempeño, a través del organismo que le brinda lo necesario, para su subsistencia, en este caso las instituciones de asistencia social, creadas por el gobierno para tal efecto.

La comisión redactora del proyecto de ley conocía la aceptación del principio por la doctrina y la jurisprudencia, pero para tal efecto, la declaración no constituye un ordenamiento, sino una serie de situaciones que dan motivo a la búsqueda del mejoramiento del trabajador en lo referente a salud, que para el buen desempeño de sus funciones fue considerado dentro de los principales objetivos, siendo necesario la reforma del artículo 473 de la nueva ley del trabajo, considerado dentro de probables circunstancias dentro del desempeño de actividades laborales consideradas por el artículo 123, el cual señala distintos apartados según sea el desempeño del trabajo a mencionarse.

Desde su origen, el derecho del trabajo y de la previsión social quiso ser el derecho de quienes nada tenían, de quienes se

¹³ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.*, pág. 31.

alistaban para tener algo, según los ideales de la doctrina marxista es que el hombre conquiste todo, por lo consiguiente es una constante evolución de las relaciones entre las clases sociales, en el que el nuevo derecho busque la justicia social y con ello la protección del trabajador; esto considerado como norma dinámica.

El pueblo busca la justicia social, para eso crea principios e instituciones, que imponen al estado tener que realizarlos, pero este representado por gobierno e individuos necesita constantemente la buena convivencia de estos y que se redacten mejor las leyes, que en este caso son del trabajo y previsión sociales la finalidad de la declaración de los derechos sociales.

El contenido del artículo 123, en sus inicios procuraba el bienestar de la clase trabajadora, que le proporcionara digna justicia y con ello estar unida para no volver a hacer lo que fueron en tiempos pasados, es por ello que los diputados constituyentes no previnieron futuros sucesos y con ello la Constitución sea a través de lo que será una ley del trabajo, la que solucione los conflictos entre obreros y patronos, encontrando en ella ya lo que es lo referente a apartados sobre diferentes clases de trabajo e individuos que las conforman, siendo el caso el apartado A y el B que distinguen lo que son trabajadores en general y los que prestan servicios al estado-gobierno distintos a los primeros.

El apartado B que será considerado régimen de excepción, es aquel alejado del origen común. Con respecto a este sus bases

son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable "Son tutelares, porque tienen por objeto proteger una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen ala voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciabes, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos de dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación"¹⁴

Pero lo que nos ocupa primordialmente nuestra atención es lo referente al apartado A, el cual tiene una clasificación de grupos como son: 1.- Normas tutelares del trabajador individual, 2.- Normas tutelares de las mujeres y los menores, 3.- Normas tutelares de derechos colectivos, 4.- Normas de previsión social, 5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo.

Para regular el trabajo, hasta antes de 1931 se aplicaban las leyes de los estados, mencionando para ello que la ley del estado de Veracruz de 1918 fue la primera que codifico para el continente americano, en la que su ley regula el derecho del trabajo y esta sirve de modelo para la de otros estados, para la cual será la base de la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Vicente Lombardo Toledano menciona para esto que las leyes de los estados carecen de técnica jurídica y se limitan a definir con vigor los principios y derechos sociales que protegen; no tomaron en cuenta la legislación común en vigor dentro de sus

¹⁴ DÁVALOS, José. *Ob. Cit.*, pág. 61.

respectivas jurisdicciones, ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que así lo disponía el constituyente; se apartaban de la realidad mexicana inspirándose en principios extranjeros, por ello hay la necesidad de la intervención del ejecutivo federal para la solución de conflictos que rebasaban la territorialidad de donde surgían.

Por lo señalado por Lombardo Toledano, se hace necesario unificar la legislación del trabajo en toda la República Mexicana.

En la redacción de una ley del trabajo a nivel federal, es el caso mencionar que se necesita que el Congreso de la Unión (Diputados-Senadores) son las personas que lo hacen, ocupando para tal caso el recinto donde discuten los diversos tópicos que en el País se observan, tal sea el asunto de esto lo correspondiente al trabajo y la seguridad social que para lo que nos ocupa, siendo que como es a nivel colectivo y no individual, el Congreso lo hará y se le denomina para tal caso el de proceso legislativo.

Siendo que la materia que nos ocupa es lo de trabajo y seguridad social es de nivel federal, como primer punto se observara lo que la Constitución señala para tal efecto, y un segundo punto que se encargara de elaborar y modificar las leyes, sea el carácter de esta local o federal.

Para tal efecto el 6 de septiembre de 1929 el Poder Constituyente Permanente, reformo los artículos 73 fracción X y 123 párrafo primero de la Constitución y le reserva exclusivamente al Congreso de la Unión, la facultad de legislar en materia del trabajo.

Este punto mencionado, hace al proceso legislativo ser federal, y para ello la confección de leyes este regulado por los artículos 71 y 72 de la Constitución, y los 3 y 4 del Código Civil para el Distrito Federal, distinguiéndose para este procedimiento: "1.- Iniciativa, 2.- Disposición, 3.- Aprobación, 4.- Sanción, 5.- Promulgación, 6.- Publicación, 7.- Iniciación a la vigencia." ¹⁵

De este han surgido dos cuerpos codificadores de observancia general, en materia del trabajo: 1.- Ley Federal del Trabajo de 1931 y la 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970; siendo la ultima la que esta en vigencia y la cual se necesita actualizar en muchos aspectos y para el caso lo referente a la organización sindical.

1.3 Las Confederaciones Obreras y su iniciativa a reglamentación.

Las palabras confederación y federación son términos casi idénticos que se le dan al sindicato y para tal caso se le dirá de la siguiente manera: Las federaciones y confederaciones son las

¹⁵ MUÑOZ, Ramón Roberto. *Derecho del Trabajo tomo I*, Primera edición, 1976 Editorial Porrúa, S.A. México, págs. 201-203

uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

Se encuentran en la definición a dos elementos, uno que nos dice que no serán individuos los que representa sino a una persona ficticia que engloba a muchas otras mas, siendo el caso el sindicato ahora habrá otros, y estos todos juntos son organizaciones agrupadas para la búsqueda de un mismo fin, así señalándolo el artículo 381: " Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones." El otro punto dice que persiguen estas organizaciones los mismos fines del sindicato, porque esta representara intereses concretos o particulares, sino con la vista fija en los ideales de la clase trabajadora, o mejor entendido representa a la colectividad y no solo a una.

Para que estas funcionen como tal su interés primordial debe ser la unidad en la búsqueda de logros para los trabajadores, y estos al estar agrupados en sindicatos y juntándose varios para ello, se llega a acuerdos entre ellos en lo que buscan de mejora salarial, nuevas fuentes de trabajo, habitación en viviendas, vestido y alimentos necesarios, pero lo mas importante debe de ser lo concerniente al desempeño laboral dentro de las empresas para con el patrón, en lo referente a contratos, siempre y cuando estén bien manejados conforme a las necesidades de ambos, estos lo decidirán en sus asambleas o congresos los cuales abordaran temas diversos y ello se vera con los demás sindicatos en cuanto a

logros obtenidos, y lo que no esta a su alcance discutirlos entre todos.

Para eso esta definición: las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos.

Tenemos que ver que la ley actual de trabajo tiene mas de treinta años y que casi no varió su contenido con lo dispuesto por la de 1931, pero los tiempos actuales hacen ver la necesidad de una actualización, la que se explicara como se ha ido transformando en lo que ahora el movimiento obrero es con la aparición de nuevas agrupaciones sindicales, y las que se dieron con los gobiernos emanados de la Revolución Mexicana.

Lo relacionado en cuanto a la libertad sindical del artículo 381 y 357 de la Ley Federal del Trabajo, diciéndonos que: Los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos, sin la necesidad de autorización previa, esto para el 357; el 381 dice que se regirán por las disposiciones del capítulo que le sean aplicables, que le señalarían excepciones para conformar al constituciones de las organizaciones obreras, que de cierta manera le prohibirían que estas no se realizaran si no cumplían con disposiciones de la autoridad, y esto también lo señala el artículo sexto del Convenio 87 de la OIT que dice que es aplicable a las federaciones y

confederaciones el contenido de su artículo segundo, que desecha la idea de la autorización previa; y el artículo tercero del mismo garantiza la libre redacción de los estatutos y reglamentos y la libertad de elegir a los dirigentes.

Aunque como se ve que no hay la necesidad de autorización previa, los artículos dicen lo contrario al manifestar cosas distintas, en lo que es su relación con el estado y la empresa, de las libertades positiva y negativa y de la separación o renuncia de cada organización respecto de la que forman parte, y esta última que el artículo 382 de la ley de trabajo de 1970 le dice al respecto: Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Un principio nos dice, las confederaciones se integran con sindicatos y federaciones, y la existencia de los sindicatos nacionales, que frecuentemente cuentan con un número de afiliados mayor que el de muchas federaciones, y sobre todo con una fuerza social, económica y política, mas importante que el de las federaciones que podrían afiliarse, lo dice parte del artículo 381 en uno de sus principios. La antigua ley de trabajo de 1931, en su artículo 256 decía: Todo sindicato podrá retirarse de la federación o confederaciones de la que forme parte; la ley de trabajo de 1970 sustituyó la palabra sindicato por miembro de las federaciones y confederaciones.

“Entonces vemos que mientras unas disposiciones legales afirman, otras niegan, y otras permiten, lo que se ve es que ya las organizaciones internacionales del trabajo, sí se preocupan por establecer principios legales en este sentido el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1948, en su artículo quinto dice: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de construir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.”¹⁶

Claro ejemplo lo encontramos con lo que es la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la cual desde su aparición con el Partido Revolucionario Institucional, es la que ha llevado el manejo de la vida del trabajador mexicano, en los años treinta del siglo pasado en gobiernos desde el de Lázaro Cárdenas, Manuel Ávila Camacho, Miguel Alemán Valdez, Adolfo López Mateos, tuvo su gran auge, con los gobiernos nuevos se desvirtúa su función primordial que es la del mejoramiento de la clase trabajadora, su función es ahora el de conformarse con lo que la autoridad le señale, y si esta forma parte de ella, entonces no realiza su función al respecto y el trabajador a través de sus líderes, que por lo concerniente son también legisladores, no son beneficiados, es por ello necesario manifestar su inconformidad, en una nueva forma de pensar del desarrollo del País e individuos que la integran, actualizando, creando y proponiendo nuevos ordenamientos, en materia del trabajo.

¹⁶ DÁVALOS, José. *Ob. Cit.*, pág. 92

Para formarse las confederaciones y federaciones, es necesario contar con lo siguiente:

1.- "Requisitos de fondo, estos deberán formarse con sindicatos obreros o empresariales, esto esta en la fracción XV del artículo 123 y del 356 de la ley vigente.

2.- Finalidad como en los sindicatos, la lucha en defensa del trabajo. Su misión mas importante de las federaciones y confederaciones es más general: El estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no sólo moral, sino también económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas políticas por alcanzar".¹⁷

2.- Requisitos en cuanto a los miembros de las uniones: Las confederaciones son integradas con personas jurídicas, caso contrario al de los sindicatos que se integran con personas físicas, y en consecuencia el único requisito es la existencia de los sindicatos y federaciones que actuarán como miembros constituyentes.

3.- Requisitos de forma: Los trabajadores, y en su caso los representantes de los sindicatos, están debidamente autorizados, deben reunirse en asamblea para decidir su ingreso a la federación o a la confederación, lo que significa que en la base del procedimiento se halla una solución democrática; el artículo 383 de la ley del trabajo, dice de la aprobación de los estatutos en las asambleas, las cuales contendrán: Denominación y domicilio y los

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 369.

de sus miembros, condición de adhesión de nuevos miembros, y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas; la asamblea constituyente o una posterior, nombrará la directiva.

4.- El registro: Se considera como autoridades registradoras a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y a las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según que los sindicatos integrantes fuesen total o parcialmente de jurisdicción federal o puramente locales, pero la que actualmente registra y es la única autorizada para ello es la Secretaria del Trabajo, dispuesto así por el artículo 385 de la ley del trabajo; y el procedimiento de registro es el mismo que aprobó el Poder Legislativo para los sindicatos.

Al respecto de las estructura y vida de las confederaciones y federaciones diremos que son personas jurídicas y sus órganos son la asamblea y la directiva; el patrimonio de las uniones se forma con las aportaciones de las federaciones y confederaciones, los respectivos estatutos deben fijar las cuotas respectivas; luego se dice que el trabajador miembro del sindicato no tiene que hacer ninguna aportación más aún, la ley no autoriza los descuentos en los salarios para el pago de cuotas a las federaciones y confederaciones.

Al encontrarse muchas disposiciones con respecto de la formación de las confederaciones, los actuales momentos del País en cuestión laboral, han provocado las disecciones de muchos de

los integrantes de la que por muchos años fue la más grande central obrera, creándose para tal efecto nuevas centrales obreras independientes, que en todo caso no están aún debidamente registradas, o que no son aceptados muchos de sus programas de acción laboral, o son contrarias a las que el gobierno reconoce dándose en muchos casos que estas marchen en forma diferente en las celebraciones del primero de mayo, y no mostrando sumisión ante las autoridades gubernamentales.

1.4 La Organización Obrera y su conquista laboral, la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Para hablar de la nueva ley del trabajo, la anterior tuvo mucho valor por lo que representó a principios de siglo, por lo benéfico para esos trabajadores, en aquellos aspectos de que todo era de entre los particulares, la colocación y prestación de los servicios de trabajo, y el que no se abusara del desempeño de esas personas; pero los tiempos cambian dándose sucesos inevitables o grandes acontecimientos que transforman la vida de nuestro País, en los cuales es necesaria la aparición de nuevas leyes que representen el modo de vida de las clases sociales que integran a nuestro México, siendo de importancia lo del trabajo lo que más nos concierne y es una gran parte del desarrollo económico.

Se tiene que señalar algunos aspectos que se necesitaron para que la comisión redactora de la nueva ley, en sus estudios de

cómo los fenómenos de masas en la población, condiciones sociales y económicas del último tercio del siglo pasado, que ayudara a la solución del problema, en espera de una superación del mundo capitalista que quisiéramos se produjera de pronto, a fin de que el pasado siglo XX pudiera vanagloriarse de ser, a un mismo tiempo el creador de la crisis, y de un nuevo régimen que destierre la explotación del hombre por el hombre y asegure el reino de la justicia para todos, esto en un primer lugar.

En un segundo lugar se vería lo de el servicio público del empleo, en el que la razón justificativa de la nueva institución es; la superación del método iusprivalista de las agencias de colocación y su substitución por un servicio público fue, no sólo la conveniencia sino más bien la necesidad de analizar el problema al través de una concepción de su magnitud, de los requerimientos del crecimiento de la economía, de la posibilidad humana de satisfacerlos y de la capacitación de los jóvenes que anualmente tendrán que ser ocupados.

El problema del empleo es lo más preocupante actualmente, y siendo que como se menciono anteriormente del siglo pasado, la organización obrera en un común acuerdo con el gobierno federal, tuvo su auge, y se logro lo que hasta el momento era lo adecuado, pero no lo era del todo posible por lo que se dijo anteriormente, el de no todos tener las mismas ideas e intereses que la gran central obrera prometía, sino que al contrario era que sino eran afines en cuanto a ideas y situaciones económico-

políticas, estas no eran consideradas y por lo tanto carentes de todo registro.

El empleo es el punto principal, que nos ocupa a hablar de lo difícil que es que el trabajador esté bien preparado, para desempeñar la actividad a la cual está capacitado a desarrollar, siendo necesario capacitarlo y adiestrarlo, cosa que muchas industrias se preocupan por proporcionárselo a sus empleados, en común acuerdo del gremio patronal y la organización obrera, conceptos que debieran mejorarse pero no se pueden imponer, sino es a través de los estudios convincentes y necesarios, y señalar los caminos para la solución de los problemas.

La naturaleza del trabajo es el que se desempeñe por las personas que estén adecuadas para desarrollarlas, la comisión redactora de la ley se fijo en todos los aspecto posibles que permitieran que se desarrollaran centros de investigación y estudio. La nueva ley contempla artículos que dicen de lo del servicio del empleo, quiénes deben de proporcionarlos, los fines de éstos, y de qué manera se deben de proporcionar, es por eso mencionar al respecto lo que se establece de algunos artículos.

El artículo 537 de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en un primer punto de sus apartados dice: El servicio público del empleo tiene por objeto acopiar informes y datos que permitan proporcionar ocupación a los trabajadores.

Otro artículo como el 538 complementa la definición de lo anterior del pasado artículo: 1.- Llevar un registro de personas que soliciten empleo y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes; 2.- Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes; lo del 3.- Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo; y 4.- solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales y de las particulares que se ocupen de los problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; una 5.-Las demás que le confieran las leyes.

La comisión redactora de la ley, ya no contemplaba a las del sistema privado, pero sería objeto de reforma constitucional, cosa que el gobierno federal no veía con simpatía en aquellos momentos; la fracción XXV del artículo 537 las siguió conservando de alguna manera, para el cual dice que este sería gratuito para los trabajadores, y que no podrían perseguir fines lucrativos, incluyendo en está una excepción a favor de las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales.

Los principios del siglo XX hicieron al trabajador mexicano la constante búsqueda del desarrollo de vida más estable, en cuanto a su condición social, la relación con la empresa ó el patrón, lo de

sus prestaciones, salario, y su seguridad social entre muchos otros; su vida laboral es la principal fuente de logros sociales, que las organizaciones obreras agrupadas en el congreso del trabajo, establecen para dialogar con el gobierno en la solución de muchos de sus pretensiones problemas que suceden en el País, de los cuales la economía y política son de los mayor trascendencia en la vida de nuestro México.

La vida sindical ha tenido su evolución en los años después de la Revolución, y siendo la Central de Trabajadores de México la que tiene a la mayoría de los sindicatos existentes, la que logró lo mejor para sus integrantes, cosa que ahora se desvirtúa de lo principal de sus logros sociales, que es de tener una vida decorosa, el de habitación, vestido y alimentos, entre los principales de todo ser humano.

Como la actual ley ha tenido una vigencia de treinta años, es necesario reformar algunas cosas que ya están en desuso, por no figurar ya en ellos motivos que para algunos artículos fueron elaborados conforme a situaciones que se presentaran, abrogar ó derogar algunas de las disposiciones y derechos de los individuos de toda relación de trabajo tienen que cumplir, y el de presentar algunos nuevos elementos de obligación entre el trabajador y el patrón.

La constante aparición de nuevas organizaciones obreras, hacen la necesidad de modificar las políticas de organización,

distribución, y de observación de las centrales obreras para que no se salieran sus agremiados, y fueran a formar parte de otras centrales, que de ideas buscaban lo mismo, pero no compartían ideas políticas de organismo político, sino era el constante movimiento de gobiernos, políticas económicas, flujo de inversiones que se destinaran a la industria, lo que hace que se busquen nuevas alternativas para el movimiento obrero, y que logren su bienestar económico, de vida y social.

En el año de 1952, una nueva organización sindical se forma, siendo esta la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), que sigue los mismos ideales del Partido Revolucionario Institucional (PRI), y es una izquierda del movimiento obrero, resultado de la fusión de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), de la Confederación Proletaria Nacional (CPN), de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), y la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT).

Esta central obrera sería un contrapeso para la Confederación de Trabajadores de México (CTM), por manejar idearios diferentes y encontrarse disidencias de antiguos integrantes del primer comité ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de México (CTM); y el cual es de notarse que no es lo apropiado ó benéfico para la clase obrera , sino de quién sería la que delinea los destinos y logros del obrero organizado, porque había sindicatos con mucho contrapeso en el País y éstos eran de ideal cetemista.

“Nace una tercera organización obrera, la cual sus siglas son BUO (Bloque Obrero de Unidad Nacional), ésta surge en 1955 de lo que se conocio como Pacto de Guadalajara, el cual estaba integrado por los sindicatos y confederaciones más importantes, siendo éstos la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), los ferrocarrileros, los telefonistas, los mineros, los petroleros, la Federación de Trabajadores del D.F., los actores, y los textiles, la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación General de Trabajadores (CGT), pero no tuvo mucho tiempo de duración, porque desaparece a finales de los años sesentas, al integrarse al Congreso del Trabajo.”¹⁸

Es el periodo presidencial de Adolfo Ruiz Cortines de 1952 a 1958, el que enfrento problemas económico-políticos, y sobre todo laborales los que determinaron el surgimiento de nuevas agrupaciones obreras, que es el impedimento que el gobierno encontró más opugnador, en lo que se determinaba de cómo encontrar la solución al momento crítico que pasa todo País que se encuentre en crisis.

El momento de crisis originaba serios problemas para la clase obrera, el cual para los trabajadores era lo de su salario real, en lugar de tener beneficios decrecía su capacidad de adquisición de bienes de consumo, y no lograban una mejor optimización en el desempeño de su trabajo, entonces el gobierno de Ruiz Cortines

¹⁸ COLMENARES M. Ismael. *Ob. Cit.* pág. 242

formula un programa tendiente a estimular la economía, siendo éste el que se conocería como "Programa 14 de mayo".

El contenido fundamental de este programa encierra una gran variedad de políticas económicas, entre las que se pueden destacar las siguientes: "la elevación de la capacidad efectiva de compra de los trabajadores del campo y de la ciudad; el aumento y la diversificación de la producción agrícola, ganadera e industrial, mediante la creación de un Consejo de Fomento y Coordinación de la Producción Nacional; aumento de un 10% a los empleados federales y de los organismos descentralizados, ejército y armada."¹⁹

El ejecutivo había exhortado a las empresas particulares a elevar los salarios obreros en la misma proporción que los burócratas, por lo que las principales confederaciones hicieron un emplazamiento a las empresas para obtener dicho aumento, que al final les fue concedido; el Bloque Obrero de Unidad Nacional, respaldó las medidas tomadas por el ejecutivo el mes de mayo de 1954.

A partir de 1955 los salarios reales se empiezan a recuperar, en algunas ramas industriales y entre este año y principios de 1958, se percibe cierta tranquilidad obrera, tal vez propiciada por la recuperación económica industrial del País y por

¹⁹ COLMENARES M, Ismael. *Ob. Cit.*, pp. 242-245.

cierta disminución, al menos aparente de las pugnas interconfederacionales; el BUO actuó como una extensión de la CTM apoyando incondicionalmente las políticas del régimen del presidente Adolfo Ruiz Cortines e incluso condenando, en 1958 el movimiento ferrocarrilero que convulsionó a la sociedad mexicana.

El gobierno de Adolfo López Mateos consideró la creación de una nueva central que aglutinara a aquellos sindicatos disidentes. Esta es la principal razón para la formación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), en diciembre de 1960

"En su origen estuvo compuesta por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), la , la CROC, la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), el Sindicato de Trabajadores electricistas de la República Mexicana (STERM), la Federación de Obreros Revolucionarios (FOR), y la Unión Linotipográfica de la República Mexicana, su principio era la independencia del movimiento obrero, aunque ello no implicaba estar en contra del estado."²⁰

La temporalidad de esta central fue efímera ya que para 1966 desaparece junto con el BUO, para darle paso a un nuevo intento de unificación del movimiento obrero organizado llamado Congreso del Trabajo, y que es la gran organización que prevalece hasta la actualidad.

²⁰ COLMENARES M, Ismael. *Ob. Cit*, pág. 244

La segunda confederación más importante, desde un punto de vista numérico es la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) , que constaba para mediados de 1965 con una afiliación de 300 mil, después le sigue la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), esta es la confederación más antigua del País calculada su afiliación en 200 mil trabajadores; otra de mayor importancia es la Confederación General del Trabajo (CGT), también antigua y de número de afiliados muy reducido, calculándose en unos 18 mil.

Pero la de más presencia y notoriedad de todas éstas es sin duda la CTM que de todas las otras mencionadas es la que encuentra entre sus filas a los más importantes sindicatos, pero se ha visto discrepancias dentro de la política de esta confederación, el cual vio reducido a sus afiliados, por encontrar discrepancias ideológicas, y es el caso que si son parte del Congreso del Trabajo, los principales sindicatos de la industria nacional, pero guardan cierta autonomía los de mayor relieve, como los ferrocarrileros, electricistas, mineros, petroleros; pero unos han vuelto y otros no, por decirse un caso el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), independiente pero de gran peso nacional.

La formación del Congreso del Trabajo en 1966, es el último intento de unificar el movimiento obrero organizado mexicano, y este integra a las confederaciones y sindicatos de industria nacionales; su función es la de servir como un foro para discutir puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras,

intenta coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales.

Puede decirse que el Congreso del Trabajo es la organización más grande que el movimiento obrero mexicano ha tenido y en ella sobresale la CTM como la confederación más importante que lo integra; la constitución del Congreso del Trabajo, es un mecanismo muy importante, ideado por el estado, para impulsar a los núcleos más importantes de obreros, y con ello neutralizar, mediatizar y controlar las demandas de la clase. El Congreso del Trabajo es una organización que contribuye a reforzar el modelo capitalista mexicano, lo hace más funcional.

La integración del Congreso del Trabajo, hacen que el BUO y la CNT desaparezcan, y este se integra por una asamblea nacional donde están representadas las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como los sindicatos de industria más importantes y aquellos de carácter gremial contando para ello con, un consejo nacional, que cuenta con una comisión coordinadora, dicha comisión está formada por los presidentes o secretarios generales de las agrupaciones que integran el Congreso.

"La primera convocatoria para una asamblea revolucionaria nacional del proletariado mexicano, fue hecha el día 20 de noviembre de 1965 por 27 federaciones y sindicatos obreros, incluyéndose la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; en esta asamblea se intentó establecer y

estructurar una organización representativa del movimiento obrero mexicano."²¹

La idea de crear, principalmente, más que una confederación un clima de unidad, eliminar conflictos personales entre los líderes obreros y hacer énfasis de las ventajas que la unidad obrera pudiera proporcionar tanto en los conflictos laborales como en las demandas reivindicativas de la clase. El Congreso del Trabajo no infringiría la autonomía de los sindicatos miembros, la cual se respetaría sobre cualquier cosa, unos meses después de efectuada esta asamblea, el Congreso del Trabajo se constituyó el 19 de febrero de 1966, ante la presencia del presidente Gustavo Díaz Ordaz, los funcionarios priistas de mayor jerarquía y 2,000 delegados de 28 centrales obreras.

El Congreso del Trabajo es sin duda, el lugar más importante para los obreros sindicalizados en general, porque es a través de sus asambleas, lo que en ellas logren ó establezcan como puntos de acuerdo o pasos a seguir dentro de los diversos acuerdos con las autoridades gubernamentales, para el mejoramiento de la clase obrera, la que determino en su momento que tuviera la necesidad de proponer a las autoridades del trabajo, la redacción de una nueva Ley Federal del Trabajo.

La actual ley fue publicada en el diario oficial el 1º de abril de 1970, por el entonces presidente Gustavo Díaz Ordaz, el cual

²¹ COLMENARES M, Ismael. *Ob. Cit.*, pág. 245.

contiene los ordenamientos más principales de las relaciones obrero-patronales, en la que vemos que no se incluye a los trabajadores del apartado B del artículo 123 constitucional, porque para ellos está determinada una ley especial, porque son los que trabajan para el aparato gubernamental ó trabajadores al servicio del estado.

CAPITULO II

MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO

2.1 Del Derecho Privado-Sociedad: Asociaciones Civiles y Mercantiles.

Primero tenemos que indicar lo que la palabra sindicato significa: Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, de acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

El establecerse un sindicato, tiene una serie de exigencias para que estos funcionen como tal, y establezcan las funciones para las cuales se dividirán en categorías, consecuencia de la división del orden jurídico y para lo cual es necesario hablar de las primeras en cuestión.

De las de orden privado, las de sociedad se practica desde la más remota antigüedad, y se pone de ejemplo a los romanos, en la que se consideraba a las *societas* como un contrato admitido y practicado en Roma, bilateral, consensual e *intuitu personae*, pero la misma no es considerada por ser la historia romana muy diferente a tiempo actual.

Pero es necesario hablar e incluir en las de orden privado, a las de asociaciones civiles y mercantiles: "Asociación Civil.

Contrato en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.”

De un significado lato, comprende toda agrupación de personas físicas, realizada con un cierto propósito de permanencia, para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que sea lícito; y en este caso caben los sindicatos, que son una manifestación del fenómeno social asociativo.

Un ejemplo de esto sería lo de los referentes al ámbito deportivo, referente en lo de fútbol profesional es lo que, como están para funcionar de acuerdo a la estructura de su organización y participación, por poner un ejemplo claro es el del Deportivo Cruz Azul, la cual hace una diferenciación de lo deportivo, y de lo que es la empresa cementera.

La Asociación Mercantil: “Es aquella definida como el contrato por el cual una persona llamada asociante, concede a otra u otras llamadas asociados, que aporten bienes o servicios, una participación de las utilidades y pérdidas de una negociación mercantil o de una o varias operaciones de comercio.”²²

²² DE PINA, Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*. 14ª. Edición 1986, Editorial Porrúa S.A., México, págs.106-109.

Esta a su vez no la reconoce la Ley General de Sociedades Mercantiles, aunque se encuentre dentro de lo que se dicen de las asociaciones, pero esta sujeta a mencionarse dentro de la ley antes citada, no es obligatoria de algún tipo de ordenamiento.

La asociación civil está regida por el Código Civil para el Distrito Federal, en sus artículos del 2670 a 2687.

La asociación mercantil, no se encuentra propiamente con ese nombre, sino como de asociación en participación, y estas se señalan desde los artículos 252 a 259 de la Ley general de Sociedades Mercantiles.

Es en esta en donde no se encuentra un ejemplo apropiado, y es de notarse que en lugar de beneficios hay pérdidas, situación que el sindicato sea cual fuere ese, en lugar de bienestar es de malestar social, económico, y de desarrollo de la industria dentro de la cual esté ubicado el sindicato.

En todo caso como se ha mencionado, no tiene la viabilidad necesaria la sociedad dentro del sindicato, y es considerada nada más para definir el orden jurídico del sindicato de organización y estructura.

Para su estricta observancia jurídica es necesario considerar a las otras dos categorías siguientes, en donde la observancia de sus disposiciones son más de regularse sus

acciones, por lo que implican en el desarrollo de la industria laboral, que es lo que fundamentalmente nos ocupa para el buen desempeño de las relaciones sociales.

Al no encontrarse la información necesaria dentro de lo que es el orden privado de lo de sociedad, las que nos ocuparan ahora serán las de orden público, las que si tienen su estudio más organizado, y están ya establecidas en ordenamientos de trascendencia, y de observancia general.

2.2 Del Derecho Público: La Reunión y la Asociación.

Estos conceptos dentro del sindicato, son de considerarse porque se constitucionalizaron, en algunas de las Declaraciones de los derechos del hombre, considerados dentro del artículo noveno de la Constitución de 1857 y como en dos de los derechos del hombre, y se pasaron con el mismo número a la actual Constitución que nos rige.

“La reunión se considera, de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente, o también como un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concretar la defensa de intereses; siendo lo último dicho como lo que más nos interesa del sindicato, porque es la

defensa de intereses, en este supuesto laborales la que se vera con más definición.²³

Con mayor definición dice también así: la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concretar la defensa de intereses.

La finalidad de la reunión, es pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concretar la defensa de intereses. La libertad de reunión es, de los derechos conquistados por los hombres en las declaraciones y constituciones de los últimos siglos, derecho político que pertenece a todos los seres humanos frente al estado.

Sirve para pensar conjuntamente, debatir ideas y medios de defensa, una conducta que estuvo prohibida o vigilada por los poderes públicos, pero en el caso del sindicato no puede ser prohibida porque los individuos que lo integran estarían desprotegidos si cada quien pensara, individualmente y como todos se reúnen para proteger, sus intereses colectivos más no individuales, se desprotegería de ciertos derechos que se establecen en los contratos de trabajo para la mejor relación de obreros y patrones y el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales.

²³ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* pág. 235

Es un derecho público y subjetivo que impone al estado un dejar-hacer, es de considerarse que la reunión, agrupamiento momentáneo es el precedente obligado de la asociación y se comparara con lo que también coalición precede antes a lo que es asociación sindical y de la huelga, en todos estos vemos el agrupamiento de personas, con fines de la mejora de las relaciones laborales, obtener ciertas prestaciones y en todo ello mejorar sus condiciones de vida y logros sociales, para esto el sindicato siempre estaría dispuesto al diálogo con la empresa, para establecer mecanismos de desarrollo de las funciones laborales de la empresa para con los obreros y así, no verse perjudicados ninguna de las dos partes.

Como se menciona no puede ser prohibitiva la reunión, para la defensa de intereses, si en el pasado se daban estas situaciones, era porque no se había establecido por el estado alguna dependencia gubernamental que reglamentara lo respectivo al trabajo y le diera la solución a esos conflictos, al haber ya una dependencia adecuada para ello el sindicato a través de sus asambleas determinarían los pasos a seguir, por lo acordado entre sus integrantes y con ello no entorpecerse el desarrollo industrial, la convivencia obrero-patrón, porque si no el sindicato, no tendría esa fuerza para la cual se estableció, que en el caso de los obreros, es la lucha de las mejores condiciones de vida y sociales, porque el obrero es el que desempeña el trabajo, y al no tenersele protegido, no una persona individualmente lograría beneficios, siendo a través

que en conjunto con más individuos, en este caso la reunión es el método que se establece para la búsqueda de soluciones.

“Para hablar de asociación se dirá lo siguiente: la asociación es una institución paralela a la reunión, y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombre que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas, fue una lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria, la constitución en su artículo noveno reconoce el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya de preceder licencia o permiso de la autoridad. En todo los órdenes posibles la unión hace la fuerza, la asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos para cada uno de los asociados.”²⁴

La definición de asociación se encuentra establecida en el Código Civil de 1928 el cual dice: “El contrato por el cual se constituya una asociación,” dice el artículo 2671, “debe constar por escrito”.

Para los estudiosos del derecho como Georges Burdeau, la definición que insiste en el carácter contractual de la asociación es inexacta, porque aunque se cree mediante un convenio, nace de ahí un fenómeno colectivo, una institución, figura social distinta al contrato.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* pág. 236.

Para León Duguit es de los actos jurídicos que se clasifican en unilaterales y plurilaterales, según procedan de una o varias voluntades.

“En los contratos y convenciones colectivos de trabajo se busca la reglamentación de las condiciones de prestación de los servicios, pero los sindicatos buscan mejorar los niveles de vida de los hombres en tanto los empresarios se plantean la paz social en sus empresas a fin de asegurar sus utilidades”.²⁵

La asociación, acto unión, concluye de Burdeos, es una unión solidaria para la realización de un fin determinado. La definición de las asociaciones es paralela a la de la reunión, con la variante de que si ésta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar, de ahí que la idea de fin constituya un elemento esencial: la asociación es una unión permanente de personas constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades.

Se puede decir que la libertad de asociación, es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. cit.* pág. 237.

El italiano Paolo Barile dice al respecto: la libertad de asociación se ejerce en dos frentes, de un lado, por las personas físicas para la creación misma del grupo, y del otro, por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubieren sido asignados.

Si en la reunión el agrupamiento de personas es momentáneo, en la asociación es permanente, y para la realización de un fin, que el sindicato establece dentro de los objetivos de su organización, y por decir un lema : "Beneficio y bienestar para todos", que se puede decir como de política, pero en el sindicato son sus puntos de acción, aunque ya después esto se desvirtuó de su verdadera función.

La asociación se justifica en la existencia del sindicato, o en otro modo sería el que uno es género y el otro la especie, es por lo tanto que el derecho lo regula para que no se den los conflictos entre las partes, de los obreros hacia los patrones, y de inconformarse los patrones con la actitud de los obreros, en situaciones, en donde se saca provecho de cosas que no favorecen a la relación laboral, puesto que la situación económica y política a veces no permite el desarrollo del País.

Es un fenómeno contemporáneo, surge como una respuesta antiética a la doctrina liberal, evoluciona para convertirse en nuestros días en el organismo que pugna por el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

Con lo anteriormente mencionado, las definiciones antes mencionadas de reunión y asociación, son primordiales para constituir el sindicato.

2.3 Del Derecho Social: La Coalición y la Asociación sindical.

La definición de la coalición, es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional, reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. También se puede decir que la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato, pero es el artículo 355 de la ley vigente, el que lo señala, como se menciona en el párrafo anterior.

La Ley del Trabajo de 1931, en su artículo 258 no menciona la palabra temporal, por eso al irse adecuando a las circunstancias de la actualidad, es necesario aumentarle temporalidad, por ser para cumplir con un determinado tiempo de circunstancias que se dan dentro de las relaciones de trabajo, por diversos aspectos, desde un paro de actividades, hasta la huelga, marchas de inconformidad, y de aspectos del contrato por el cual prestan sus servicios.

Se dice que no se identifica con la huelga, ni con la asociación sindical, pero es frecuente la formación de una coalición,

sin que llegue a producirse la huelga o crearse un sindicato, se presupone como un conflicto colectivo actual y es, el prelude de una huelga; pero se dan por los motivos de descontento de los trabajadores, con el empresario por no acceder a sus pretensiones, que son para defender intereses comunes.

“La coalición es transitoria, no requiere de registro, se constituye para defender intereses comunes y puede formarse con dos trabajadores o patronos según sea el caso.”

“La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, pero es titular precaria del derecho de huelga.”²⁶

El artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo dice al respecto: Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. Es considerado el derecho de base sin el cual no es posible ni la huelga ni la asociación sindical; y estas conclusiones tienen un alcance doble, ya que valen tanto para el desarrollo real de las instituciones cuanto para su fundamentación jurídica, para que se den la huelga y la asociación sindical como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa, su eficacia radica precisamente en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones.

²⁶ CAVAZOS Flores, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. 1ª. Reimpresión, enero de 2000. Editorial Trillas S.A. de C.V. México, pág. 428.

La coalición se da, aunque no con la validez jurídica necesaria que se requiere, es sin duda aprovechada para lograr ciertos logros o beneficios que en la relación laboral cotidianamente se da, que en ningún momento es para el perjuicio de persona alguna, sino para establecer condiciones favorables de los conflictos entre las partes, y el buen desarrollo para la industria nacional.

La asociación sindical y la asociación, son términos parecidos con significado diferente, pero aunque se establezca una igualdad, para el derecho es diferente desde que su fundamento principal es la naturaleza social del hombre, su desarrollo personal y su trato en sociedad, ante los demás individuos, hacen al derecho diferenciarlos los términos, estableciéndolos de manera que su estudio se de separado, y su finalidad sea la búsqueda de lo mismo que es agruparse en conjunto.

El punto que nos interesa es lo relacionado al trabajo, que en los sindicatos aunque todos busquen mejoras en aspectos laborales, del aspecto social y de desarrollo en sus comunidades, de lo económico y político, no es regulado por una sola disposición o ley; por razones que son de los derechos individuales del hombre, plasmados en la Constitución, y las otras que se dan con las leyes que regulan el trabajo.

Para interpretar a la asociación sindical, es necesario recurrir al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice al respecto: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos,

constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Esto último dicho, es algo a lo cual nadie puede oponerse, y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos.

Personajes en nuestra historia, han escrito o actuado en la búsqueda de la organización de los trabajadores, siendo por mencionar a algunos como Camilo Arriaga, los hermanos Flores Magón y a otros más con mayores o menores radicalismos.

Es en la Revolución de 1910, al darse la caída del régimen porfirista, que se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, las distintas formas que pueden representar, los requisitos para su creación, y demás formalidades. Y es en la actualidad que la nueva ley regula este

tipo de organizaciones, respetando sus principios fundamentales, en la cual se conoce la forma de establecer, funcionar y desaparecer de las asociaciones profesionales o también dicho sindicales.

Es el caso en la actualidad, de cómo los organismos sindicales se manifiestan, pero no todo es conformado por una sola sección, sino que esta deriva a muchas, y su ideología se manifiesta contraria a la de la sección principal, derivando de todo esto solicitudes de arreglo de mejores de su condición de trabajo para algunos, pero para otros no siendo válido su manifiesto, porque son de ideas opositoras de las personas que conforman esa sección, aunque para solicitar la solución a sus demandas, se unan todos en conjunto para ello, es en donde se ve lo que es asociación sindical, por la materia de trabajo, diferente de lo que se dice de asociación, que es el agrupamiento de personas para fines distintos, que el derecho del trabajo hace necesario para determinar su función jurídica.

Los sindicatos, tanto en México como en los demás países demócratas del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad, agrupan a miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuotas de sus afiliados y las ministraciones directas que han conseguido de los patronos, a través de las contrataciones colectivas.

En aquellos países en que las leyes y las autoridades han fomentado el sindicalismo, en el transcurso de pocos años estos

organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor que el de los patronos y, en ocasiones casi tan grande como el que es propio del Estado, causando esto profunda inquietud en la sociedad.

La libertad de asociación es permitida por la Constitución, la libertad de asociación sindical o profesional también, pero no alterando disposiciones jurídicas de la Ley Federal del Trabajo, que en sus artículos del 354 al 385 disponen observaciones y pasos a cumplirse para que se la figura del sindicato en todo tipo de relación de trabajo, que forme con más de 20 personas y que tengan como finalidad, de mejoras en sus condiciones de vida, personal y en especial en lo laboral.

Para formar un sindicato, es necesario cumplir con ciertos requisitos que son indispensables en su registro, para lo cual se menciona lo siguiente:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
- II. Una lista de los nombres y domicilios de sus miembros, además el nombre, domicilio del patrón, empresa o establecimiento donde se presta el servicio;
- III. Copia autorizada de los estatutos;
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Esto lo dice el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, como parte de sus primeros requisitos, y hay otros artículos

que señalan disposiciones de la integración del sindicato, como se señalara en lo siguiente:

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

Es con este requisito de integrantes, parte fundamental del inicio de formación del sindicato, aunque para el patrón sea con menos personas, lo que nos interesa es lo relacionado a lo de los trabajadores.

Los sindicatos en el artículo 371, señalan los estatutos que deben seguir para diferenciarse de otros sindicatos, el cual señalaremos:

- I. Denominación que lo distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;

- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes;
- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

- VIII. Forma de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Como se observa dentro de los estatutos ya se encuentran disposiciones de cómo se admitirá y de cómo se expulsara a cualquiera de sus miembros, en donde se ve con especificación en

los número cinco e inciso f de cómo se desarrollara ese procedimiento, y es en donde ya hay lo que se puede decir cláusula de exclusión.

Su inscripción en la Secretaria del trabajo de seguir lo que dicen los artículos 367 y 368:

Artículo 367. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, una vez que hayan registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje.

Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Es el sindicato la forma de representación de la clase obrera, ante las autoridades y ante los patrones, en donde se le da al trabajador su opción de defenderse y de solicitar lo justo a su desempeño, pero más la efectividad de lo que concierne a los contratos, es su principal función por representar a muchas personas, y que todos tengan los mismos derechos y obligaciones, en las relaciones de trabajo.

CAPITULO III

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL DERECHO LABORAL

3.1 El Contrato Colectivo.

En este capítulo, se hablará de lo que más nos concierne de las relaciones de trabajo, lo de la exclusión de los trabajadores siendo necesario hablar de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, necesario y básico para establecer las condiciones para laborar, las relaciones con el patrón, prestaciones, derechos y obligaciones de las relaciones de trabajo de un grupo de individuos en el desarrollo de la industria.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos señala lo siguiente: 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

“Los sujetos que intervienen: los sindicatos de trabajadores y los sindicatos de patrones, o bien los patrones, personas físicas o colectivas. Objeto establecer las condiciones generales de trabajo para una o más empresas entre sindicato y patrón; existiendo un sindicato es obligatorio para el patrón realizar contrato colectivo de

trabajo, para aquellos trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato.²⁷

El contenido del contrato colectivo tienen un elemento fundamental, un elemento obligatorio, y normas que rigen la vida del contrato colectivo, que señalaremos para entender lo primordial del contrato, lo referente a derechos y obligaciones, prestaciones y ordenamientos, revisiones del contrato y aumento de salario, más el registro de éstos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Un primer elemento es las condiciones generales de trabajo como jornada, salario, días de descanso, vacaciones en su elemento fundamental; su elemento obligatorio es anotar las cláusulas de admisión y separación, más lo dispuesto por el artículo 399 de la ley del trabajo vigente, en donde la norma que los rige dice: La duración de contrato puede ser por tiempo determinado, por obra, o por tiempo indeterminado.

Un segundo elemento fundamental es lo de los nombres y domicilios de los contratantes, duración, empresas que abarque, etc; su obligatoriedad son las normas que rigen el contrato como la Ley Federal del Trabajo, el artículo que lo rige es el 390, que dice que es de forma escrita, obligatorio hacerlo por escrito y por triplicado; una copia para cada parte y una más para la autoridad, que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal o Local.

²⁷ LEMUS RAYA, Patricia. *Derecho del Trabajo* 1ª. Edición 1997. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, pág. 63

Las obligaciones contraídas entre las partes, es la revisión al artículo 399 bis para el caso del salario; la revisión del contrato será por año y 60 días antes de su vencimiento. La disolución del contrato según lo dispone el artículo 401, se da por mutuo consentimiento, por terminación de la obra o por cierre de la empresa o establecimiento.

"La esencia del contrato colectivo del trabajo, es que no tiene realidad sustancial y que sólo la persona individual es su elemento concreto y su fundamento real."²⁸

Es necesario mencionar para un dado caso que en un momento dado el contrato colectivo puede contener alguna estipulación contraria a la ley, y lesiva para los intereses de los trabajadores o de la empresa, pero esta puede ser atacada y objetada por quien sea lesionado y esté sufriendo los perjuicios, de manera de que aunque se diera aquel evento, de manera alguna puede conducir a negar la libertad de empresa y sindicato para establecer sus condiciones de trabajo, condicionándola a la presentación para el depósito ante las autoridades laborales, y especialmente a tener la sanción o autorización de las mismas.

Los artículos que señalan lo relativo al contrato colectivo son del 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

²⁸ SOTO Cerbón, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. 1ª. Edición, marzo de 1992. Editorial Trillas S.A. de C.V. México, pág. 228.

En una empresa pueden existir varios sindicatos, pero solamente uno debe ser el titular del contrato colectivo de trabajo de conformidad con lo que dispone el artículo 388.

El artículo 388 dice que si dentro de la empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Estas disposiciones es para establecer dentro de las empresas, los sujetos que son objeto del contrato colectivo de trabajo de acuerdo al ramo o su desempeño que tengan.

En el cual como se menciona por haber varios sindicatos dentro de la empresa, el que tenga la mayoría es el que establecerá

primero el contrato colectivo, y los otros estarán sujetos a lo que establezcan el desempeño de su profesión.

Lo que el contrato colectivo contendrá será lo siguiente, de acuerdo a lo establecido por el artículo 391, para que funcione como tal:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Esto es lo principal que contiene el contrato colectivo como requisitos formales.

Los contratos colectivos de trabajo son la manera de que los trabajadores en general, tengan un medio de defensa de los posibles hechos que se den en la relación de trabajo, que pueden ser de sus condiciones generales, salarios, horarios laborales, condiciones de seguridad e higiene, de relaciones con el patrón, entre los principales puntos por señalar que se acontecen de una relación laboral.

Los contratos están sujetos a derechos y obligaciones, para cumplir por ambas partes en la misma manera, en la relación laboral el contrato colectivo es sin duda para cumplirse por lo anterior dispuesto, es aquí donde interviene el sindicato para negociar con el patrón o empresario lo relacionado a los puntos sobre los que se verán obligados a cumplir, del trabajador hacia el patrón y del patrón hacia el trabajador, es en donde el sindicato toma la voz de todos y negocia el contrato colectivo.

Para Baltasar Cavazos no es un contrato, porque dice que en todo contrato debe de haber un acuerdo de voluntades, como en el matrimonio, y que es el contrato colectivo donde no se da la voluntad del trabajador y mucho menos la del trabajador donde ocurre esto.

“No se da la voluntad del trabajador, pues en el supuesto de que exista un contrato colectivo en la empresa a la que desee ingresar, ¿podrá alegar que no le gusta o que no está conforme con

alguna cláusula del contrato? Evidentemente no; lo acepta como está o se queda sin trabajo. Se trata de un contrato de adhesión."²⁹

Juan Soto Cerbón opina diferente de esto, para él sólo la persona individual es su elemento concreto y su fundamento real, el trabajador constituye el elemento teleológico en ese contrato colectivo.

"No puede, por tanto, hablarse de que la contratación colectiva suponga una superestructura y subordine al trabajador de forma alguna, sino que siendo el sindicato y la empresa entidades subordinadas a los intereses y fines de la persona del trabajador, el contrato colectivo también deberá tener esa subordinación, aunque no de manera exclusiva. Así ni la empresa, ni el sindicato, ni la fusión de ambos para el efecto del trabajo, en el contrato colectivo, se justifican sino en el servicio a la persona y por ella, a los fines económicos sociales de cada una de esas instituciones."³⁰

José Dávalos dice al respecto del contrato colectivo "El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican en el sentido de igualdad a los

²⁹ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Ob. Cit.* Pág. 442

³⁰ SOTO Cerbón, Juan. *Ob. Cit.* Pág. 229

trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo de la empresa."³¹

Como se ha visto por lo anterior dicho, es el contrato colectivo la base de las pretensiones del trabajador, que deberá cumplir el patrón, pero también el trabajador se obligara por igual a desempeñar su labor como lo establece la empresa que deba de cumplirse, y con ello las relaciones obrero-patronales desempeñarse, para lo que fueron creadas, organizadas y ordenadas en la ley.

3.2 Naturaleza jurídica de la cláusula de exclusión.

La naturaleza jurídica la podremos encontrar señalada en un primer plano en la Constitución, y en segundo lugar en la Ley Federal del Trabajo vigente, siendo la del segundo ordenamiento la que hace ver la figura de la exclusión en su artículo 395, viéndose en está su inconstitucionalidad.

La Constitución en su artículo 123 fracciones XVI, XXII, primer párrafo, del cual señalan ciertos beneficios y logros, lo señala el constituyente que los trabajadores tienen derecho a ello, es el origen del fundamento de ser inconstitucional lo señalado por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es violatoria de garantía individual que señalaremos más adelante.

³¹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo* I 2ª. Edición 1988. Editorial Porrúa México, pp. 80 y 81

El por qué señalar su inconstitucionalidad es por no permitírsele a este ser libre de elección de su ingreso a un sindicato, o de no pertenecer a ninguno por ser perjudicial lo dispuesto por los estatutos, puntos del contrato colectivo, o por no participar en las decisiones del sindicato en lo referente a paros laborales y emplazamientos a huelga, en el que aunque algunos no estuvieran de acuerdo, la mayoría lo decide lo que se hace, y es donde los dirigentes sindicales según su función es la de señalar su falta o infracción, es proceder a la expulsión o exclusión.

Es necesario el señalar lo dispuesto de las fracciones mencionadas en su exacta redacción, y por ello tomaremos lo más importante de los ordenamientos que estamos enunciando para entenderlos mejor.

El artículo 123 constitucional señala en su fracción XVI así: Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La fracción XXII dice también esto : El patrono que despidiera a un obrero sin cusa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Lo antes mencionado tiene similitud en cuanto a pertenecer o no formar parte de un sindicato, es para observar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 395, la interpretación que se le da este es a donde se observa que en la practica se aplica de manera de que en lugar de beneficios, se perjudica al trabajador en lo de ingresar o no al sindicato, no estando el trabajador por los estatutos y forma de organización y manejo del sindicato, en querer pertenecer a él.

Lo que nos interesa a nosotros es la defensa hacia el trabajador en general, por ser éste la base de la producción industrial y con ello del desarrollo del País, que con las necesidades actuales, está desprotegido de los logros que su derecho social le otorgo para su beneficio, que es el que le señala la Constitución en su apartado A.

Es de señalarse que el sindicato en tiempos actuales, su función es extralimitada para servir en función del trabajador, que en lugar de apoyar es para beneficios de los integrantes del comité directivo del mismo, y lo que se logre con lo otorgado por las autoridades del gobierno, no beneficia en nada al trabajador.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dice al respecto: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera 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 que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

Es lo mencionado por el artículo anterior que hay ya manifestadas las cláusulas de exclusión, la de ingreso y la de separación que forman parte del llamado elemento obligatorio del contrato, la de ingresos es constitucional y la segunda no, siendo ya no discutida esa inconstitucionalidad, pero hay excepciones en donde no se da su situación de ser inconstitucional, porque la figura de la separación está fundamentada con los miembros activos e inscritos del sindicato.

Las situaciones en donde se especifica que no hay responsabilidad para el patrón, en lo anteriormente dicho se dan cuando se verifica que el trabajador es miembro del sindicato, el cual es auténtico el oficio del sindicato en el que se ordena la aplicación de la cláusula.

La responsabilidad laboral no es entendible cuando el hecho de que el patrón sea condenado a la reinstalación del trabajador, siendo mal aplicada la cláusula por el sindicato, el

trabajador demanda la reinstalación, pues en este caso se reinstala al trabajador sin condena para el patrón del pago de salarios caídos.

Es en estos casos en donde el sindicato impone su voluntad sobre la del patrón, siendo contradictorio y como tal es que el contrato en general es un acuerdo de voluntades, con derechos y obligaciones que se deberán cumplir, es violatoria de los ordenamientos establecidos para los contratos, cuando se da manifestado en decisiones de comprobarse que es el sindicato, a través de sus miembros directivos o representantes, que son los que toman decisiones arbitrarias en perjuicio de la clase obrera, sea cual fuere el ramo de su industria.

Es preocupante que el trabajador no sea protegido por decisiones en perjuicio de la libertad de trabajo, que el no formar parte de un sindicato, no permita su desarrollo y su mejora de vida, que en la Constitución no le señala que el no pertenecer a algún sindicato de manera obligatoria, se perjudiquen sus derechos civiles y humanos.

La Suprema Corte de Justicia ha redactado algunas Jurisprudencias al respecto, por señalar en cuestión algunas de importancia que nos dan un conocimiento más a profundidad del tema tratado, son las que señalaremos a continuación en una manera ordenada y entendible.

“Cláusula de Exclusión, Sus Requisitos. Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es precisa la concurrencia de los siguientes hechos: que los motivos y procedimientos de la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma) que la cláusula esté estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión”. Amp. 2546/55/2^a. Rebeca Pérez Torres. Fallado el 8 de abril de 1957.

“Cláusula de Exclusión. Aplicación indebida de la. Pruebas para destruir la confesión ficta del sindicato. Si un trabajador por considerar injustificado su despido demanda diversas prestaciones al patrón y al sindicato manifestando que en forma ilegal le fue aplicada la cláusula de exclusión y la empresa aceptó que había despedido al trabajador por habersele aplicado la cláusula de exclusión por parte del sindicato titular del contrato colectivo, allanándose a reinstalarlo con el salario que la propia empresa indica, y al sindicato se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que se deben tomar en cuenta, son aquellas que tengan por objeto destruir los hechos de la demanda, es decir, comprobar su inexactitud, pues de otro modo equivaldría tanto como a hacer

prosperar excepciones o defensas no puestas en los términos de la Ley; de tal manera que la única prueba en contrario sería la relativa a que se llenaron los requisitos de forma para aplicarle al trabajador la cláusula de exclusión, pero con tal probanza no se destruye la circunstancia alegada por el mencionado trabajador en el sentido de no haber dado causa para la aplicación de dicha cláusula, ya que una cosa es que se llenen tales requisitos y otra los hechos que motivaron la aplicación de la cláusula en mención, y de aceptar por haberse llenado los requisitos de forma se tengan por probados los hechos generadores de la sanción, en contra de la presunción creada a favor del actor, equivale tanto a dejarlo en estado de indefensión para rebatir los hechos o causas que se le atribuyan, no dándole oportunidad de preparar sus pruebas o de impugnar las de su contrario, pues lo que se protege respecto a la confesión de la demandada salvo prueba en contrario, es el estado de indefensión en que puede colocarse al trabajador.” A. D. 5043/67 Sindicato Nacional de Industria de Empleados y Trabajadores de Industria de Telecomunicaciones, S. A. de C. V. 20 de febrero de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 2. Quinta Parte. Febrero de 1969. Cuarta Sala. Pág. 19.

“Cláusula de Exclusión, Comprobación de la correcta aplicación de la. Como el artículo 246 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los trabajadores sindicalizados

sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.”

5ª. Época, Tomo CXXX, pág. 684. A. D. 3551/55. Sebastián Martínez García y Coags. 5 votos.

6ª. Época, Quinta Parte: Vol. VII, pág. 18. A. D. 2390/55. Sindicato de Trabajadores en General de la Fábrica de Cemento Veracruz, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, pág. 87. A. D. 448/56 Agustín Rentería. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LX, pág. 20. A. D. 7891/60 Dolores Alonso Ortiz. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 37.

Es de hacerse notar que lo dicho en estas jurisprudencias es interpretado por el sindicato en forma distinta, porque muchas veces, el trabajador al no conocer con exactitud, a lo que al firmar su

contrato colectivo; no es en beneficio de el sino de las grandes mayorías, en este caso sus compañeros de trabajo son los que al ser en mayor número de gente, y de acuerdo a la política sindical aplicable de ser el sindicato el dueño de las plazas de trabajo en la fabrica o industria, decide a quien aceptar o a quien no dentro de su sección sea cual fuere del sindicato mayoritario, por ideas contrarias a el.

Para mejor entenderlo y con los ejemplos de que en la practica aún se hace omisión a lo dispuesto por la Suprema Corte, en el siguiente punto se mencionara una o unas cláusulas que dicen de la exclusión, dentro de lo que se maneja como contrato colectivo de trabajo, y con registro ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que se entiende es la reguladora de las relaciones obrero-patronales.

3.3 La Cláusula de Exclusión en los estatutos sindicales.

En este punto es para ejemplificar lo que dice un contrato colectivo en unos puntos de su clausulado que si al leerlos el trabajador acepta, no es por su voluntad, sino por voluntad de la mayoría de trabajadores de la fabrica o industria.

Modelo de Contrato Colectivo de Trabajo, conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que celebran por una parte, representado en este acto por..... y por la otra..... representado por su Secretario General señor..... al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Las partes contratantes convienen para los efectos de denominación en el cuerpo del presente contrato, al sindicato.....se le denomina solamente con la palabra "SINDICATO", y a.....se le nombrará como "PATRON" y cuando haya necesidad de hacer mención de la Ley Federal del Trabajo, se le hará con la palabra "LEY".

SEGUNDA.- El patrón reconoce que el sindicato es el único representante genuino del interés profesional dentro de la negociación motivo de este contrato, y por lo tanto de obliga a tratar con los representantes debidamente acreditados del sindicato, todos y cada uno de los conflictos que se susciten con motivo de la prestación de servicios de sus trabajadores. El sindicato, por su parte nombrará a un Delegado y un sub.-Delegado, los cuales en todos los casos deberán ser trabajadores de la negociación, quienes quedan facultados para tratar los conflictos de carácter individual, solamente, cesando en sus funciones cuando se encuentren presentes alguno o algunos de los funcionarios del Comité Ejecutivo del Sindicato.

VIGÉSIMA SEGUNDA.-El patrón se obliga a separar de sus empleos al trabajador o trabajadores que por cualquier causa dejen de pertenecer al sindicato; separaciones que se dan sin ninguna responsabilidad para el patrón y las cuales deberá verificar tan luego como reciba el escrito respectivo del sindicato, de acuerdo con lo previsto en el artículo 395 de la Ley. Así mismo el patrón se obliga a aplicar las sanciones disciplinarias que el sindicato determine.

Texto B. De acuerdo con la cláusula de admisión Empresa y Sindicato determinarán la forma en que se capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la negociación.

POR EL SINDICATO
EL SECRETARIO GENERAL.

POR LA EMPRESA
REPRESENTANTE LEGAL
Y / O APODERADO

Otro ejemplo de lo que es escrito por los sindicatos en sus estatutos es "Sindicato Mexicano de Electricistas-Estatutos México 1992".

CAPITULO SÉPTIMO
DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS; DE LA EXPULSIÓN
DE SUS MIEMBROS Y DE LAS RECOMPENSAS SINDICALES.

Artículo 108.- MOTIVOS DE LA EXPULSIÓN.- Son motivos de expulsión del sindicato los siguientes:

Número 3.- Labor Disolvente.- Hacer labor tendiente a la disolución del Sindicato, a su desorganización o a la desobediencia de sus acuerdos importantes; o recurrir contra éstos ante las Autoridades Administrativas o Judiciales. Conspirar dos o más Agremiados, resolviendo de concierto, cometer alguna de las faltas que se especifican en ésta o en cualquiera de las Fracciones anteriores.

Número 4.- Engaño al Sindicato.- Haber engañado al Sindicato en el momento de solicitar su admisión, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca el Agremiado.

Número 8.- Afiliación a otras Sociedades.- Pertenecer o afiliarse a Sociedades de tendencias opuestas a las del Sindicato y ejecutar actos contrarios a éste en cumplimiento de los objetivos de aquéllas.

Como es de observarse en los modelos anteriores, violar o incumplir las disposiciones estatutarias, el sindicato procede a la sanción y expulsión del agremiado que según ellos, violó los cláusulas establecidas en el contrato colectivo de trabajo e igual en los estatutos del sindicato, siendo por lo tanto que una disposición u ordenamiento, que también en reglamentos se dan; una anteceda a la otra que siendo primero es lo estatutario a cumplir y luego el clausulado del contrato, señalándose para entonces la exclusión.

La función principal del sindicato, que es la de estudio, mejoramiento, y defensa de los intereses de los trabajadores, no se da en nuestros días; se dan otro tipo de situaciones que no son de política laboral, objetivo primordial de las empresas; son política pública al cual el sindicato dice adherirse, porque se dice representa los intereses de la clase trabajadora, pero no es así por lo que busca un partido político, la adhesión de la gente para solucionarle sus problemas, que en nuestros días los empleos es uno de los principales problemas a resolver, sino lo que representa el voto y representación ante el órgano legislativo, el cual las directivas del sindicato se ven beneficiadas con sus representantes, pero no es que busquen el mejoramiento del trabajador, que no es de beneficio sino perjuicio por la situación del País, en lo económico, político y laboral, siendo la última la que nos preocupa y la cual vemos reflejada en nuestro tema.

La cláusula de exclusión se explicara a continuación, para entender su funcionamiento y explicar el porque hablamos de ella.

3.3.1 Los dos tipos de Cláusula de Exclusión.

Para su estudio, la Cláusula de Exclusión se divide en dos apartados totalmente contrarios entre si; la Cláusula de Admisión y la de Separación, las cuales se detallan a continuación.

También llamadas cláusulas de consolidación sindical, y señalando el propósito social, se ha sostenido, es tutelar el interés

profesional, consolidando la unidad del sindicato, la cual a su vez robustece su capacidad de reivindicación, impidiendo que el patrón disponga a voluntad del personal de la empresa, monopolizando de esta suerte el mercado de trabajo.

Para Héctor Santos Azuela, las cláusulas son: "En sentido diferente, se considera que el objeto de las cláusulas de exclusión-admisión y expulsión- repugna con el derecho genérico de asociación, regulado por el artículo noveno de nuestra carta fundamental, toda vez que se obliga a los trabajadores a sindicalizarse y a pertenecer en organizaciones que obviamente no prefieren y que con frecuencia los ultrajan mediatizan y reprimen."³²

Durante la primera época del derecho del trabajo en nuestro País, las legislaciones de Veracruz y Tamaulipas consagraron también la cláusula de exclusión en los textos legales; igualmente el proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, vino a cristalizar lo que hoy es nuestra Ley Federal del Trabajo, también acepta la cláusula de exclusión, recogiénola de las legislaciones de los Estados de Veracruz y Tamaulipas.

Se ha tachado a al cláusula de exclusión de anticonstitucional en virtud de que se dice va en contra del artículo 123 (fracción XVI inciso h) de la Constitución, que establece que serán condiciones

³² SANTOS Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. Editorial UNAM 1987. México, pág. 187.

nulas y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en el contrato, todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia.

La base de la legalidad de la cláusula de exclusión la encontramos en el contrato colectivo de trabajo, ya que en el momento en que un trabajador ingresa a prestar sus servicios a determinada empresa que tiene pactada en la contratación colectiva la cláusula de exclusión.

Esto es a manera de introducción de lo que especificara cada una dependiendo de lo que señale como sus requisitos para aplicar esas cláusulas, su contenido varía según se de el supuesto planteado, y nos dirá lo fundamental de la aplicación de ellas.

3.3.2 Admisión.

Esta cláusula se llamará de admisión porque es la que permitirá la entrada de los individuos a los que se desea contratar, la cual es de las dos cláusulas la que menos problemas tiene, por la forma de su selección de la gente a contratar, siendo para ello lo que a continuación mencionaremos.

La cláusula de inclusión o de exclusión por ingreso como se le ha denominado tradicionalmente y que se encuentra reglamentada en el artículo 395 de nuestra Ley y que consiste en la facultad que tienen los sindicatos de imponer al patrón la obligación

de que solo pueden entrar a prestar sus servicios al centro de trabajo los elementos sindicalizados: artículo 395. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y ya que presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Es aquí que el sindicato hace valer su autoridad o representación al señalarle a la autoridad del trabajo, que si se encuentra en ese supuesto, no es factible contratarlo, porque no se representa a la mayoría, sino a intereses particulares o de unas cuantas personas, a las que la mayoría del sindicato más grande, no permite o niega la entrada a las personas que no son afines a sus intereses.

Es la cláusula de admisión, para Héctor Santos Azuela: "Efectivamente, el derecho mexicano del trabajo autoriza la inclusión en el pacto sindical-contrato colectivo del trabajo- de la cláusula que obligue al patrono a preferir a los trabajadores sindicalizados que el sindicato titular de ese instrumento proponga, frente al supuesto de

plazas vacantes o de reciente creación (artículo 395 LFT), cláusula que se conoce en la doctrina como “de exclusión”, de “ingreso” o también “de admisión.”³³

Podemos señalar que la cláusula de exclusión por ingreso es anticonstitucional, se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa.

El sindicato es el que tiene el monopolio del trabajo, pero debe de someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer, es el sindicato que al no encontrar oposición lo hace.

Es con lo anteriormente comentado, que de las dos cláusulas es la que menos dificultad tiene para poderse entender, y de sencillo aplicársele a el trabajador, que quiera formar parte de el desarrollo de la industria nacional, el sindicato es el primer escalón para poder seguir en la búsqueda de una mejor vida, y de una mejora salarial.

La cláusula de admisión para el patrón es una limitante en lo que se refiere a las contrataciones para ciertas áreas en donde no

³³ SANTOS Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* pág. 183.

se requiere ser, porque así lo considere el sindicato, ser sindicalizado para desarrollar tareas laborales no conjuntas; es como se dice que la penosa necesidad de comer lo que lo obliga a formar parte de un sindicato que no va acorde a sus principios, y que lo que primero satisface es a los dirigentes y no al trabajador, que es la base principal de éste trabajo.

Al entrar a trabajar se le señala cuales serán sus funciones y obligaciones, del pago de sus cuotas, de los servicios que debe prestar al sindicato, si es que se le designa alguna función a desarrollar, que serían desde la organización de paros laborales, pliegos petitorios, apoyo a la huelga, situaciones que en lugar de beneficio trae perjuicio para el trabajador.

Situaciones que no se dan con la otra cláusula, la de separación que es la que nos interesa con mayor precisión, en lo de separar al que no siga los lineamientos que el sindicato le impuso como normas, y éstas lesionen los intereses del trabajador.

3.3.3 Separación.

La cláusula de exclusión por separación es extensa en su gran parte, pero señalaremos sus principales puntos que hacen que sea considerada como inconstitucional para nuestra legislación, sobre todo en lo que a lo laboral se refiere.

Para que se de el supuesto de la separación, es necesario decir que la cláusula tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato, encontrándose que ésta es sancionada y prohibida por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad, a menos de existir una causa justificada.

Se señalan seis puntos para su procedencia, entre los cuales se dice los siguientes argumentos:

En primer lugar, debe de existir pactada en el contrato colectivo de trabajo.

En segundo lugar, sólo puede ser aplicada a los miembros del sindicato pactante.

En tercer lugar, debe ser votada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de la organización.

En cuarto lugar, debe concederse al acusado el derecho de ser oído y vencido en juicio (la garantía de audiencia que consagra el artículo 14 de la Constitución debe ser respetado cuando se pretenda aplicar la cláusula de exclusión).

En quinto lugar, que la falta cometida por el trabajador a quien se trata de aplicar la sanción, esté prevista igualmente en los estatutos de la organización sindical.

En sexto lugar, debe ser comunicado por escrito al patrón con copia del acta de la asamblea que haya votado la aplicación de la cláusula de exclusión.

La base de la legalidad de la cláusula de exclusión la encontramos en el contrato colectivo de trabajo, ya que en el momento en que un trabajador ingresa a prestar sus servicios a determinada empresa que tiene pactada en la contratación colectiva la cláusula de exclusión, prácticamente el trabajador ya está aceptando y se está haciendo sabedor de sus consecuencias.

La disyuntiva del trabajador es aceptar o no las condiciones que se le señalan y por lo tanto, el no tener trabajo ¿Es benéfico para él? el decidir lo pone en la situación de aceptar o quedarse sin trabajo, y debido a la situación del País, no permite pensarlo mucho y sobre todo sin la protección de alguna autoridad que le procure beneficios.

Con la apreciación de otros autores, el interpretar de cada uno de ellos de la cláusula de exclusión, de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, más los reglamentos y estatutos sindicales, cada uno lo ve desde un enfoque particular y de él; hay algunos que si ven lo que se perjudica al trabajador y el que no tenga protección,

y otros que lo mencionan y que no dicen de señalar soluciones, situaciones que en manos de los legisladores o diputados en el Congreso de la Unión, en materia laboral ven a futuro reformas a situaciones como las mencionadas.

Baltasar Cavazos Flores refiriéndose a lo que expreso en su momento el maestro Mario de la Cueva, en lo que dice: "tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional." El Dr. Cavazos concuerda con el maestro De la Cueva, al decir " la cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no se puede obligar aun trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula."³⁴

Coincidencias que se dan entre los estudiosos de ésta rama del derecho, en los cuales las violaciones a situaciones que permite y señala la Constitución como permitidas por ella, son motivo de referirnos con más empeño en ello, para señalar errores y buscar soluciones.

La expulsión de los trabajadores amparados por la cláusula, no se debe de dar, si es el sindicato de manera arbitraria el que la hace valer y no permitiendo defenderse al trabajador, con derechos que le otorga la Constitución, a lo cual el gobierno federal le debe de proporcionar esos medios de defensa que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría Federal de la Defensa

³⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Ob. Cit.* pág. 445

del Trabajo, y en un determinado caso lo que determine la Suprema Corte cuando la afectación no es de uno, sino de varios, afectando el funcionamiento dentro de la industria nacional sea el ramo del cual se trate.

Para Héctor Santos Azuela, la protección al derecho individual de los trabajadores es, la expulsión del sindicato o las medidas disciplinarias que en su caso pretendan aplicarse, deberán ser ajustadas a los motivos y procedimientos regulados en los estatutos.

Luego dice al respecto: "La primera deberá ser acordada por la asamblea general de los trabajadores después de oír en defensa al acusado y ponderar los elementos probatorios ofrecidos al respecto, habida cuenta que la resolución condenatoria deberá ser adoptada por las dos terceras partes, cuando menos, del número total del sindicato (artículo 371, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo). En el acta de expulsión deberá asentarse el nombre y la firma de los asistentes, y se enviará una comunicación para el patrono, el que operará la separación correspondiente, sin ninguna responsabilidad."³⁵

Situaciones que no se dan en lo expresado por Reynold Gutiérrez Villanueva cuando dice: "El objeto del sindicato puede ser tan variado como la imaginación y sentir de quienes redactan los estatutos. Sin embargo, el contenido no debe de rebasar los límites

³⁵ SANTOS Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* pág 186.

establecidos por el artículo 356 de la ley laboral, o sea , el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de grupo. De ahí entonces, la cláusula que señala el objeto de la asociación pueda establecer desde el mantenimiento de los regímenes para el disfrute de los agremiados y sus familias."³⁶

Los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, que no se dan en la practica y que diría así: En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá por el sólo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se traten de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y que las ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

³⁶ GUTIERREZ Villanueva, Reynold. *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad*. 1ª edición 1990 editorial Porrúa, México. pág. 121

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

Como hemos notado en lo anterior, y por lo dicho por los que se dedican a estudiar el tema, cada quien lo interpreta de acuerdo a su manera de cómo lo ve establecido en los ordenamientos, Constitución y Ley Federal del Trabajo, el cual se nota que es necesario establecer bases para modificar artículos en la ley y los estatutos de los sindicatos en base a nuevos tiempos, que son lo que necesita nuestro País para desarrollarse a nivel mundial.

La única preocupación para nosotros es que se establezcan bases para que los legisladores, hagan lo necesario para establecer nuevas conductas en la ley, y con ello que los trabajadores no sean el punto más débil de las relaciones obrero-sindicato-patronales.

Situaciones distintas que se dan en lo referente a los Trabajadores al Servicio del Estado, hay señalada una prohibición en el artículo 76 de ésta Ley Federal, que cuando se analiza a la luz de otros artículos del mismo ordenamiento, con los que entra en contradicción.

El artículo 62 señala que las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles una vez corrido el escalafón, serán

cubiertas en un 50% libremente por los titulares y el otro 50% por los candidatos que proponga el sindicato, lo que implícitamente equivale a una cláusula de admisión, aunque limitada.

Por otra parte, el artículo 74 indica que los trabajadores que fueren expulsados del sindicato, perderán por ese solo hecho, todos los derechos sindicales que la ley concede, disposición que asemeja mucho al contenido de una cláusula de separación.

Pero lo apremiante para nosotros es de solucionar lo relacionado con los trabajadores en general, que es la de mayor importancia en el derecho laboral para el cual, es intervenir y solucionar conflictos en el ámbito del trabajo.

CAPITULO IV.

GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

4.1 Análisis de la Cláusula de Admisión: Garantías Individuales de/o Asociación.

Hablaremos de las garantías individuales, para lo que en el derecho laboral será violatorio de la libertad de trabajo, en este primer punto se vera lo relativo a la asociación de individuos, en lo concerniente en tener un trabajo digno acorde a su preparación y desarrollo intelectual, remunerativo y satisfactor de sus necesidades primordiales, y lo más importante ver que sus logros sociales que establece la ley, no les sean afectados.

Libertad de reunión y asociación.

Este derecho está consagrado a título de garantía individual en el artículo 9º. constitucional, bajo los siguientes términos: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito."

La cláusula de exclusión de admisión, es aceptada por el derecho mexicano del trabajo autorizando su inclusión en el pacto sindical o en un mejor entendido el contrato colectivo de trabajo, la cual obliga al patrón a preferir a elementos sindicalizados que serán

designados por el sindicato titular del contrato le proponga, frente al supuesto de plazas vacantes o de reciente creación.

Para Mario De La Cueva, el concepto de reunión es: "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses."

Para el concepto de coalición dice: "Es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que se llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato."

Para el concepto de sindicato o asociación sindical opina: "La libertad se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales."³⁷

El mencionar lo anterior es para hacer la observación de el poder del sindicato, en lo que se refiere a tomar decisiones de acuerdo a los principios de su constitución como órgano

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* pp. 235, 239, 241.

representativo de los trabajadores, en los que se establecen que deben de cumplir con sus estatutos, reglamentos y principios ideológicos que el sindicato que sea, le maneje a los individuos que deseen pertenecer a él.

Ese poder ha sido mal aplicado por sus componentes, en éste caso por su mesa directiva, que sea cual sea el sindicato del que se hablara sus integrantes son en ocasiones los que imponen decisiones que de alguna manera son arbitrarias, y en perjuicio del trabajador que no acepte lo que le establezca el sindicato; por señalar un ejemplo de que no es por la capacidad del individuo que desee trabajar, que el no afiliarse al sindicato o que no pertenezca a un sindicato mayoritario con ideologías diferentes, se le negara el trabajo y en ese lugar pondrán a un familiar, recomendados, e incondicionales de los sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo.

En un sentido diferente, se considera que el objeto de las cláusulas de exclusión de admisión y expulsión repugna con el derecho genérico de asociación regulado por el artículo noveno de nuestra carta fundamental, toda vez que obliga a los trabajadores a sindicalizarse y a permanecer en organizaciones que obviamente no prefieren y que con frecuencia los ultrajan, mediatizan y reprimen.

Se dice que se objeta la libertad de asociación, por no entenderse como un derecho absoluto, aparte de que, en la especie,

prevalece el interés profesional sobre aquel particular de cada trabajador.

Un supuesto se maneja de ésta manera: "Los trabajadores que reciba el patrón, cuando exista la cláusula de exclusión deberán ser miembros del sindicato contratante". Los partidarios de esta cláusula sostienen que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciban la negativa.

Lo mencionado en los párrafos anteriores, son de alguna manera el señalamiento de algunos de los derechos de los trabajadores que no son respetados, y que de alguna forma no se cumple con lo dispuesto en la Constitución en su artículo 123 apartado A, además violatorio de sus garantías en su artículo noveno.

Uno de los principales derechos de los trabajadores, que por mencionar es la fracción XVI del artículo 123 apartado A que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Por señalar en primer lugar éste derecho de varios otros de los que no se respetan para el trabajador.

El artículo 9º. de la Constitución dice esto: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

En los ejemplos cotidianos de nuestro país, no se ve permitido el asociarse libremente para la búsqueda de un trabajo, es por las personas que sin hacer valer el objetivo primordial y de seguridad que sea el sindicato que fuere sostenga como la base de sus derechos sociales hacia el individuo-trabajador, hace que el sindicato su figura jurídica, se emplee para el perjuicio del obrero, no permitiéndole su derecho de elección de lo más favorable para su buen desempeño en la industria; que es de donde el quiera o no quiera ser parte de alguna sección, de algún comité o donde se le señale que debe hacer para no permitir subordinaciones de otra sección del sindicato.

Esas personas son los directivos del sindicato que por alguna manera, son personas que son impuestas por otras que en

su mayoría son políticos, de los cuales entre sus principales lemas de campaña es de satisfacer de las necesidades de trabajo de la población, sin que se lleguen a cumplir algunas, buscan con esos líderes que la mayor parte de sus integrantes, los obreros para con el sindicato sea la manera de no encontrarse convencido con las políticas laborales del gobierno; manifestando ellos la inconformidad a través de manifestaciones, marchas o paros.

El derecho público subjetivo de asociación consagrado en el artículo 9º. constitucional, es el fundamento de la creación de todas las personas morales privadas, llámense éstas asociaciones propiamente dichas (previstas por el artículo 2,670 del Código Civil), sociedades civiles (artículo 2,688 del Código Civil), sociedades mercantiles (en los términos de la ley de la materia), sociedades cooperativas, etc.

Todas estas entidades especiales, cuya existencia y fundamento jurídicos arrancan del artículo 9º. constitucional, se organizan y regulan por los ordenamientos correspondientes y que propiamente se ostentan como reglamentarios de dicho precepto de nuestra Ley Fundamental.

También la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo noveno constitucional a título garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patronos, oponible al Estado y a sus autoridades.

Es por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional fracción XVI.

De la relación jurídica que implica la garantía específica de libertad contenida en el artículo noveno constitucional se deriva para el sujeto activo de la misma un derecho subjetivo público individual, consistente en la potestad o facultad que tiene el individuo de reunirse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica (libertad de reunión), así como de construir con ellos toda clase de asociaciones (*latu sensu*) que persigan un fin lícito y cuya realización no implique violencia de ninguna especie.

De la mencionada relación jurídica se desprende para el Estado y sus autoridades la obligación correlativa, que estriba en no coartar las libertades de reunión y asociación garantizadas constitucionalmente bajo las condiciones indicadas.

El ejercicio del derecho público subjetivo correspondiente, no debe de estar condicionado a ningún requisito cuya satisfacción quede al arbitrio o criterio de la autoridad.

En otras palabras, todo gobernado puede, con apoyo en la disposición constitucional, reunirse con sus semejantes o celebrar con ellos una asamblea para hacer una petición o para protestar

contra algún acto autoritario, sin que dicha potestad se sujete a condición alguna.

Dice el Dr. Ignacio Burgoa al respecto: "Una cosa es sujetar la celebración de la asamblea o reunión a un permiso previo (lo que es inconstitucional), y otra disolverla en casos apuntados, mismos que lógicamente no pueden juzgarse a *priori*, ya que se traducen en fenómenos que por necesidad acaecen o pueden acaecer durante el desarrollo de la asamblea o reunión de que se trate."³⁸

Es necesario en su momento manifestar la inconformidad que se da cuando no se cumple con lo que establece nuestra Ley Fundamental, en lo del trabajo principalmente es donde se manifiesta lo que no se respeta por ordenarlo la ley, y la violación de algunas garantías del individuo, en este caso de asociación.

Es de alguna manera preocupante que el trabajador no se vea protegido por la constante violación de sus derechos y garantías, y que las autoridades laborales no revisen el fondo del asunto que origine el que no el trabajador este de acuerdo, con la ideología y política que le imponga su sindicato.

³⁸ BURGOA, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. 19ª. Edición, 1985. Editorial Porrúa S.A. México, pág. 383.

Hay algunas consideraciones, que se señalan para comprender un poco más mejor lo que es el término asociación, que señalaremos en los siguientes párrafos.

La libertad de asociación y de reunión, considerada como derecho subjetivo público individual derivado de una relación jurídica entre gobernantes y gobernados, ha seguido en la historia la misma suerte que cupo a la libertad genérica, esto es, la de haber sido, hasta antes de la Declaración Francesa, un mero fenómeno fáctico sin consagración jurídica.

Esto significa que puede uno asociarse o reunirse, que el poder público lo permitiría sin que se alterase el orden, porque le tendría tolerancia y condescendencia; pero de alguna manera intervendría si fuera necesario si los fines no fueran los correctos, situaciones que en la historia, lo vemos ejemplificado en la época medieval, en donde se nos menciona a las corporaciones como tipo de asociaciones fabriles y comerciales, en tiempos de Luis XVI en donde uno de sus ministros de apellido Turgot, aseguraba que las corporaciones eran consideradas como una rémora para el desenvolvimiento industrial y comercial de Francia, en la que en un principio de respeto su desenvolvimiento y funcionamiento, porque se aseguraba que dichos organismos se perfilaban como obstáculos que en demostración del derecho subjetivo público individual no se veía y que sus fines eran otros.

Siendo nuestra legislación con la de Francia de iguales características, los diputados constituyentes de 1857, que en esos momentos de pugnas políticas, no tomaban en cuenta al grueso de la población, en especial Luis L. Vallarta se opusiera a todo lo que implicara asociaciones, porque eran los principios de lo que mas tarde se conocí como asociaciones profesionales, y hoy en la actualidad son los sindicatos, cosa parecida a lo que hizo Chapelier que a manera de votación prohibió en una ley la formación para el futuro de asociaciones profesionales, pues estimaba erróneamente que sería un obstáculo en el desempeño de la libertad de trabajo.

Es en lo concerniente que las garantías individuales de un trabajador, para la búsqueda de un trabajo que le permita un modo decoroso de vida, se ve perjudicado desde un inicio al solicitar su ingreso y aceptación con los demás individuos dentro de la industria, en donde los órganos de gobierno de el Estado, en un principio le proporciona apoyo y orientación, pero luego apoya decisiones que van en contra de lo que la Constitución señala que el individuo podrá asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, en este caso de trabajo el que es impedido sino cumple con disposiciones que van en contra de sus principios.

Nuestro objetivo es que el individuo trabajador, sea el beneficiario por ser parte del desarrollo de el País, pero nos vemos con la incertidumbre de que no es así en lo anteriormente comentado, el cual necesita de apoyo y no de trabas para poder desempeñarse.

4.2 Análisis de la cláusula de separación: Garantías individuales de/o Derecho al Trabajo.

En este punto veremos lo que nos dice el artículo 5º. de nuestra Constitución, en claro señalamiento con el artículo 123 apartado A del mismo ordenamiento, y en concordancia con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo señalando la exclusión por separación del trabajador; de igual forma lo de su violación de garantías individuales de trabajo, y como es que se dan éstas.

Primero nos referiremos al artículo 395, que dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera 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 que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Es lo dicho por el artículo donde no se ve que se respete por las partes, en la relación obrero-patrón, por ser el sindicato el medio de contratación, que la relación no se de cómo está

establecida, porque el trabajador no sea de la ideología de la sección que lo contrato.

Es necesario ver lo que señala el artículo 5º. de nuestra Constitución, porque es la Ley Suprema que se antepone de una secundaria, que en esté caso es la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que pierde su sentido jurídico, y es en la Constitución donde se ven los derechos no respetados por la autoridad laboral, que con la imposición y fuerza del sindicato, no permite el desempeño de una persona en lo que es tener un trabajo digno y remuneratorio que de la subsistencia a él y su familia.

El artículo 5º. dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

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

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que se pretenda erigirse.

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Es en los últimos dos párrafos que se señala lo que no se le puede hacer a cualquier persona, que busque tener un trabajo digno y remuneratorio, situación que por lo regular se da al contrario en los sindicatos fuertes y mayoritarios de la industria nacional, por poner un ejemplo Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato Petrolero, Sindicato de Telefonistas, entre otros muchos.

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, según afirmamos, en lo que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad.

Esto significa que es el trabajo fuente primordial y necesaria del hombre para sus principales satisfactores, vivienda, alimentos y vestido, necesidades prioritarias en su desempeño laboral, con las que su rendimiento será el adecuado y la relación con el patrón en los mejores términos.

Es por esto por lo que la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable *sine qua non*, para el logro de su felicidad o bienestar.

La libertad de trabajo se hace extensiva a todo gobernado, a todo habitante de la República, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.), así como a todo sujeto que tenga dicha calidad, en los términos explicados del concepto respectivo.

Es el Estado quien regula la aplicación de sus leyes, observando en ellas, que no haya contravención de las buenas costumbres, o de las normas de orden público, que se de la licitud, en el quehacer del individuo, observándose la buena aplicación del derecho de la Constitución y sus Leyes respectivas.

El quedar vedado la libertad de trabajo por determinación judicial, es en cuanto se refiere a que se ataquen los derechos de un tercero, deberá recaer en un proceso previo, y que se cumplan los requisitos previos señalados en el artículo 14 constitucional, a favor de aquel a quien se pretenda privar de ese derecho libertario.

Esto es no negarle a cualquier individuo a través de la resolución judicial, que le sea impuesta, el que pueda desempeñar como trabajo que le acomode, observándose la licitud, sino cuando

es que afecta a un tercero, lesionándole a este sus derechos respectivos de trabajo.

Limitaciones que nos señalan en estos supuestos, lo que el Estado considerará cuando se altere el orden público, que sea necesaria su intervención para cumplir con lo dispuesto por la Constitución; pero con otros supuestos más observaremos prohibiciones y ordenamientos contrarios, que son el motivo de hablar con la importancia que merece quedar el individuo trabajador, si se alteran sus garantías individuales.

Hablaremos de cuando se da por resolución gubernativa, también quedado vedado la libertad de trabajo, si así lo considera la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad, que significa que cuando la colectividad sea la afectada por establecer el Estado que así se dio la situación, la autoridad administrativa no tiene la facultad de restringir a un individuo el ejercicio de la libertad de trabajo si sujetarse para ello a una disposición legal; situación que si se permitiría si se llega a vulnerar los derechos de la sociedad, si la situación no se da así será violatoria de el artículo 5º. de la Constitución.

Las situaciones que se dan con el que con los reglamentos y leyes intrínsecas que se crean por el poder legislativo, muchas veces carecen de validez cuando son mal aplicadas por la autoridad administrativa que pretenda hacerlas valer; esto es que otros

artículos constitucionales, por mencionar el 16º. constitucional que habla de la fundamentación legal.

Se da la violación de el artículo 16º. por no respetarse lo que se dice: "Funde y motive la causa legal del procedimiento.", esto es el revisar como se formulan y dictan estos reglamentos y leyes perjudiciales para el individuo trabajador, motivo de lo que estamos hablando.

Surgen las contradicciones entre los Poderes de la Unión, Ejecutivo y Legislativo, con las situaciones que mencionaremos enseguida.

Cuando es aplicada por el Ejecutivo, se dice que es vulnerable la garantía individual porque hace al reglamento administrativo, que sea obligatorio para todos, porque es alterado el derecho social, finalidad que nuestros gobernantes señalan que es permitido para no alterar el orden de la sociedad, pero en este sentido el derecho al trabajo se ve imposibilitado, si se toma en cuenta que es un logro obtenido en la Constitución.

Es con los representantes del Legislativo, senadores y diputados, que ellos al redactar las leyes, deben observar la estricta aplicación en lo referente a no violar las garantías individuales que en este caso son de libertad de trabajo, manifestando que ello requiere de ahondar en el tema en los trabajos de sus cámaras respectivas, señalando si es necesario durante sus periodos

ordinarios que se vea lo de las leyes relativas a garantías constitucionales, si no fueron tratados en su periodo extraordinario, de acuerdo al artículo 16 transitorio, 6 transitorio y 73 constitucional fracción XXX, en materia federal que el trabajo.

Como se ha visto en lo referente de quién será el que aplique alguna medida de autoridad si es que se afectan los intereses de la sociedad, hace al poder judicial a través de las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia, las que determinaran las condiciones que deberán los órganos en cargados de aplicar las leyes que rigen a los individuos dentro de la sociedad, con más referencia a lo que es el trabajo.

Dice una jurisprudencia al respecto del artículo 5º. Constitucional en los siguientes términos: *La facultad para reglamentar el artículo 4º. Constitucional (actualmente 5º.) es exclusiva del Poder Legislativo de los Estados o de la Unión y la reglamentación que hagan las autoridades administrativas es anticonstitucional.*³⁹

Por tal motivo, un reglamento administrativo no debe reglamentar una garantía individual, en especial la relativa a la libertad de trabajo, que es a lo que equivaldría la determinación de los casos en que se vulneren los derechos de la sociedad y, por ende, la prohibición del ejercicio de dicha libertad en los mismos.

³⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, Apéndice al tomo CXVIII, tesis 134. Tesis 24; 216 de la Compilación 1917-1965 y 491 del Apéndice 1975, Segunda Sala.

Ante todo se señala que el encargado de la elaboración de las leyes es el Legislativo, que hace que los ordenamientos del ejecutivo como son los reglamentos, no tengan validez necesaria en la aplicación que disponga una violación de garantías individuales; por ello al elegir a los representantes del legislativo senadores-diputados, los individuos que son la sociedad, manifiestan sus principales necesidades, siendo ella la de el trabajo la que no permite que se altere su principal función.

Es esto lo que nos confirma que los representantes elegidos para gobernarnos, no pueden vulnerar nuestros derechos, sino por orden del legislativo que disponga para ello, pero nunca a perjudicar.

Todo lo que implique el daño a los intereses de los derechos de la sociedad, debe establecerse por una ley en sentido material y formal, esto es, por un acto jurídico creador, modificativo o extintivo de situaciones abstractas e impersonales emanado del poder legislativo, bien sea local o federal.

La limitación a que si el Estado, puede obligar al individuo a prestar el servicio público que necesitare el Estado como es lo de las armas, jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, estos se prestarían con carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serian obligatorios y retribuibiles en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale, son algunas consideraciones como

esta que constriñe al individuo a desempeñar ciertos servicios aun en contra de su propia voluntad, si contemplamos que todos los individuos con libertad de trabajo podemos escoger la labor que más le agrade y que estime más idónea para el logro de su felicidad o de sus aspiraciones, se ve explícita la violación de sus garantías individuales.

El artículo 5º. señala estas obligaciones, que es de que el Estado el que solicita de la participación del individuo, pero aunque le haya la retribución asistida en ella, no es la forma en la que se obliga al individuo a contribuir con el desarrollo de la sociedad y del País, en limitar el desempeño de cualquier labor que uno desee, encuentra obstáculos.

La obligatoriedad de los servicios públicos que indica la disposición constitucional es meramente declarativa, estas serán aplicadas por la legislación secundaria federal o local, determinar las circunstancias y pormenores en que se deben desarrollar los servicios públicos obligatorios.

Se menciona que estas responden por su naturaleza misma, a necesidades colectivas, cuya colmación incumbe a todo miembro de la sociedad, según afirmamos.

La libertad de trabajo que señala el artículo 5º. Constitucional esta asegurada en la Ley Suprema, cuando dice "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa

retribución y sin su pleno consentimiento”, se puede manifestar el descontento de el individuo, en donde hay obligatoriedad, más no gratuidad, cosa que es diferente cuando son para la elección de las autoridades que habrán de gobernarnos, éstas deben desempeñarse obligatoria y gratuitamente, es decir, sin o contra el consentimiento del gobernado y sin retribución alguna.

Otra limitante de la libertad de trabajo, como lo dice el artículo 5º. de la Constitución es: “La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”, es en ella que hay una prevención constitucional, que se traduce como que hay prohibición impuesta a aquellos individuos que no tengan el título correspondiente para ejercer las profesiones en que este requisito se exija necesario.

Quién las reglamentará para su cumplimiento será el Poder Legislativo local de la Entidad en donde se expida esos títulos con la profesión que se señala, por también disponerlo así la Suprema Corte, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 121 constitucional en su fracción V.

Es aquí donde se observa que al permitírsele a los extranjeros el ejercicio de cualquier profesión, es también limitante para el mexicano que se permita el establecimiento de verdaderos consorcios extranacionales prefiriendo a los extranjeros para

desempeñar esas labores que a los mexicanos, esta no se puede porque su mismo rango constitucional lo impide.

Dice el Dr. Burgoa a esto: "Debe dejarse en libertad al legislador ordinario para adoptar cualesquiera medidas tendientes a la finalidad que la adición propuesta persigue a efecto de que según las necesidades sociales, culturales y económicas del País en materia profesional, se establezcan normas jurídicas que puedan conseguir un justo equilibrio entre el objetivo de tutelar al profesionista mexicano y los requerimientos de cooperación profesional extranjera a favor de México, sin tener que modificar periódicamente el aludido precepto de la Ley Fundamental."⁴⁰

Hay una limitación a la libertad de trabajo, en lo que se refiere a el trabajo de los menores de 16 años, que dice que no debe desempeñar labores insalubres o peligrosas, ejercitar un trabajo nocturno industrial o prestar servicios después de las diez de la noche en establecimientos comerciales (fracción II del artículo 123 constitucional); aquí hay también una prohibición absoluta señalando que los niños menores de doce años deberán trabajar o ser sujetos de un contrato de trabajo, aquí se observa limitaciones y prohibiciones a la libertad de trabajo para preservar a cierta categoría de personas desde el punto de vista higiénico y moral principalmente.

⁴⁰ BURGOA, Ignacio. *Ob. Cit.* pág. 326.

Es en esta relación entre el artículo 5º. constitucional y el 123 de nuestra Ley Fundamental, donde se percibe claramente la aplicación concreta de la tesis del insigne Ignacio L. Vallarta, relativa a la extensión normativo constitucional de las garantías constitucionales, que no se estipula o se le nombra como garantías individuales, limitando o prohibiendo a la libertad de trabajo consagrada como derecho subjetivo público establecido en el artículo 5º. constitucional.

Es con todo lo mencionado que aunque la Ley Suprema, que es la Constitución otorgue derechos y privilegios en algunos casos específicos, las leyes de los gobiernos de los Estados, según sea el caso modifican conforme a su legislación propia, lo que sea contrario y perjudicial a la sociedad, aunque la Carta Magna-Constitución sea aplicable a toda la Federación por igual.

4.3 La Libre Contratación como alternativa a sugerir.

Este punto lo consideramos de gran importancia para nuestro trabajo, porque en él señalaremos la figura del sindicato, en un sentido más objetivo de su contribución dentro de las relaciones laborales, sus logros y objetivos, y hasta de sus extralimitaciones, de cuanto se ha dicho a lo largo de nuestro desempeño en lo manifestado por ejemplos cotidianos, en la vida de nuestro País y de la contribución para la sociedad.

Para hablar de esto es necesario señalar lo que dicen estos artículos, que son el 4º. y 5.o de la Constitución, de sus primeros párrafos que, dicen así:

Artículo 4º. "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

"Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo."

Esto lo señalamos como la igualdad de los individuos en la diferencia de sexos, pero también lo que se refiere a la familia en su desarrollo dentro de la sociedad, el cual señala la ley que deberán observarse ciertas obligaciones, en la satisfacción de necesidades; dentro de lo cual el derecho de libertad de trabajo, para que un individuo los proporcione es básico para alcanzar ese fin. El porque es necesario para el individuo-trabajador, el proporcionar los satisfactores primordiales de casa, vivienda y alimentos, el mismo trabajo será el que se lo de, estableciendo para ello las leyes que regularán esa actividad entre los individuos obrero-patrón, regulándola el Estado a través de sus instituciones como la Secretaria del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para su estricto cumplimiento.

Es en desarrollo de las relaciones para el trabajo, que la figura del sindicato, desde el punto de vista jurídico establece las

bases de las figuras del obrero y del patrón, de su desempeño laboral y de sus prestaciones salariales, aunado a ello la competitividad de las empresas dentro de la rama industrial a la cual se dediquen.

Pero de todo lo que el sindicato logre y proporcione, son algunas de sus extralimitaciones, las que nos hacen hacer el comentario de que el sindicato en sus líneas directrices deben de ser motivo de constantes análisis de cambio y renovación dentro de sus estatutos y reglamentos, porque en sus dirigentes está la situación que nos preocupa y la cual es motivo de este trabajo.

Dirigencias que deben renovarse, con individuos que deben de ser jóvenes y con capacidad en la toma de decisiones, de tipo salarial y de oferta de trabajo, y del desarrollo a la industria que pertenezcan, y no con personas que buscan satisfactores personales y no colectivos, siendo en gran parte personas adultas grandes que buscan sólo su bienestar.

Por señalar como ejemplos dentro de las organizaciones sindicales, los representativos son los de la CTM (Confederación de Trabajadores de México), entre ellos los sindicatos como: Petroleros, Trabajadores de la Educación, Comisión Federal de Electricidad, los Telefonistas, entre otros; estos sindicatos son representativos de esas directivas que no avanzan en el desarrollo y modernización de la clase obrera, por ser su ideología conservadora y que no permite que entren las nuevas ideas de organización y

avance de la clase trabajadora, limitando el trabajo a aquellos que están capacitados para su desempeño, favoreciendo intereses ajenos y familiares, que aunque no sea gente capacitada y preparada, se les otorga el trabajo, negándolo a aquellos con capacidad, y hasta discriminando su sexo o estado civil.

Es la Constitución su fundamento del individuo, para exigir que se cumplan debidamente lo establecido en sus artículos, principalmente lo que se le concede a todo mexicano, con libre goce de capacidad y ejercicio en el artículo 123, y con mayor anterioridad lo que le concede el artículo 5º. en su libertad de trabajo.

El artículo 5º. dice así: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

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

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Lo que dice el artículo sólo ésta escrito, pero en la practica se condiciona su desempeño al arbitrio de sus dirigentes, en el papel que le corresponde al sindicato, porque se une a ellos o contra ellos, por lo que se argumente y mencionen sus estatutos, como deberes de todo sindicalizado miembro de las industrias, o

hasta en el Estado mismo que regulará su función y desempeño, se llega a dar.

El de importancia para nosotros es el de los trabajadores en general, siendo este el menos favorecido en las políticas laborales, empresariales, públicas del País; su problemática en la interpretación de la ley laboral en su artículo 395, es aplicada en perjuicio del trabajador, la mayor parte de ocasiones y sin la defensa para ello, más la violación de sus garantías individuales, que la Constitución no le permitirá que se den.

La relación con el artículo 123 apartado A señala al respecto del trabajo del individuo, su libertad de empleo y sus derechos y obligaciones que le señala el legislativo, se de su cumplimiento y dice:

Artículo 123.- "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Fracción V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un

peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Segundo párrafo de la fracción VI.- Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Fracción VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Fracción X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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

Fracción XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

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

Inciso g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

Inciso 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.

Fracción XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”

Ejemplos claros de hoy en día son los de el desempeño de los futbolistas profesionales, que si la constitución en la fracción XVI del artículo 123 apartado A, le dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", es en momentos actuales motivo de sanciones, aplicaciones de reglamentos, suspensión de labores, por parte de las autoridades según se establecen como deportivas de la profesión que se hable; inequívocamente mal aplicadas por ese tipo de personas, que no pueden privar de su trabajo a la persona que lo desempeña, por dictámenes absurdos y fuera de lugar, cuando la profesión a desempeñar, es el sustento de la persona y su familia, haciendo a un lado las leyes de su País para aplicar una extranjera perjudicial para él, y que prevalezca una supletoria por lo que establece la Ley Suprema de cada País.

Es el ejemplo de la Federación Internacional de Fútbol Asociado o mejor dicho (FIFA), que establece que ninguno de sus agremiados podrá hacerse valer de los tribunales, civiles penales y laborales, sino se atiende a lo dispuesto por ellos, el ser tratados como objetos o cosa, en sus mercados de futbolistas, en donde a la persona se le dice que pasará a otro club ú otro patrón, en el cual no se toma en cuenta su opinión o si esta el de acuerdo, suscitándose en ello disminución porcentual de su salario, lugar de trabajo e instalaciones insalubres, provocando bajo rendimiento, y en la que el patrón o club, lo paraliza, suspende o despide de su trabajo por no firmar su conformidad.

Para establecer cuáles son los casos en donde el sindicato es benéfico para el trabajador, y en otros permitir la coalición o asociación en donde se persiga un fin lícito como es el trabajo, corresponde al legislador que son Diputados y Senadores, los encargados de establecer las condiciones necesarias en donde el detrimento de la persona en este caso trabajador, no sea el elemento más débil de un escalafón de clases en las que si es necesario hacer notar, el trabajador es el cimiento de el desarrollo del País, siendo por ello necesario establecer en que momento se puede obligar a una persona a formar parte de lo que es un sindicato o no pertenecer a él porque no es benéfico para su desarrollo, se debe de hacer los señalamientos en las leyes respectivas, que como en el ejemplo antes descrito, ni la coalición ni la asociación tiene fundamento en nuestro País, en este caso por aceptar señalamientos externos, o que la política lo permita.

Dice el Dr. Burgoa: "La libertad de trabajo concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales es la manera indispensable *sine qua non*, para el logro de su felicidad o bienestar. Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecúe a la teleología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado."⁴¹

⁴¹ BURGOA, Ignacio. *Ob. Cit.* pág. 311.

Estudiosos del derecho laboral como Mario De La Cueva, Baltasar Cavazos Flores, por mencionar su jerarquía, dan sus interpretaciones de lo que ellos consideran como conceptos básicos de asociación y libertad de trabajo, pero Alberto Trueba Urbina, nos remonta al principio de su origen de los conceptos señalados, cuando dice: "El derecho de asociación proletaria en el artículo 123 tiene por finalidad no sólo el mejoramiento económico de los trabajadores, sino la reivindicación de los derechos del proletariado, que equivale a recuperar la plusvalía; para ello, convierte a la asociación en instrumento de lucha en función de transformar el régimen salarial de explotación, es decir el derecho jurídico a la revolución proletaria."

Para la libertad de trabajo dice: "La libertad sindical para los patrones no es más que defensa del patrimonio, en tanto que para el trabajo no sólo implica la reivindicación de todos los derechos de éste al producto íntegro del trabajo, para combatir el régimen de explotación del hombre por el hombre, sino también para luchar para la desaparición de la propiedad de los bienes de producción mediante la socialización de éstos, de manera que algún día podrá cumplirse el destino histórico no sólo de nuestro artículo 123, sino del propio Tratado de Paz de Versalles, inmerso y diluido en la Carta de las Naciones Unidas, pues día llegará en que reine la justicia social entre todos los hombres y desaparezca el dominio de

unos sobre otros, y consiguientemente la explotación del hombre por el hombre."⁴²

A continuación señalaremos lo que nos dicen dos Jurisprudencias respecto a los temas descritos:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2ª. LIX/2001

Página: 443

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5º., 9º. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de separación por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo,

⁴² TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. 2ª. Edición actualizada 1979. Editorial Porrúa S.A. México, pp. 1403, 1404.

transgreden lo dispuesto en el artículo 5º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto a que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señala la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9º. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CAMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5º. DE LA LEY DE LA MAERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9º. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo, es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a

renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5 respectivamente.

Novena Época

Instancia: Primera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Agosto de 2001

Tesis: 1ª. LXXX/2001

Página 183

PROPIEDAD INDUSTRIAL. LOS ARTÍCULOS 213, FRACCIÓN I, 215 Y 217 DE LA LEY RELATIVA QUE ESTABLECEN , RESPECTIVAMENTE, LAS INFRACCIONES

ADMINISTRATIVAS, LA IMPOSICIÓN DE MULTAS, LA INVESTIGACIÓN DE LAS CITADAS INFRACCIONES Y EL DICTADO DE LA RESOLUCIÓN RELATIVA A DICHA INVESTIGACIÓN, NO TRANSGREDEN LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 5º. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Si se toma en consideración, por un lado, que la garantía de libertad de trabajo que consiste en el derecho que tiene una persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode, siendo lícita, se transgrede cuando de manera absoluta se impide al particular el ejercicio de cierta actividad, o bien, cuando a través del establecimiento de determinados requisitos o condiciones se le prohíbe su ejercicio y, por otro, que la regulación en una ley de las actividades a las que se refiere el mencionado precepto constitucional no puede considerarse que constituya una transgresión a dicha garantía, pues en los términos del propio texto constitucional existe esa posibilidad, con el objeto de que en el ejercicio ilimitado de la señalada libertad no lesione el interés general ni el de los particulares, resulta inconcuso que los artículos 213, 214, fracción I, 215 y 217 de la Ley de la Propiedad Industrial, no transgreden la referida garantía. Ello es así, porque con las hipótesis legales de carácter general y abstracto que en los referidos numerales se contienen, relativas a las actividades que se consideran como infracciones administrativas, a la imposición de una sanción administrativa (multa), a la forma de efectuar la investigación de las citadas infracciones y al establecimiento del momento en que debe dictarse la resolución correspondiente a dicha investigación, no se priva al

gobernado de su libertad de trabajo, pues sólo se regula el uso de marcas en aquellas personas que opten por dedicarse a alguna actividad relacionada con tal uso.

Amparo en revisión 2183/99. Mauricio Ramón Cantú Barajas. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretaria: Ana Carolina Cienfuegos Posada.

Es al caso señalar que las Jurisprudencias, determinan unos lineamientos a seguir y a cumplir con ellos, pero la actualidad del derecho no le hace posible tal cumplimiento, por actuar de acuerdo a la interpretación de las leyes, pero ante todo se establece que la Constitución es nuestro máximo ordenamiento legal, por lo que las leyes supletorias le son aplicables al individuo según la situación, siendo necesario decir por la Suprema Corte de Justicia cuando se es vulnerada una garantía constitucional en perjuicio de los individuos, protegerá a éstos o en otras palabras a la sociedad cuando ella sea perjudicada por aquellas personas que se sientan con privilegios, siendo el ejemplo dicho, contradictorio a los principios de la Constitución, que son de interés, observancia y aplicación para todos.

La siguiente Jurisprudencia, atento a lo manifestado con anterioridad dice:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2ª. LVII/2001

Página: 321

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS LEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN. Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5º., 9º. y 123, apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente y, en su caso, del Poder Reformador de la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como pueden ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que

utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Es necesario reformar parte importante del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, por los anteriores motivos señalados de la tesis jurisprudencial cuestionada, por lo que dice: "O bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun como mecanismo corporativo de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal"; situaciones en la práctica manifestados por esos tipos de líderes, que en lugar de "El estudio, defensa y

mejoramiento de los intereses de los trabajadores”, no se lleva a cabo por seguir una política laboral de intereses particulares o de una clase social, y no de la colectividad, que en la democracia al trabajador, se le tiene que tomar en cuenta como base del desarrollo del País.

La reforma sería en cuanto a que en el tercero, cuarto, quinto y sexto párrafo del artículo 395, señala lo siguiente: “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”; es aquí en donde se ve alterado y violado el ejercicio de la libertad de trabajo, al decirse que: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”, distinto e inconcebible de lo que menciona el artículo 375 de la ley invocada.

El artículo 375 dice al respecto: “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.”

La Ley Federal del Trabajo Comentada dice adicionalmente: “En los conflictos colectivos. En los individuales

normalmente los representa, sin perjuicio de que éstos en cualquier momento, renuncien a esa representación encomendándola a otra persona. Es decir la ley no a querido que los trabajadores estén sin representación legal en sus conflictos individuales, por ello el sindicato los representa automáticamente; sin embargo, si los trabajadores no desean esa representación pueden revocar el poder para conferir a persona de su confianza." ⁴³

Si al solicitar el trabajo el obrero, se cumple con lo necesario para su admisión, a través de exámenes de conocimientos en la industria en la que se va a desempeñar, tiene acceso a el, pero al solicitar su adición al sindicato, se ve que no se cumple con lo que dice con los dos artículos anteriores mencionados, en un tiempo prudente que se le otorgue para tener su planta y decidir si cumplirá con los estatutos y reglamentos, considerando no le sea favorable pertenecer al gremio sindical, solicite el trabajador tener algunas consideraciones otorgadas a los trabajadores de contratos individuales o de confianza, no alterando el orden establecido por lo que señala la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo III, en cuanto a contrato colectivo de trabajo.

Ante esa solicitud de revisar si tiene en la actualidad algunos párrafos del artículo 395 de la ley citada, hay razón de modificar alguno de ellos y establecer algún artículo bis, acorde a situaciones actuales, y señalando que no se pretende restar

⁴³ RAMÍREZ Fonseca, Francisco. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. 8ª. Edición 1989 Editorial Pac, S.A. de C.V. México, pág. 108.

importancia a la función sindical, y que jurídicamente se lleve a cabo lo que dice fue creada esa figura, solicitamos se establezca lo siguiente: Se le permitirá a la empresa, fuente de trabajo (patrón), el poder contratar libremente hasta el 20% del número de trabajadores sindicalizados, y sin que los mismos deban de pertenecer a la organización sindical, titular del contrato colectivo celebrado entre la empresa y sindicato, sin que los mismos puedan ser considerados como trabajadores de confianza.

Por todo lo anterior tenemos que manifestar, que es muy poca la ayuda que los organismos creados para la defensa de los intereses de los trabajadores les brinda, la nueva cultura laboral que se promueve señala ese tipo de aspectos, que en el trabajador para la obtención de sus necesidades primarias, uno de esos puntos principales es el de tener y encontrar trabajo, como medio satisfactor de él y su familia; el punto principal de este tema es obtener trabajo sin encontrar dificultades y obstáculos, que permitan tenerlo y como lo señalamos la función del sindicato, en su figura jurídica es para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Señalando lo último como que el sindicato no se en carga de cumplir, no pretendiendo con ello que su función para con sus integrantes, pierda su importancia porque como dijimos en anteriores capítulos, no hay quién norme la actividad de los dirigentes o directivos sindicales, porque así lo establecieron al

formar al sindicato y al aceptar pertenecer a él, los estatutos se harán cumplir siendo contrario al objetivo principal, que le da origen.

Hay la necesidad de abrogar algunos párrafos de los artículos 358, 375 y 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que establecen como el sindicato actúa para con el trabajador, señalando algunos derechos pero en otras ocasiones negando esos mismos y dejando en indefensión al individuo-trabajador, señalando al caso que es donde se observa la violación de las garantías individuales, establecidas estas en los artículos de la Constitución como son: 5º., 9º. Y 123, relativos al modo de cómo los individuos pueden organizarse para la obtención de un fin, en este caso el trabajo siendo lícito.

Reformar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente acorde a las circunstancias actuales sería otra opción, siendo que la nueva cultura laboral tenga como finalidad ayudar a solucionar los problemas del trabajador, derivado de las limitantes en la búsqueda del empleo, se pudiera lograr si nuestros legisladores se encargan de analizar a conciencia de las necesidades actuales de la falta de empleo, genera crisis en la sociedad, desvirtuando lo que la Constitución señala, que es de observancia general para todos y no nada más para unos.

La inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, ya es manifiesta en una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, que nos dice lo siguiente en unos breves extractos de la resolución ejecutoria que se aplicó al caso.

Martes 17 de abril de 2001. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó resolución en el amparo directo en revisión 1124/2000, promovido por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, contra una resolución en un caso iniciado por un grupo de trabajadores de el Ingenio "El Potrero".

El caso se origina por la pugna de intereses sindicales, surgidos por un conflicto de titularidad en la administración del Contrato Ley de la Industria del Azúcar, en cuyo conflicto se llegó al uso de la cláusula de exclusión, que aplicó el Sindicato Azucarero, a un grupo de trabajadores del Ingenio "El Potrero"; ubicado en el Estado de Veracruz. Los trabajadores despedidos (disidentes) solicitaron y lograron el registro de un Sindicato de Empresa, y se separaron del Sindicato Nacional.

Con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión los trabajadores promovieron demanda laboral ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y ante un laudo absolutorio, acudieron en demanda de amparo ante el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, Tribunal que otorgó el amparo, pronunciándose por la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Inconforme el Sindicato Azucarero, interpuso demanda de amparo directo en revisión ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. La

Suprema Corte, confirmó el fallo sujeto a revisión y por consiguiente amparó a los trabajadores, en contra del laudo dictado el 3 de abril del año 2000 en el juicio laboral 106/98 que se tramita ante la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y arbitraje.

El Ministro ponente Don Mariano Azuela Güitrón, presentó a la consideración de los demás Ministros el proyecto, e hizo una breve exposición en los siguientes términos:

“Aunque en forma breve, en tanto que esto ha sido motivo ya de una amplia reflexión en el segmento previo de esta sesión pública, quisiera recalcar a los señores Ministros que el tema especial que se debate es el relativo a la cláusula de exclusión, aún cuando trato de justificar a lo largo del proyecto, en este propio alto Tribunal, ha habido diferentes criterios en torno al problema; sin embargo, procedimos a hacer un análisis riguroso de lo que establece la Constitución tanto en su artículo 123, Apartado A, fracción XVI, como en lo relativo al artículo 5º de la Constitución y finalmente y esta es la proposición que hago en el proyecto, respaldando los puntos resolutivos que se leyeron, se llega a la conclusión de que, de acuerdo con los principios de libertad de trabajo y de libertad sindical, la cláusula de exclusión es contraria a la Constitución y por ello es que estoy proponiendo otorgar el amparo a los trabajadores; en el proyecto se recalca como en algún momento pueden encontrarse en pugna intereses de grupos sindicales de intereses de trabajadores y que la subsistencia en contratos ley o en contratos de trabajo de la cláusula de exclusión,

pues puede propiciar algo tan dramático como es, impiden que trabajen las personas y esto, pues obviamente, la Constitución no puede aceptarlo, de ahí que se tenga que llegar a la conclusión de que es inconstitucional la referida cláusula.”

Turnado a votación, el proyecto se aprobó por unanimidad de 5 votos.

Novena Época. Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. Instancia: Segunda Sala. Época: NOVENA ÉPOCA. Tomo: XIII, Mayo de 2001. Pág: 322.

En lo sintetizado, acabamos de aclarar lo que solicitamos en nuestra propuesta a lo largo de todo el análisis que hicimos, por haber señalado la desventaja de ser sindicalizado cualquier trabajador, al no gozar de derechos que se establecen en la firma de todo contrato, el porque de ello lo manifestamos al decir que en todo contrato se manifiestan derechos y obligaciones a cumplir para que éste sea válido, en materia laboral parece ser que es contraria a esa disposición, porque hay obligaciones más no derechos y el trabajador, siempre se encontrará en desventaja. Pero cabe aclarar que los estatutos son en cierta manera acuerdo de voluntades para cumplir por todos y trabajar conjuntamente para el desarrollo del trabajo con los patrones, que es diferente por señalarlo que algunos de sus dirigentes se sirven de su poder sindical, y no procuran intereses colectivos, motivo por el cual cualquier trabajador se encuentra inconforme.

Ante todo lo manifestado, deseamos que se tome en consideración nuestra propuesta de libre contratación, solicitando tomar en cuenta siempre al trabajador por ser la base del desarrollo en la industria nacional; que no queremos que pierda su efectividad la función del sindicato desde el punto de vista jurídico, señalando que los individuos integrantes de su comité directivo son los que interpretan mal esa actividad sindical, para la cual fueron elegidos y la que no corresponde en tal manera.

La actualidad del País necesita de cambios profundos y necesarios, lo que se proclama como la nueva cultura laboral puede ser la solución de muchas de esas situaciones, esas propuestas pueden tener una lógica si se utilizan para mejoras en las condiciones de vida de los individuos en la sociedad, siendo nuestra principal preocupación la de el individuo-trabajador, motivo de el presente trabajo ante nuevas expectativas de el futuro.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La defensa del trabajo en las épocas de los siglos XIX y XX , parte final del primero y principios del segundo, no fueron reglamentadas y establecidas por encontrarse el País en evolutivo cambio social, situaciones que hacen de la democracia, las transformaciones que necesita la sociedad para su sana convivencia.

SEGUNDA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 que actualmente tiene vigencia, es la que se encarga de establecer los parámetros para la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo, que las anteriores dos Constituciones, no manejan éste aspecto fundamental, en la vida del trabajador mexicano.

TERCERA.- Como naciente República, se tomaron en cuenta preceptos establecidos por constituciones extranjeras, convenios y acuerdos internacionales que reglamentaban el funcionamiento y buen desempeño de lo que es materia laboral, derechos y obligaciones que se observarán entre los integrantes de una relación laboral.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamenta la función sindical, define su concepto y establece las relaciones, obligaciones y contenido de los estatutos propios de

cada sindicato, pero en la práctica no se observa el cumplir con algunas disposiciones que para el caso se establecieron y que originaron el presente análisis.

QUINTA.- Hay una constante violación a garantías individuales del trabajador o individuo en lo concerniente a lo dispuesto por los artículos 5º., 9º. y 123, que nos señalan disposiciones que se deben seguir para la convivencia de los individuos en sociedad y mayormente para lo que se refiere al trabajo, situaciones que dan origen a los amparos para protección de los abusos que se dan por una mala aplicación de la autoridad.

SEXTA.- Tomar en cuenta la ilegalidad de la cláusula de exclusión, en donde al trabajador se le obliga a formar parte de una organización sindical que desconoce, y que por lo tanto no puede representar sus intereses, en contra de lo que dispone la Constitución en su artículo 5º. acerca de la libertad de trabajo.

SÉPTIMA.- La cláusula de exclusión resulta inconstitucional, ya que el hecho de que el trabajador, de no estar afiliado a una organización sindical, la misma impide la contratación por la patronal, aun cuando a ésta le interesen los servicios del trabajador; no se ejerce la libertad sindical y se viola lo dispuesto por el artículo 9º. en cuanto al derecho de reunión o asociación.

OCTAVA.- Que se tome en cuenta nuestra propuesta de libre contratación, en futuras negociaciones laborales,

argumentando al caso que si conviene afiliarse al sindicato, se hará conforme al principio que da origen a esta figura, de lo contrario, no representa nuestros intereses, por perseguir interés particular al colectivo, se debe incluir en el artículo 395 como un apartado más, siendo necesario las reformas también para el beneficio del trabajador y su familia.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ALCALÁ Zamora y Castillo, Luis. *Tratado de Política Laboral y Social*. Tomo II. Tercera edición. Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina.
2. BARAJAS Montes de Oca, Santiago. *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Colección Popular. 520*. Fondo de Cultura Económica, México 1995.
3. BORRAJO Dacruz, Efrén. *Trabajo y Libertades Públicas*. Editorial La Ley – Actialidad, 1999, Madrid.
4. BURGOA, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995 Decimonovena edición.
5. CAVAZOS Flores, Baltasar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica*. Editorial Jus, S.A., julio de 1972.
6. CAVAZOS Flores, Baltasar. *El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del milenio*. Editorial Trillas, enero del 2000.
7. CAVAZOS Flores, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Editorial Trillas, enero 2000, Primera reimpresión.

8. DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Editorial Porrúa, México, 1991.
9. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1998, Segunda edición.
10. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II* Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., enero de 1986.
11. GUERRERO, Eurequio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vigésima segunda edición. Editorial Porrúa, México, 2001.
12. GUTIÉRREZ Villanueva, Reynold. *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*. Editorial Porrúa, S.A. Primera edición México, 1990.
13. LEMUS Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. Editorial Mc Graw Hill, 1997 respecto a la primera edición.
14. MOLERO Manglano, Carlos. *Derecho Sindical*. Editorial Dykinson, Madrid, 1995 y 1996.
15. MUÑOZ Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo Tomo I*. Primera edición. Editorial Porrúa S.A. México 1976.

16. OJEDA Avilés, Antonio. *Derecho Sindical 1980*. Séptima edición. Editorial Tecnos, 1995.
17. SÁNCHEZ Hernández, Faustino. *Legislación Laboral y Seguridad Social – Relaciones Colectivas de Trabajo*. Editorial Trillas, México, 1980.
18. SANTOS Azuela, Héctor. *Estudios del Derecho Sindical y del Trabajo*. UNAM, 1987.
19. SANTOS Azuela, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., 1997. Segunda edición.
20. SOTO Cerbón, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Editorial Trillas, 1992, Primera edición.
21. TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A., 1979. Segunda edición actualizada.
22. VÁZQUEZ, José Antonio. *Derecho del Trabajo II*. Facultad de Derecho UNAM, México D.F., 1969.
23. VILLASMIL Prieto, Humberto. *Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Paredes Editores, S.R.L., Caracas, Venezuela. 1995.

LEGISLACIÓN.

- *Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos*, Anaya Editores S.A.
- *Ley Federal Del Trabajo*
Ediciones Delma S.A. De C.V.
- *Ley Federal Del Trabajo Comentada*, Por Francisco Ramírez Fonseca. Editorial Pac S.A. de C.V. 1989, Octava edición.
- *Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado*
Ediciones Delma S.A. De C.V.

JURISPRUDENCIAS.

- Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Instancia: Cuarta Sala. Quinta Época. Tomo CXXXII. Pág: 69.
- Número de Registro: 365,975 Aislada Materia: Laboral.

- Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen: 2 Quinta Parte. Pág: 19.
- Número de Registro: 244,979 Aislada Materia: Laboral.

- Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen: 151-156 Quinta Parte. Pág. 100.
- Número de Registro: 242,943 Jurisprudencia. Materia: Laboral.

- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2ª. LIX/2001. Pág: 443.

- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Instancia: Primera Sala. Novena Época. Tomo XIV, Agosto de 2001. Tesis: 1ª. LXXX/2001. Pág: 183.

- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2ª. LVII/2001. Pág: 321.
- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Tomo: XIII, Mayo de 2001. Pág: 322.
- Primeras tres Jurisprudencias y última: Módulo de acceso Bolívar. M-1.
- Cuarta, quinta y sexta Jurisprudencias: IUS-2002.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2002. Poder Judicial de la Federación. 5ª a 7ª Épocas. Informe de labores de 1928 a 2001. Jurisprudencia y Tesis aisladas, junio de 1917 – abril 2002. 8ª y 9ª Apéndices 1917 – 1934 a 1917 – 1995.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS.

- [Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico .htm](http://Altavistaderecho.org/comunidad/mundoderecho/laboral/méxico.htm). *Haciaunnuevosindicalismo*.
- COLMENARES M. Ismael. *Cien años de lucha de clases en México. Tomo II* Editorial Quinto Sol, 1985.
- DE PINA Vara, Rafael. *Diccionario de Derecho* Decimocuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1986.