



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“BREVES CONSIDERACIONES PARA DEROGAR
LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN VIGOR DEBIDO A SU
CONTENIDO INCONSTITUCIONAL”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ELIA VALDÉS CANO

Director de Tesis:
LIC. MIGUEL ANGEL GORDILLO GORDILLO

Revisor de Tesis
LIC. GENARO CONDE PINEDA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES... A quienes amo profundamente y me han dado todo el apoyo y confianza para verme realizada como profesionista.

A MI HERMANO JUAN JOSE:

Con todo cariño.

A MI ABUELITA:

A quien quiero con el alma y que ha deseado siempre lo mejor para mi

A MIS AMIGAS Y AMIGOS:

Con gran cariño para ustedes, por el amor y amistad que me han demostrado, lo que me dio el aliento para poder realizar mis estudios. Gracias a todos por haberlos encontrado en las diferentes etapas de mi vida. Algunos cerca y otros lejos de aquí, pero todos muy cerca de mi corazón

A LOS LICs. MIGUEL A. GORDILLO GORDILLO, GENARO CONDE PINEDA Y RUBÉN QUIROZ CABRERA:

Miembros de mi Jurado, con mi agradecimiento por su orientación y asesoramiento y por todo lo que representó su apoyo para poder realizar este trabajo

A MI UNIVERSIDAD Y A TODOS MIS MAESTROS Y MAESTRAS:

Gracias por sus enseñanzas, por su paciencia y por todo el tiempo que emplearon al tratar de transmitirme sus conocimientos, pero sobre todo por su amistad, apoyo y afecto que siempre guardaré en mi corazón. Gracias a Dios por su existencia

MUCHAS GRACIAS AL LIC. LUIS MEDINA LOZANO:

Por su gran respaldo y por esa respuesta de Maestro y Amigo que siempre tuve de él. Siempre lo recordaré

MI AGRADECIMIENTO PARA MIS COMPAÑEROS:

Sobre todo para aquellos a los que he de recordar por su amistad y compañerismo; sí, para los que en las buenas y en las malas compartieron conmigo momentos no sólo de alegría, sino algunas veces de tristeza y de preocupación. Gracias Aldo, Rubí, Zoila, Olivia, Hugo, Salvador, Jorge, Víctor y también a Aurora, por su amistad, apoyo y solidaridad

Para mi querida CFE, con mi enorme reconocimiento por todo lo que ha representado para mí y por lo que me ha brindado, así como por el orgullo de pertenecer a esta gran empresa; igualmente para todos mis amigos y compañeros de trabajo, a quienes les reitero mi aprecio sincero

Y para todas y cada una de las personas que de una u otra forma han contribuido no sólo para que pudiera realizar mis estudios profesionales, sino que han convivido conmigo momentos diversos a lo largo de mi camino

Gracias a Dios por darme tantas cosas que no merezco y gracias también por las pruebas que me ha puesto durante mi existencia, recordándome así lo frágil e impotente que soy como ser humano, ayudándome a encontrar la fe y la humildad. Gracias Señor, por tu Misericordia

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS	6
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	7
1.4.1 ENUNCIACIÓN DE LA HIPÓTESIS	7
1.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	8
1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	8
1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	8
1.6 TIPO DE ESTUDIO	9
1.6.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	9
1.6.1.1 BIBLIOTECAS PÚBLICAS	9
1.6.1.2 BIBLIOTECAS PRIVADAS	10
1.6.1.3 BIBLIOTECAS PARTICULARES	10
1.6.2 TÉCNICAS EMPLEADAS	10

1.6.2.1 FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	11
1.6.2.2 FICHAS DE TRABAJO	11

**CAPÍTULO II
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CLÁUSULA
DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO**

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	12
2.2 FEDERALIZACIÓN DE LAS LEYES DEL TRABAJO Y EL PROYECTO DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO DE EMILIO PORTES GIL	18
2.3 ACUERDOS COLECTIVOS DE PASCUAL ORTIZ RUBIO Y LA LEY FEDERAL DE 1931	20

**CAPÍTULO III
EVOLUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL**

3.1 LAS LUCHAS SOCIALES	29
3.2 LOS GREMIOS Y EL MONOPOLIO DEL TRABAJO.....	31
3.3 LOS GREMIOS EN EL MÉXICO VIRREINAL Y LAS MODERNAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN EL PAÍS.....	37

CAPÍTULO IV
LA LIBERTAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL TRABAJO
¿EN PUGNA CON LA CONSTITUCIÓN?

4.1 LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN PLASMADA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS	42
4.2 LAS CLAUSULAS DE PREFERENCIA Y LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA	47
4.3 IDEAS GENERALES ACERCA DE LA LIBERTAD DE TRABAJO	48
4.4 EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO Y EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN LA CONSTITUCIÓN.....	50
4.5 PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT.....	54

CAPÍTULO V
LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DE LOS ARTÍCULOS
395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
ABRIÓ LA PUERTA A LA DECISIÓN

5.1 ANTECEDENTES DEL CASO	61
5.2 VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 1º, 5º, 9º Y 123, FRACCIÓN XVI DE LA CONSTITUCIÓN	63
5.3 DICTAMEN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, SOBRE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LLAMADA “CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN”	64

CAPÍTULO VI
LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR
SEPARACIÓN: ¿UNA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL LIBERAL O SOCIAL DE
LA CORTE?

6.1 LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN	69
6.2 LAS CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN: DE LA DOCTRINA A LA DECLARACIÓN JURISPRUDENCIAL DE INCONSTITUCIONALIDAD	76
6.3 LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN EN EL DERECHO MEXICANO: UN LARGO CAMINO	78
6.4 LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD: EL INTERES GENERAL DEL SINDICATO FRENTE AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR	80
6.5 LOS FUNDAMENTOS DE LA CORTE: LA DOCTRINA, LA VOLUNTAD DEL PODER CONSTITUYENTE Y EL ANALISIS DE LOS ARTICULOS 5º.,9º. Y 123 CONSTITUCIONAL	82
6.6 LA CONSTITUCION MEXICANA:¿MAS LIBERAL QUE SOCIAL?	91

CAPÍTULO VII
PLANTEAMIENTO DEL CAMBIO DEL MODELO LABORAL, A FIN
DE CONSIDERAR EN NUESTRA LEGISLACIÓN, LA FACTIBILIDAD
DE LA DEROGACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

7.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REGULADA POR LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	94
7.2 CONSIDERACIONES Y DEMANDAS	96

CONCLUSIONES	99
PROPUESTA	101
INDICE DE FUENTES CONSULTADAS	103
LEGISGRAFÍA	105
ICONOGRAFÍA	106

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis se pretende realizar un análisis de la Cláusula de Exclusión, después de una permanencia que ha excedido a los setenta años dentro de una supuesta legalidad, con fundada sospecha en conjeturas y opiniones doctrinarias, plasmada en los contratos colectivos como cláusula de un compromiso entre empresa y sindicato, misma que ha venido prevaleciendo tanto en las leyes laborales de 1931 y 1970, que regularon apartados especiales referentes a los contratos colectivos de trabajo, donde se expresaba la forma de regular la vida interna de los sindicatos, y que entre sus apartados se encuentran los lineamientos sobre sus miembros integrantes, tanto para ingresar como para separarse de los mismos.

Lo anterior no tendría mayor repercusión si no fuera porque cuando el sindicato, en sesión extraordinaria, decide sobre la expulsión de alguno de sus asociados, señalando la pérdida de trabajo por el hecho de ser expulsados, y obligan a los patrones, conforme a las leyes antes citadas, a separar del trabajo a quienes se les dictaminó su expulsión, expresándose así la voluntad de una organización sindical; el problema radica en el objeto del acuerdo del trabajador, consistente en renunciar a su voluntad autónoma, en “someterla a la de la otra parte”.

Aquella verdad sospechosa, ocultada por el velo de la legalidad, en la aplicación de la cláusula de exclusión, quedó al descubierto por el veredicto de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a partir del fallo emitido en amparo directo en revisión 1124/2000, el 17 de abril del año 2001. Por fin, aunque tardíamente, el Poder Judicial resolvió declararla inconstitucional, por vulnerar la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 395 y 413, los artículos 5º., 9º. y 123, apartado "A", fracción XVI de nuestra Constitución, por lo que ahora, tras opiniones a favor y en contra sobre tal decisión, se pone en tela de juicio la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, situación que prevalecerá hasta que el Poder Legislativo decida modificar la ley y la cláusula pueda ser expulsada de los textos legales, para quedar como el oscuro estigma al servicio de líderes que sirvieron a un régimen controlador que somete en muchos de los casos a la clase trabajadora.

Con la consideración de la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, se sitúan a las organizaciones sindicales a la acción orientada a ejercitar sus funciones de tutela profesional en defensa de los intereses de los trabajadores, actuando dentro de los límites del equilibrio y la armonía social, ya que la libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, con el fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, beneficio que debe perseguir la clase trabajadora, liberándose al fin, con la reforma laboral, de la tensión que atemoriza a los trabajadores con la pérdida del empleo, saliéndose del campo de dominio de un mecanismo utilizado por los representantes sindicales para intimidar, presionar y someter la voluntad de sus agremiados, sobre todo considerando que en las últimas décadas, el empleo languidece, es precario o escaso, provocándose un caos y la incertidumbre entre los trabajadores, su familia y la sociedad misma.

El trabajo de investigación en comento pretende, como objetivo central, el analizar con profundidad el derecho a la sindicalización y a las cláusulas

de exclusión, tanto por ingreso como por separación, con la exposición de criterios que podrían ayudar a encontrar o complementar un criterio jurídico uniforme para vislumbrar la factibilidad de una reforma laboral que derogue los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, debido a la inconstitucionalidad ya declarada por el Tribunal Supremo de la Nación, resolviendo en cuanto a la cláusula de exclusión por separación. Por otro lado, a pesar de que la resolución de la corte sólo analiza la cláusula de exclusión por separación, el Ministro Mariano Azuela, hace una argumentación que muy bien podría ser retomada por dicho tribunal, para sentar jurisprudencia definitiva, así como para abordar la cláusula de exclusión por admisión, debiendo precisarse que lo establecido por el más Alto Tribunal, en relación al Apartado B, fracción X, del artículo 123 de nuestra Constitución, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual. En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la ley laboral debe hacerse confrontándolos con los artículos 5º, 9º y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se ha hecho en esta sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación pretende realizar el análisis jurídico de la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la ley laboral, dada la resolución del Tribunal Supremo de la Nación, pues a pesar de la inconstitucional ya declarada por dicho Tribunal sobre la Cláusula de Exclusión, existen actualmente diversas opiniones y criterios acerca de su legalidad o inconstitucionalidad, razón por la que se ha decidido en esta tesis abordar la cláusula de exclusión por admisión y por separación, por considerar que lo establecido por la Corte en relación al Apartado B, fracción X, del artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual, por lo que basados en los artículos 5º, 9º y 123 de la Constitución, deben confrontarse con los

artículos antes aludidos para desentrañarse la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, ya que su interpretación jurídica no puede ir en contra de los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, cuyo objetivo principal es el de proteger a la clase trabajadora.

Ante la inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión expresada por el Tribunal Supremo de la Nación, ¿decidirá el Poder Legislativo modificar la ley y podrá ser expulsada o modificada la cláusula de los textos legales?

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A fin de hacer válidas las garantías de libertad y de trabajo que los trabajadores requieren y en virtud de la existencia de la Cláusula de Exclusión y considerando que ni la legislación laboral, ni las organizaciones ni líderes sindicales que representan a la clase obrera debieran ir en contra de los intereses de los trabajadores de México, este estudio se orienta a buscar que la cláusula de exclusión no sea usada para someter a los trabajadores a injustas privaciones de trabajo, ni que queden a merced de la tiranía de su propio sindicato, ya que ha sido un instrumento utilizado para eliminar a los obreros que se han opuesto a los intereses de sus líderes, negándoles el levantar la voz y sometiéndolos al servilismo e impotencia, lo que va en contra de su situación humana y del objetivo de equilibrio que debe existir entre los factores de la producción, influyendo emocionalmente ante la amenaza de las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación que actualmente están contempladas en los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, con lo cual se le elimina su garantía en cuanto al ejercicio de la libertad al trabajo, para poder ejercer libremente las actividades para las cuales el individuo está apto para desarrollarlas, con lo cual se ven seriamente

afectados y fuertemente agredidos, por la violación a las garantías individuales de que son objeto.

1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

Es necesario establecer los objetivos en la investigación, a fin de que se pueda mostrar la existencia de objetivos generales y objetivos específicos, considerando que en toda búsqueda y para cada uno de ellos se logre su desarrollo de una manera clara y precisa, a fin de alcanzar y probar tanto los objetivos generales como los específicos.

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Llevar a cabo el análisis de los antecedentes de la cláusula de exclusión, para conocer la interpretación jurídica sobre su inconstitucionalidad, buscando que en la práctica se eviten los vicios que de ella hacen las organizaciones sindicales, apoyándose en la ley laboral y en las cláusulas contractuales sobre la admisión y separación que los sindicatos pactan con las empresas, visualizando si es o no factible su eliminación en una futura reforma laboral.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cumpliendo con lo anterior, se busca como objetivo específico, encontrar el criterio que conduzca a la reforma o derogación de los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, de los que se deriven en los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley.

1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

La Ley Federal del Trabajo debe contemplar la situación real que se plasma en las bases constitucionales que dieron lugar a conceder los derechos a los trabajadores en cuanto a la libertad de asociación sindical, como el beneficio del ingreso y permanencia en sus trabajos, por lo que es importante investigar sobre la factibilidad de la reforma laboral encaminada a derogar los artículos 395 y 413, que conlleven a eliminar la cláusula de exclusión, respetando los derechos plenos de los trabajadores y los principios y normas por mandato constitucional.

1.4.1 ENUNCIACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con la inconstitucionalidad que la Suprema Corte de Justicia ha dictaminado, se pretende destacar los fundamentos jurídicos para que no quede bajo el velo de la oscuridad si existe o no la posibilidad de la derogación de la cláusula de exclusión de la ley laboral y de los contratos colectivos de trabajo, toda vez que no pueden violarse las garantías individuales de los trabajadores, no existiendo por lo tanto la facultad para restringir a un individuo del ejercicio de la libertad de trabajo, por ser un derecho fundamental garantizado en el artículo 5º

de la Constitución actual, ya que no puede existir este perjuicio en contra del ser humano, ni mucho menos ser promovido por los representantes de las asociaciones sindicales, en contra de los derechos de los trabajadores.

1.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Mediante la inconstitucionalidad que el Tribunal Supremo de la Nación ha dictaminado, se busca proteger en sus derechos a los trabajadores y contar con la tutela de sus líderes sindicales, considerando que siempre han tenido la necesidad de agruparse para compensar la inferioridad que representa encontrarse solos o aislados frente al capital, ya que el derecho de asociación profesional carecería de sentido si el pacto colectivo en lugar de buscar un beneficio para la clase trabajadora, se continuara dejando de velar por sus intereses, ya que el sindicato es visto como una instancia que defiende a los trabajadores, debiéndoles por tanto otorgar la libertad de trabajo, de asociación y de permanencia en sus actividades laborales.

1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Es de alarmarse, ante la situación que actualmente prevalece, que se haya perdido el sentido de protección y justicia a favor de los trabajadores, ya que la Constitución de 1857 dejó sentadas las bases para que se pudiera proceder libremente a la contratación de los trabajadores, como un derecho fundamental, pues la libertad de trabajar es para todo gobernado o habitante de la República, no

debiéndose limitar ni privar de la libertad de trabajar a los individuos, sobre todo si se cuenta con la capacidad para desarrollar las actividades propias de su profesión u oficio, pues de acuerdo a los artículos 5 y 123 apartado A, fracción XVI, se establece que a nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

1.6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Para la realización de este trabajo de investigación, se han consultado una serie de leyes, libros y textos, así como información documental obtenida de páginas de internet, que tratan sobre el tema de la presente tesis, recopilando una serie de datos para fundamentar con tal información el trabajo de tesis, a fin de lograr el objetivo buscado.

1.6.1.1 BIBLIOTECAS PÚBLICAS

Universidad de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI) de la Universidad Veracruzana, ubicada en Boulevard Adolfo Ruiz Cortines Esq. Juan Pablo II, Boca del Río, Veracruz.

1.6.1.2 BIBLIOTECAS PRIVADAS

Para apoyar este trabajo, se procedió a la búsqueda y localización de libros, ponencias y tesis de diversos autores, existentes en la Universidad de Ciencias y Humanidades de Veracruz “Quetzalcóatl”, la que se localiza en Altamirano No. 485. Col. R. Flores Magón, C.P. 91900 de la Cd. de Veracruz, Ver.,

1.6.1.3 BIBLIOTECAS PARTICULARES

Biblioteca particular de la Lic. Adriana Margarita Lara García, ubicada en su domicilio localizado en Esteban Morales No. 2183 Int. 5, entre Cuauhtémoc y Constituyentes, Colonia Centro de Veracruz, Ver

1.6.2 TÉCNICAS EMPLEADAS

Para la realización de la presente investigación, se elaboraron fichas bibliográficas y de trabajo, con la finalidad de estructurar debidamente el trabajo en comento.

1.6.2.1 FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

Las cuales cumplen con todos los requisitos de estructuración exigidos por las técnicas de investigación, tales como: Nombre del autor y de la obra, editorial, edición, fecha y lugar de la edición.

1.6.2.2. FICHAS DE TRABAJO

En las cuales se contiene la referencia bibliográfica, el contenido del texto consultado y demás comentarios.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Para México el año de 1927 viene a significar un parteaguas el sistema jurídico practicado con base en la Constitución de 1857, ya que en aquella época la nación mexicana vivía una de sus etapas más críticas tanto en lo social como en lo político y en lo jurídico; en el primer supuesto, encontramos una sociedad basada estrictamente en clases sociales donde la minoría, casi en su totalidad de origen español, acaparaba la riqueza total del país: en lo político, se transpiraba en forma desbordada, una vez que Porfirio Díaz perdió las elecciones, la lucha por el poder; en lo jurídico, se significaba por la ausencia de una ley específica que regulara las relaciones de trabajo, que bien es de paso señalar, le

correspondía reglamentar al Código Civil y Mercantil, ya que aún no se reconocía al derecho del trabajo como un derecho de una clase social propiamente.

Se debe al Pacto de la Casa del Obrero Mundial, de marzo de 1915, celebrado entre la Casa del Obrero Mundial y Venustiano Carranza, como “Primer Jefe” del Ejército Constitucionalista, la imposición por las armas de un cierto orden en la crisis imperante. Ello permitió la reunión, en el Teatro Iturbide, en Querétaro, de representantes políticos de todas las entidades federativas, para discutir y en su caso aprobar el proyecto de una nueva Constitución. A esta etapa de la revolución constitucionalista acudieron diputados elegidos y acreditados en sus propias localidades.

Durante la discusión del artículo 5º Constitucional se propuso que dicho numeral sólo recogiera los principios fundamentales sobre el trabajo y que quedaran de manera enunciativa en la Constitución. La oposición a tal propuesta se decidió en el tercer día de discusiones, concretamente, el 28 de diciembre de 1916, sin que se pudiera ordenar un artículo relativo al trabajo, sobre todo porque muchas situaciones concernientes al trabajador y al trabajo no habían podido quedar claras. Así, se propuso un capítulo propio para contemplar esas situaciones en los artículos que fueran necesarios. No obstante que se reunió una comisión especial para elaborar un proyecto sobre lo que debían contener las leyes del trabajo para mejor garantía de los derechos que se trataban de establecer y para mayor seguridad de los trabajadores, lo curioso fue que en las siguientes sesiones donde se discutió el artículo 5º, ninguno de los legisladores se ocupó en tribuna sobre las asociaciones de trabajadores, más que para referirse a ellos como forma de organización de los trabajadores o como ejemplo de fuerza, sin darse una sesión especial para discutir sobre los mismos. En relación con ello, se menciona que en la sesión del 27 de diciembre de 1916, el diputado Cravioto expresó que las organizaciones obreras que se habían constituido en México, como en otras partes del mundo, lo hicieron con la finalidad de que los

trabajadores agremiados consiguieran una justa retribución y el no trabajar sin su pleno consentimiento, señalando así que el sindicalismo, como otras corporaciones obreras, tiene, para obtener el concurso de todos los trabajadores, una tendencia, quitar toda clase de prejuicios religiosos a sus adherentes para que no se entreguen en cuerpo completo o en alma, si existe, completamente a un solo fin: a evitarse la explotación. Así se habían organizado en México, en Veracruz particularmente, las organizaciones obreras, “cuando desde Coahuila el ciudadano Venustiano Carranza proclamaba la revolución social”¹

El diputado Cravioto resaltó la protección que brindó el general Cándido Aguilar a los trabajadores y organizaciones sindicales cuando fue gobernador del estado de Veracruz, y que a la vez logró infundir en los obreros la idea de que la revolución social era en el sentido de que se agruparan éstos para defenderse de la explotación.

Por su parte, el diputado Macías, en la sesión del 28 de diciembre de 1916, durante su intervención se refería también a los sindicatos, y sobre todo al contrato colectivo de trabajo. Señalaba la importancia de la unión de los trabajadores en sindicatos para su representación y el contrato colectivo de trabajo para poder proteger al trabajador en contra de la explotación del patrón. Al respecto, refería:

“.....Aquí viene la aplicación de una máxima muy corriente en nuestra manera de expresarnos, que la unión hace la fuerza”. De manera que si los trabajadores no están unidos y no están sindicalizados, no están representados por un sindicato, y los contratos no son colectivos, los trabajadores estarán siempre sometidos a la

¹ *DIARIO de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917*, México, Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana, 1960, t.I, p.1010

influencia más o menos explotadora de los patrones de fábricas y de las haciendas. Hoy en Estados Unidos, en Inglaterra y en Bélgica, los contratos de trabajo ya no son individuales; son colectivos, y ésta es la única manera, por una parte, de dar seguridad al empresario de que el contrato de trabajo será cumplido, es por la otra parte la manera de asegurar que a cada trabajador se le dará exactamente el mismo salario. –Pero si se deja que cada trabajador celebre contrato con el patrón, esto será su ruina, que es lo que trata de evitar el contrato colectivo-.....”²

En las demás sesiones no hubo mayores discusiones sobre el tema, incluso en la correspondiente a la del 23 de enero de 1917, en que se leía la fracción XVI del artículo 123 constitucional, se les preguntó a los constituyentes si había algún comentario sobre dicha fracción, y la respuesta fue la ausencia de opiniones. Al final, el texto quedó redactado de la siguiente manera:

“.....XVI. Tanto obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera...”³

Como puede observarse, durante los debates para establecer una ley del trabajo no se profundizó en cuanto a las características de los sindicatos ni respecto de los contratos colectivos, que nos pudieran dar idea tanto del grado de organización de aquéllos y en cuanto a qué se referían por estos últimos. Por lo tanto, las cláusulas de exclusión que fueron reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970 tuvieron, sin duda, antecedentes que no pueden ubicarse concretamente en la Constitución de 1917.

² Ibidem, pp.1141 y 1142.

³ DIARIO de los Debates.... ctt.. nota I, t. II. p.845

Como bien apunta García Cantú, las agrupaciones de trabajadores constituidas en sociedades mutualistas desde mediados del siglo XIX, procuraban el auxilio a sus agremiados por contingencias en el trabajo y promover el ahorro entre sus socios con el fin de aliviar sus necesidades, “y cita al Gran Círculo de Obreros, cuyos objetivos, según el artículo primero de sus estatutos, mostraban el sentido social de ayuda entre los trabajadores”⁴

La idea de unificar a los trabajadores en los llamados “círculos” persiste en el pensamiento del grupo anarquista. “Así, el 26 de noviembre de 1871, se crea en la ciudad de México la Sociedad de Obreros del Septentrión, en la que se invita a pertenecer a la misma a toda clase de obreros sin distinción de sectas o nacionalidad, con el fin de crear un gran fondo constituido con módicas mensualidades para socorrer a los trabajadores que colectivamente, por causas justificables, tuvieran que suspender sus trabajos”⁵ La anterior forma de organización de los trabajadores admitían a todo tipo de personas sin restricción alguna. También este ejemplo de organización de los trabajadores para su defensa, se desarrolla con mayor fuerza durante la primera década del siglo XX bajo la figura de organismos sindicales, sobre todo como agrupaciones de lucha contra el régimen de Porfirio Díaz.

De las primeras organizaciones sindicales reglamentadas y que contienen las cláusulas sindicales de admisión y exclusión encontramos las siguientes, como un antecedente de las leyes reglamentarias del artículo 123, fracción XVI, constitucional, mencionándose entre otras cosas, que los sindicatos no podrán rehusarse a admitir en su seno como socios a individuos de la misma profesión u oficio, salvo el caso de que para ello tengan causa justificada:

⁴ GARCIA, Cantú Gastón, *El Socialismo en México*, México, Siglo XXI-Ediciones Era, 1969, p. 183.

⁵ VILLASEÑOR, José, *El gran círculo de obreros de México, 1870-1880*, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM-Centro de Estudios Latinoamericanos, 1982, pp.26 y ss.

1.- *Iniciativa de la Ley sobre Uniones Profesionales de la Diputación Colimense. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados 28 de mayo de 1913*

2.- *Otro antecedente legislativo lo constituye el Proyecto de Ley de Uniones profesionales, elaborado por la Sección de Legislación Social, dependiente de la Secretaría de Instrucción Pública, publicado en El Pueblo, el 28 de enero de 1915*

3.- *Decreto número 45 de Agustín Millán sobre Asociaciones Profesionales, promulgado el 14 de diciembre de 1915 en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz*

4- *Ley de Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar, publicada en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz del 8 de febrero de 1916*

5.- *Ley del Trabajo de Espinosa Mireles, del 27 de octubre de 1916. Decreto número 30. Ley del Trabajo emitida por Gustavo Espinosa Mireles, gobernador provisional del Estado Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza*

2.2 FEDERALIZACIÓN DE LAS LEYES DEL TRABAJO Y EL PROYECTO DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO DE EMILIO PORTES GIL

Después que se expidió la Constitución de 1917, en donde se reconocen los derechos de los trabajadores, “los gobiernos de los estados se dieron a la tarea de legislar en materia de trabajo”⁶ de acuerdo con lo señalado en la propia carta magna. Así, en cada localidad se regulaban las relaciones de

⁶ CALDERON, Alvear, Luis, “Ley Federal del Trabajo de 1931, varios autores, *Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional de la Ley Federal del Trabajo*, México, Foro Sindical, Editorial Popular de los Trabajadores, 1981, p. 89.

trabajo según sus circunstancias, dando lugar a múltiples leyes no uniformes y en las más de las ocasiones, siguiendo reminiscencias de políticas que privilegiaban a grupos poderosos. “Con el paso del tiempo y a través de algunos actos de autoridad y procesos legislativos”⁷ se explica la tendencia a crear una ley que regulara de manera coherente y uniforme las relaciones de trabajo en nuestro país, dando paso a la federalización de las leyes del trabajo, asimismo, se expresaba:

“.....Al conceder el artículo 123, en su preámbulo, facultad tanto al Congreso de la Unión como a los Congresos de los Estados para legislar en materia de trabajo, había traído una diversidad de disposiciones legales, muchas veces disímbolas, que acarrearán perjuicios, tanto al trabajador como al capitalista, y con ellas conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país. Es por consiguiente, necesaria la federalización de la legislación obrera; no hay razón alguna para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores y ciudadanos del país.....”⁸

En la exposición de motivos del Proyecto de Código Federal del Trabajo del presidente Portes Gil presentado al Congreso de la Unión, se manifiesta la necesidad de crear una ley del trabajo nacional que viniera a definir los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, así como el de patentizar el papel y funcionamiento coordinador del Estado. Asimismo, reconoce el derecho a sindicalizarse tanto a los trabajadores como a los patrones, las

⁷ NORIEGA Cantú, Alfonso, “¿A quién corresponde la facultad de legislar sobre las relaciones laborales entre los estados de la Federación y los municipios con sus trabajadores y empleados?”, *Revista de la Facultad de Derecho, México*, núms. 107 y 108, 1977, p.770.

⁸ CIRCULARES del 28 de abril de 1926, del 5 de marzo de 1927, del 18 de marzo de 1927, y procesos legislativos desde el 9 de diciembre de 1925 en que la Cámara de Diputados aprobó la Ley Reglamentaria del artículo 123, la cual ya no pudo ser discutida en su turno por la Cámara de Senadores, Para julio de 1929 se inició una serie de reformas a la Constitución en sus artículos 73, fracción X, y 123, para dar paso a lo que posteriormente serían facultades exclusivas del Congreso de la Unión el de legislar en materia de trabajo.

formas de sindicalización de los trabajadores; define al contrato colectivo y, respecto de las cláusulas de admisión y exclusión, señala:

“Los miembros de un sindicato pueden separarse de él en el momento en que lo deseen, librándose de toda obligación para el futuro, pero sin desligarse del pasado, no pudiendo exigir la devolución de cuotas gremiales”.⁹

En este intento por crear una ley federal que regulara las relaciones entre trabajadores y patrones, se enumeran en el artículo 296 los requisitos para admitir a socios en un sindicato, los cuales son: *La principal condición que se exigirá para la admisión de miembros, será la de pertenecer a una misma profesión, oficio o especialidad, si se tratara de sindicatos gremiales, o ser de aquellos trabajadores que contribuyen a la preparación, elaboración y explotación del mismo producto de una misma empresa, si se tratara de sindicatos industriales.*

El proyecto que se comenta no fue aprobado por el Congreso; sin embargo, dejó un claro antecedente para la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual, a través de los ideólogos que la propusieron, tornó como base la idea y contenido de la mayoría de lo que propuso.

⁹ SECRETARÍA de Industria, Comercio y Trabajo, Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, que somete el C. Licenciado Emilio Portes Gil, Presidente de la República al H. Congreso de la Unión, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1919, p. XXXIV.

2.3 ACUERDOS COLECTIVOS DE PASCUAL ORTIZ RUBIO Y LA LEY FEDERAL DE 1931.

Tras la aprobación, en lo general, del “Proyecto de Código Federal de Trabajo”¹⁰ del entonces presidente de la república, Emilio Portes Gil, en julio de 1929, vino el cambio de gobierno, y como se prolongaron las discusiones en lo particular quedó sin aprobarse dicho proyecto; no obstante, como se dijo, ese proyecto sirvió de valioso antecedente a una buena parte de la ley del trabajo.

La necesidad de una ley definitiva que diera certeza y seguridad jurídica tanto a los obreros como a los patrones fue la constante inquietud que privó en los años 1930-1931. Con objeto de dar respuesta a esa inseguridad, siendo presidente de la república Pascual Ortiz Rubio, se formó una comisión bajo la dirección de Aarón Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, para elaborar un proyecto. El referido trabajo se presentó a discusión a los colaboradores de la Presidencia; para tal efecto se reunieron en el Castillo de Chapultepec para discutir la Ley del Trabajo los señores Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República y demás colaboradores del Gobierno.

El C. Secretario de Industria, Aarón Sáenz, tomó la palabra para exponer a los señores Ministros y Jefes de Departamento, el libro primero del Proyecto de Ley, con objeto de que pasados seis u ocho días se celebrara un consejo de ministros. Una vez que todos los miembros del gabinete conocieran los puntos sobre los cuales se necesitaba la opinión del gobierno, haciendo hincapié en que los demás del proyecto es el formulado por el licenciado Portes Gil. Se exponía de la siguiente manera:

¹⁰ PROYECTO de Código Federal de Trabajo, presentado en julio ante el Congreso , elaborado por los licenciados Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, quienes se basaron en el trabajo realizado por el mismo Portes Gil antes de ocupar la Presidencia de la República.

Los puntos que vamos a decidir son: si el sindicalismo va a ser obligatorio o si se respeta lo observado por la Constitución. La cuestión de jornada de trabajo, en la que hay que aceptar la base constitucional, pero si se adopta la modificación de semana de cuarenta y ocho horas o el mes de 208 horas que no creo que sea una cosa que pueda lesionar el principio constitucional. La cuestión de descansos y vacaciones que puede conciliarse perfectamente mediante una disposición equitativa. Total, que casi a eso se reducirían los objetivos principales. Toda mayoría de los trabajadores tiene derecho a un contrato colectivo y esto lo aceptamos. La cláusula de exclusión que no es tampoco constitucional porque se puede dar una reglamentación que ya está en el proyecto. De modo que la participación de utilidades a que aludía el señor Licenciado Aguilar y Moya, en la conciencia de todos está que no es posible realizar.

En el acta del acuerdo celebrado el día y hora anteriormente señalados, intervino el secretario de Industria para señalar los puntos de vista que tuvo la comisión de esa Secretaría, encargada de formular el Proyecto de código de Trabajo, diciendo, entre otras cosas, respecto de las cláusulas de exclusión, que la cláusula sindical fuera obligatoria; es decir, que en todo caso fueron los propios sindicatos los que tuvieron exclusivamente el derecho de proporcionar a los patronos sus trabajadores. Se señala también que:

Aceptan o desean el principio del sindicato obligatorio, sin reconocer al Estado ninguna facultad para reglamentarlo, es decir, el pacto obrero en este sentido reclama una independencia absoluta y el deseo de no rendir en ningún caso cuentas acerca de sus fondos o de sus actividades. Quieren conservar también la facultad del sindicato para hacer coacción sobre los patronos, con objeto de obligar a éstos a separar a determinados trabajadores que no admita el sindicato o a que admitan a aquéllos por los que el sindicato se interese.

De acuerdo con lo anterior, Aarón Sáenz señaló que ello daría plena satisfacción a los trabajadores, con el grave riesgo de perder las fuentes de trabajo, por lo que aclaró que el proyecto de ley debería constituirse apegándose estrictamente al programa político delineado por el ingeniero Ortiz Rubio, y se mencionó que el programa político de la Revolución se sustenta en cuatro bases fundamentales:

Establecer una situación de equilibrio entre los diversos factores de la producción; crear un ambiente de confianza indispensable para la rehabilitación económica del país, para el aumento de nuevas fuentes de trabajo, fomentar aquellas inversiones del capital que pudieran ser útiles y legítimas al país, y también fomentar el desarrollo de la industria con la mayor amplitud posible al programa de la administración.

El mismo secretario de Industria, al exponer la posición del gobierno en relación con la elaboración de la Ley del Trabajo, señaló que siempre la actitud del gobierno había sido el asumir la actitud de favorecer a los trabajadores dejando de lado a los empresarios, y que la ley debería establecer un equilibrio a las dos fuerzas con el fin de que el gobierno cumpliera con sus metas. Llegó también a la conclusión de que no deberían preocuparse por discutir detalles en ese acuerdo colectivo, sino centrarse en el examen del “esqueleto del proyecto” que permitiera discutir la misma redacción. Así, la discusión debía dirigirse, según el secretario de Industria, sobre puntos de doctrina y por los principios que deberían quedar involucrados en esta ley. En ese sentido, señaló que eran tres los aspectos fundamentales que deberían explicarse, como lo era la organización de los sindicatos, el contrato colectivo, huelgas y paros. Por cuanto a la organización de los sindicatos y la actitud del gobierno frente a ellos. En relación con este aspecto, la Comisión adoptó el criterio estrictamente constitucional de la libertad sindical, para lo cual se interpretó el artículo 123 constitucional, fracción XVI, que consagra este principio. Aclaró también que hasta esa fecha el gobierno no había

realizado actos tendentes al sindicalismo obligatorio, además de representar luchas intergremiales que traerían graves consecuencias al país. Explicó que frente al principio de libertad sindical se tenían los dos aspectos contrarios: el sindicalismo obligatorio y el sindicalismo único, y lo trató de explicar de la siguiente manera:

El Licenciado Portes Gil en su proyecto no aceptó ninguno de los dos porque consideraba que no era posible forzar la situación del país a adoptar cualquiera de estos dos procedimientos, aunque sí en forma indirecta, tal proyecto tendía al sindicalismo único; pero hay que tomar en consideración que el propio proyecto del Licenciado Portes Gil deja la posibilidad de que el sindicato que pierda su mayoría, siga subsistiendo y consagra expresamente la libertad de todo trabajador para pertenecer o no pertenecer a sindicatos y para el caso de separarse del sindicato seguir disfrutando de su trabajo en las empresas.

Respecto del contrato colectivo y el concepto que se le da a éste, el proyecto de ley ha aceptado el principio del derecho de las mayorías de trabajadores de cualquier empresa para celebrarlo. Se reconoce, asimismo, que éste es la fuente del sindicalismo y se apega a la práctica existente y con la realidad mexicana. Se señala, también, que el principal esfuerzo de los trabajadores en aquellos momentos consistía en consagrar el principio de que la mayoría de los trabajadores tuvieran como derecho exclusivo la celebración del contrato colectivo.

Dentro del contrato colectivo, mencionó el secretario de Industria, Aarón Sáenz, que la cláusula sindical era un punto muy importante, además de reconocerla en el proyecto como válida, siempre y cuando se pactara libremente. Se señaló por el licenciado Sáenz, que la controversia sobre dicha cláusula

sindical se ejemplificaba con el contrato que celebró la Alianza de Ferrocarriles en diciembre de 1928, en la que:

Fue reconocida esta cláusula como producto de un arbitraje impuesto por el señor Presidente de la República, ante la negativa sistemática de la empresa, de no aceptar como legítima esa cláusula tachada de anticonstitucional y perjudicial a los intereses de la empresa. Todos nosotros sabemos cómo se estableció este contrato, las circunstancias de momento tan importantes que intervinieron en él y el señor Presidente de la República y el señor Secretario de Hacienda saben cuán delicado e importante, en qué forma tan delicada también se ha presentado este aspecto, especialmente en los Ferrocarriles. Afirmo en consecuencia que la cláusula sindical interpretando nuestra Constitución y partiendo de la base de nuestra práctica actual, sólo debería ser reconocida como contraria no sólo a la Constitución, sino posiblemente a los intereses generales.

En relación con esta cláusula sindical, el licenciado Sáenz citó la opinión de la CROM, en que se pronunció por aceptar la cláusula sindical como lícita, sólo en el caso de que hubiera sindicato único, del que formarían parte la totalidad de los trabajadores. Y el licenciado Sáenz aprovechó la oportunidad para pronunciarse en los siguientes términos:

“Naturalmente no creo oportuno el discutir si esta misma tesis es la aceptable o contraria a los principios mismos del sindicalismo, pero la realidad nuestra demuestra que la cláusula sindical no tiene base constitucional dentro de nuestro derecho, ni carta de naturalización en la práctica obrerista en México”.

Las referencias anteriores, han resultado interesantes; sobre todo, nos enteramos que el presidente de la república, Pascual Ortiz Rubio, reunió a

todo su gabinete para discutir sobre el proyecto de ley del trabajo. Ello nos puede decir muchas cosas, pero creo, sinceramente, que el Ejecutivo estaba preocupado por la condición de los trabajadores, lo que sin empacho alguno eran protegidos por el gobierno, según declaraciones de miembros de su gabinete. Más aún, el proceso de federalización de las leyes del trabajo con las modificaciones a la Constitución (artículos 73, fracción X, y 123) facultando de manera exclusiva al Congreso para legislar sobre la materia del trabajo, orientaba necesariamente a crear esa ley, de ahí la urgencia de proponer, por parte del presidente Ortiz Rubio, una ley laboral.

El 13 de agosto de 1931 fue aprobada la Ley Federal del Trabajo de 1931 y promulgada el 28 de agosto del mismo año. “En ella encontramos por primera vez reguladas las cláusulas de exclusión”¹¹, hablándose que con anterioridad ya había aparecido, en el año de 1916, en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y la empresa. Por lo que hace a la cláusula de ingreso o de contratación exclusiva, aparece en la convención textil del 18 de mayo de 1917 de las que se ocupa en diversos artículos: el precepto 49, correspondiente al capítulo II: “Del contrato colectivo de trabajo”, y que señala que:

“La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de

¹¹ PORRAS y López, Armando, *La nueva Ley Federal del Trabajo*, México, Textos Universitarios, 1970, p.123; Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1970, t. II, p. 309. Véase Pavón Flores, Mario, *La cláusula de exclusión*, México, Ediciones Fidel, 1945, pp. 15 y ss, citado por Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1976, t. II, p.496; y Ricord, Humberto E., *La cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y libertad de afiliación sindical*, México, 1970, pp. 51 y 52. El autor citado nos menciona el contrato colectivo celebrado entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A., y empresas subsidiarias, donde se plasman las cláusulas de admisión, que correspondieron al número 28 de admisión, y la de despido y separaciones establecida en la cláusula 37.

los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato”¹²

En el capítulo XVIII, título cuarto, “De los sindicatos”, al estipularse las facultades para formar sindicatos, encontramos la garantía de libertad de sindicalización, la cual viene a constituir el género del derecho, que a la letra dice: “Artículo 234. Se reconoce a los patrones y a los trabajadores, el derecho de formar sindicatos, sin que haya autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

El artículo 236, por su parte, contiene específicamente la cláusula de exclusión por separación, al señalar lo siguiente: “Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”.

“La ley de 1970, “¹³ por su parte, también regula las cláusulas de exclusión que venimos tratando, sólo que con algunas variantes; es decir, las dos cláusulas se encuentran expresadas en un mismo artículo, a diferencia de la Ley de 1931, que la contenía en dos preceptos (49 y 236): título séptimo, “De las relaciones colectivas de trabajo”, capítulo III, “Contrato colectivo de trabajo”:

“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

¹² SECRETARÍA de Industria, Comercio y Trabajo, Ley Federal del Trabajo, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1931, p.13

¹³ SRÍA. del Trabajo y Previsión Social, *Proyecto de Ley Federal* preparado por la Comisión integrada por los señores licenciados Salomón González Blanco, Srío. del Trabajo y Previsión Social; licenciado Mario de la Cueva; licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, y licenciado Ramiro Lozano, Exposición de Motivos, t. II, s. P. i., pp. 219-221

privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”¹⁴

En la primera parte de este artículo se contiene lo referente a la llamada “cláusula de ingreso” o “de preferencia sindical”, cuyos efectos resultantes son el establecer un derecho a favor del sindicato y una obligación por parte del patrón, lo que se traduce en la aceptación que hace el patrón al trabajador propuesto por el sindicato con exclusión del cualquier otro. A través de esta cláusula se da la posibilidad de entablar una relación jurídica entre el trabajador y el patrón. La relación entre el trabajador y el sindicato, de acuerdo con la definición legal, ya existía con anterioridad.

En la segunda parte del artículo se establece la cláusula de exclusión por separación, y se contempla como una posibilidad el pactarse en el contrato colectivo. Dicha cláusula consiste en la obligación del patrón de separar al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato. Los efectos de esta cláusula son los de terminar con la relación jurídica establecida entre el trabajador, el sindicato y el patrón.

Por lo tanto, volver a tratar sobre esta figura jurídica antigua en México no es cuestión de azar. Se debe a la constante inquietud de los tratadistas laborales, quienes son motivados por conflictos prácticos de los sindicalizados que someten sus controversias, y cuyos fallos en un sentido de Constitucionalidad o de inconstitucionalidad han puesto a discusión nuevamente esta figura jurídica de la que el sector obrero mexicano está orgulloso, ya que al parecer su existencia es

¹⁴ SECRETARÍA del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo, 132. ed., México, 2000, p. 145.

obra tenaz de ellos, que lograron (con ayuda gubernamental), su inserción en las legislaciones laborales mexicanas y que ante el mundo ha sido admiración su permanencia e influencia. A este respecto, el doctor Cabanellas ha dicho:

“Ha ejercido extraordinaria influencia en la legislación de diferentes países, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de México, que admite con amplitud la cláusula de exclusión sindical”.

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL

3.1 LAS LUCHAS SOCIALES

Puede afirmarse que el sindicato, en la época actual, constituye la manifestación jurídica más importante en el campo de las relaciones entre los factores de la producción, de las relaciones de trabajo, en el completo panorama obrero-patronal. Constituye, en suma, la institución primordial para regular y articular el renovado y cambiante proceso de la llamada cuestión social; generando el nuevo derecho vinculatorio entre las organizaciones del capital y del trabajo.

Se advierte que al hablar del sindicato moderno, aún cuando quedan comprendidas en el término tanto las asociaciones profesionales obreras como las patronales, el énfasis del derecho sindical recae en el sindicato obrero, ya que han sido las agrupaciones obreras las creadoras propiamente de este derecho, como instrumento jurídico de defensa y mejoramiento de sus intereses de clase; presentándose la fuerza numérica humana como un nuevo poder jurídicamente

protegido frente a la fuerza del capital que, por su sola gravitación económica es un poder no necesitado de tutela, puesto que es el factor predominante. Si la finalidad esencial del derecho es conseguir el equilibrio en las relaciones sociales, y el derecho sindical se propone establecer este equilibrio en las relaciones de producción, entre patrones y trabajadores, hay que admitir que ese equilibrio requiere una mayor protección y tutela del lado de los trabajadores, no sólo porque se trata de la clase económicamente débil, sino porque es el elemento humano el que resulta directamente afectado.

Así vemos que en la legislación mexicana, no obstante la paridad en el derecho de formar sindicatos que asiste a trabajadores y patrones, el capítulo normativo de la actividad sindical queda generalmente absorbido por el sector del trabajo, asignándole a la coalición obrera, a través de la contratación colectiva y del derecho de huelga, una función activa, dinámica, para promover y obtener condiciones ascensionales en el nivel de vida de los trabajadores; en tanto que la coalición patronal no está determinada por la necesidad de obtener esas condiciones ascendentes a costa de los obreros, sino al contrario, para justificar la suspensión del trabajo por incosteabilidad de la producción, esto es, como medidas negativas y de carácter excepcional. Por consiguiente, carece de sentido hablar de “conquistas patronales” en oposición a las “conquistas obreras”, pues el crecimiento del patrimonio de la empresa –bien que está condicionado por la calidad y eficiencia de sus trabajadores- depende en última instancia de su influjo en el mercado, donde encuentra el pleno juego de estímulos, recompensas e incentivos, lo que constituye el punto de objetivo real de las conquistas patronales.

Por ello, el ejercicio del derecho sindical más importante y típico –el derecho de huelga- aparece consagrado en la legislación mexicana, que se presenta como un ejemplo válido entre las de orientación avanzada, como un derecho de presión del trabajo organizado, presión legalmente permitida y protegida dentro de los requisitos de licitud, tendiente a corregir el desnivel entre

los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo; mientras que del lado patronal, el paro sólo adquiere legitimidad justificando la incosteabilidad de la producción, mediante la autorización previa de las Juntas de conciliación y Arbitraje, es decir, mediante una interferencia anterior al ejercicio de este derecho patronal, por parte del Estado, interferencia que no se produce en el caso de la huelga. Claramente se perfila una radical divergencia de perspectiva jurídica en el ejercicio de ambos derechos: la suspensión del trabajo lícita, de parte de los obreros, es contemplada por el orden jurídico como un derecho de presión contra la empresa, en tanto que la suspensión del trabajo de parte del patrón no es contemplada como un derecho a presionar a los trabajadores, sino que el orden jurídico establece la intervención previa de los órganos del Estado, para evitar precisamente que sea utilizada como medio de presión antiobrera.

3.2 LOS GREMIOS Y EL MONOPOLIO DEL TRABAJO

Inicialmente las corporaciones surgieron como instituciones de puertas abiertas a la superación mediante la capacidad, en un movimiento dinámico donde los grados se iban escalando. Así, los aprendices podían incluso pasar directamente a ser maestros.

Más tarde, las obras maestras, cuya realización constituía un requisito ineludible para el examen de los compañeros, las dificultaban los maestros hasta exigencias de tipo sádico: les imponían una obra maestra que duraba más de un año, pero al terminarla el jurado no la aceptaba y había que repetirla. En definitiva, era una expresión típica del amo medieval, porque el maestro consideraba el oficio de su taller como una propiedad absoluta. Tenía la propiedad de las materias primas, la propiedad de los instrumentos o útiles de trabajo, el dominio para vender esos productos y del beneficio de su venta, es decir, les pertenecía

también el valor comercial de los mismos. Aquellos abusos motivaron que la corporación, una institución de gran esplendor durante varios siglos, fuera degenerado hasta convertirse en una rémora para el progreso.

El grado más alto del gremio medieval consistía en el maestro. El maestro era la cumbre del sistema corporativo y en él no solamente residía la escala mayor en la jerarquía, sino que entrañaba la unidad del gremio, en cuanto que polarizaba el dominio económico y social, y el de carácter moral, a la vez que algunos patronos eran verdaderos capitanes de industria. Se erigieron en dueños absolutos de las corporaciones, cuando anteriormente habían sido la nota culminante en el proceso de perfeccionamiento y de renovación de las mismas. La maestría se convirtió en una institución inaccesible para los que venían detrás, porque no solamente tenían que pasar el examen dificultoso, sino disponer de bastante dinero para establecerse y contar además con el apoyo del maestro. Esa maestría se fue transmitiendo por herencia a los hijos o a los yernos, convirtiéndola en un medio abusivo de obtener dinero para llegar a la transmisión de la misma, y así fue degenerando. Entonces se transformó en una burguesía egoísta que cerraba el paso a los “compañeros” y éstos advirtieron que no tenían acceso a la maestría, que estaban reducidos a salarios de hambre. Surgieron, entonces, motines y enfrentamientos en contra de los maestros, quienes detentaban el monopolio de la producción y del trabajo.

La decadencia del sistema se puede considerar en dos aspectos: uno de orden interno y otro de orden externo. Las causas internas derivaron de los graves abusos que se cometían; disminuía cada vez el número de los maestros, la transmisión implicaba cotos cerrados; los comerciantes también se situaron en lucha contra los productores, hubo una rivalidad entre los propios gremios; había inclusive una proliferación de gremios detentando cada uno privilegios respecto de una rama del proceso industrial, al extremo de que se daban detalles como el que

los zapateros de unos gremios podían elaborar el zapato en tres cuartas partes y la otra cuarta parte la acababa otro gremio.

Además surgió una nueva técnica, unos nuevos procedimientos de trabajo imprevistos para el artesano. Hasta el siglo XVIII el trabajo era de tipo manual totalmente, la artesanía era un arte manual, pero a partir de entonces vienen nuevas técnicas, nuevos procedimientos para los que no estaban preparados los artesanos ni los maestros. Todo eso provoca una revolución en el trabajo, en las formas de producción y los artesanos ya no eran aptos para poder incorporarse a esa revolución técnica, lo que provoca una legión de desempleados.

Durante toda la Edad Media y el Renacimiento, tradicionalmente existían tres estados o estamentos: la nobleza, el clero y el estado llano. El cuarto estado surge del desprendimiento de los “compañeros” del gremio, que constituye lo que actualmente es el movimiento obrero. El cuarto estado ya no era el estado llano: los artesanos, los ciudadanos de los municipios, sino una nueva clase, la clase proletaria; esto crea nuevos problemas.

Surge un proceso de cambio enorme, la fábrica sustituye al taller; por otra parte los artesanos ya no estaban en condiciones de vender directamente los productos porque el mercado se ensancha; había en Venecia armadores que exportaban su mercancía hasta lugares del cercano Oriente y en las guerras de las Cruzadas hubo un trasfondo dentro del movimiento religioso contra los turcos, de lucha por el predominio en el mercado del Mediterráneo. En ese contexto, el artesano que con anterioridad vendía directamente sus productos necesitaba la intervención financiera de un mercader; todo eso provocó grandes trastornos, pues ya no podía manejarse el sistema de producción como se había hecho antes.

Aparecieron las máquinas herramienta, las máquinas que fabrican otras máquinas. Y ante todo ello los artesanos tradicionales no sabían qué hacer, no podían adaptarse súbitamente a algo que significaba derrumbarse procedimientos de trabajo que habían persistido durante décadas. Surge la máquina de vapor en el siglo XVIII como una nueva forma de energía motriz para la industria; la lanzadera mecánica que sustituye a los telares, a los usos manuales.

Estos producen la revolución industrial, la que arroja ejércitos de desempleados en las aldeas que no saben dónde trabajar y que no tienen lugar ni como productores ni como consumidores; como productores porque no llegaban a ser maestros, como consumidores porque al no tener ocupación no podían consumir. Eran grandes masas de trabajadores marginados sin ocupación, sin tener un lugar en la vida.

En cuanto a la causa externa, consistió principalmente en la aparición de nuevos continentes, la colonización en América, África y Asia, lo que significó una expansión enorme, una transformación del sistema de vida. El advenimiento de la revolución industrial con el maquinismo produjo una gran concentración de capital por un lado y la gran masa de trabajadores que no tenía más que su fuerza de trabajo, por otro; de ahí surge ya el movimiento del proletariado y del sindicalismo moderno.

Por este conjunto de acontecimientos el sistema corporativo que durante siete siglos había sido la base de la estructura social en Europa decae porque se convierte en un coto cerrado, en un monopolio del trabajo, en un obstáculo para el progreso.

Surge entonces el moderno derecho social; cuando se proclama la libertad de trabajo se derrumba el sistema corporativo y su desaparición tiene un

emblema fundamental: el Edicto de Turgot, que es un monumento insigne en el camino ascensional de las libertades humanas. Turgot, ministro de Luis XVI, decreta la desaparición de los gremios porque advierte que eran un obstáculo para la libertad de trabajo, y proclama el derecho al trabajo como la primera de las propiedades humanas. Como no se permitía trabajar libremente y había un ejército de desempleados que se enfrentaba al coto cerrado de los gremios, exclamó: “¿Con qué derecho los maestros de los gremios impiden el trabajo a los indigentes y discriminan al sexo, pues las mujeres están excluidas de trabajar cuando son las más necesitadas del trabajo?. Los gremios –agregó- son una rémora y un obstáculo para el progreso, frenan la invención”. El edicto de Turgot confirma lo que venía ya ocurriendo en la vida práctica, porque estaban en plena decadencia los gremios, y viene a suprimirlos legalmente. Hubo protestas, ya que tenían mucha fuerza y la siguieron manteniendo por inercia; se reabrieron pero poco tiempo después se extinguieron definitivamente.

En junio de 1791 la Asamblea Nacional surgida de la Revolución Francesa aprobó una ley en donde se proclamaba la libertad de trabajo, la libertad de dedicarse cada quien al trabajo que quisiera con la única condición de pagar una patente para establecerse. Esto significó también arrumbar el sistema gremial, pero lo más importante fue la Ley Chapellier, la cual es obra de un diputado de la Convención, la que prohibió no solamente los gremios, sino que dio un paso más radical: prohibió el derecho de asociación por considerarlo una cortapisa para la libertad de trabajo. Declaraba que no puede haber ninguna organización intermedia entre el Estado y el individuo; en la vida política y social no había más que el individuo con sus libertades y el Estado para proteger o regular la libertad entre los ciudadanos. No podían interferir organizaciones intermedias porque eso implicaba afectar la libertad y al individualismo que entronizó la Revolución Francesa exageradamente. Era la reacción en contra del feudalismo y de la monarquía absoluta, en contra de la regimentación del trabajo y las trabas que se le oponían.

Estos principios de libertad apoyaron sorprendentemente al patrón en perjuicio del trabajador, pues resultó que por reacción en contra de aquella limitación a la libertad de trabajo se consagró la libertad irrestricta en la contratación, y en nombre de esa libertad el más fuerte explotaba al más débil.

El cuarto estado, el movimiento obrero, quedó indefenso frente a la fuerza económica de la burguesía que se robusteció. La burguesía fue en realidad la clase social que dirigió y se benefició principalmente de la Revolución Francesa, y esa clase social que contribuyó a las libertades del fondo las utilizó en su provecho, bajo un régimen que tenía como único incentivo el lucro despiadado en detrimento de las personas que se dedicaban al trabajo. Como producto de la Revolución Francesa, de ese individualismo irrestricto, surge la explotación de los trabajadores. El Código de Napoleón, que reflejaba en cierto modo los principios de la Revolución Francesa, establecía que cuando surgiera un conflicto entre un trabajador y un patrón, la palabra del patrón hacía prueba plena, no valía frente a ella la palabra del trabajador. Eso significaba el concepto de la propiedad de la empresa como una fortaleza donde el dueño, el empresario, era el amo; el amo medieval se perpetuó en la empresa patronal surgida de la Revolución Francesa.

Precisamente como reacción en contra de la Ley Chapellier surgió el moderno derecho social, pues en 1888 se implantó en Francia el derecho de asociación sindical. La Ley Chapellier prohibía el derecho de asociación y el derecho de coalición, los consideraba un delito contra la libertad. Surge como reacción el derecho social donde la libertad, para hacerla posible, para hacerla realizable, tiene que alojarse en los grupos sociales que es precisamente lo que la Ley Chapellier prohibía.

La agrupación obrera, a través del derecho de asociación, surgió para contrarrestar la voluntad omnímoda del patrón mediante la fuerza numérica de los trabajadores organizados. Era la fuerza que podían tener los trabajadores para

confrontar el poder económico de los capitalistas que detentaban los instrumentos de producción, la maquinaria y el capital financiero. El derecho social consagra el derecho de asociación, el derecho de coalición, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga para establecer las condiciones de trabajo como resultado de un equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo.

En un libro de León Blum, quien fue presidente de Francia en las proximidades de la Segunda Guerra Mundial, una personalidad de alta significación intelectual y política, en un trabajo intitulado *A la medida del hombre*, analiza cómo los movimientos sociales de una irradiación universal significan un gran avance temporal; sin embargo, para que permanezcan en la evolución de la humanidad, tiene que pasar mucho tiempo. Viene a decir: La Revolución Francesa fue, después del Evangelio, después de Cristo, el movimiento más grandioso de la especie humana. Se extendió a todo el mundo, la emancipación de las colonias americanas es producto de esa filosofía. Fue un viento de libertad con el genio expansivo de Francia para extender sus ideas; prendió en toda la humanidad, y sin embargo, pasado el tiempo se agotó, se transformó en dictaduras. Explica que las mutaciones revolucionarias aún cuando entrañan cambios radicales, después el devenir humano se cobra el tiempo desbordado mediante retrocesos, hasta llegar a encontrar el paso evolutivo. Queda un sedimento de estos grandes movimientos sociales, pero el recorrido histórico corrige el avance excesivo. “Ahora –señalaba- la burguesía francesa, que era la reina, ha caído; lo que no tenemos es algo para sustituirla. Y esa es la gran incógnita”.

3.3 LOS GREMIOS EN EL MÉXICO VIRREINAL Y LAS MODERNAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN EL PAÍS

En el México virreinal, los gremios, a diferencia de lo que sucedía en España donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger el trabajo y

tenían autonomía frente al Estado, fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solamente se produjera aquello que conviniera al Estado español. En aquella época en México la industria era muy rudimentaria porque no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y rebeldía que condujeron a la Independencia. Surgieron las ordenanzas de obrajes; el núcleo industrial en la colonia consistía en la institución del obraje que era una especie de pequeño taller, donde se elaboraban materias primas para exportar a España, a fin de que sirviesen para las manufacturas españolas o bien para las necesidades directas de la Nueva España.

En el México virreinal la organización del trabajo se plasmaba en los gremios que eran instrumentos del Estado español al servicio de la economía española, y por otra parte en las ordenanzas de obrajes. En ese contexto del trabajo en la Nueva España no había asociaciones de trabajadores o algo parecido; pero las Leyes de Indias constituyeron un monumento jurídico que si bien no se cumplía, sí hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, e inclusive se les privó de sus haciendas. En las leyes de Indias hay un antecedente del Derecho del Trabajo en México, pues en sus ordenanzas se encontraba la institución del salario mínimo, de la jornada (una jornada por cierto inferior a la que prevaleció durante muchos años después) de los descansos, días festivos, vacaciones y la protección contra enfermedades. Esto estaba diseñado ya en las Leyes de Indias, y Alfonso López Aparicio lo señala como un antecedente que afloraría en el Artículo 123 Constitucional junto a inspiraciones contemporáneas.

Sin embargo, el ilustre jurista mexicano Raúl Carrancá Trujillo, en *Las ordenanzas de gremios en Nueva España*, da una referencia muy interesante de los vestigios de la época virreinal en la organización del trabajo.

A la sombra de la feudalidad –Escribe Carrancá Trujillo- fue naciendo entre nosotros, en la Edad Media que fue la época colonial, una nueva clase llamada a crecer robustamente y minar el régimen feudal mismo, una clase de la que formaban parte los decoradores de catedrales y palacios que embellecían la ciudad, los orfebres que labraban el oro y la plata, los esmaltadores, los constructores de admirables tallados, los metalúrgicos y forjadores que hacían armas diversas, los bordadores y tapiceros, los peluqueros, los copistas, etc. Indudablemente se produjo en este contingente proletario un conato de conciencia de clase que no llegó a la asociación profesional ni a la lucha organizada por el derecho, pero que sí tuvo algunas manifestaciones esporádicas de coalición, preludios de la pugna que había de tener lugar años más tarde.

A raíz de la lucha contra el porfirismo, con la revolución maderista fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México. Esta conciencia ideológica, esta ideología sindical, según López Aparicio se manifestaba en cuatro corrientes: el sindicalismo revolucionario que tenía tintes anarquistas, hubo una gran influencia anarquista en la iniciación del movimiento obrero; el socialismo, las ideas socialistas inspiradas en algunos sectores en el socialismo utópico de Owen y de Fourier y más tarde en el socialismo científico de Carlos Marx, desconociendo la propiedad privada. El anarquismo tendía a suprimir el Estado para que la economía se convirtiera en patrimonio de los propios trabajadores. El socialismo tendía a la colectivización de la economía, a diferencia del anarquismo, del movimiento ácrata que negaba al Estado. El socialismo marxista consideraba que debía haber una etapa transitoria de dictadura del proletariado que haría innecesaria con el tiempo la existencia del Estado mismo; éste tenía un sentido autoritario a diferencia del ideal libertario del anarquismo. Hubo también el movimiento sindical de la iglesia católica, el cual tuvo su expresión más significativa en la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII en 1891, en la que se abogaba por la asociación profesional y se condenaba al capitalismo como un

régimen inspirado en el lucro; pero tenía una tendencia espiritualista y de colaboración entre las clases, no abogaba por la lucha de clases, defendía la protección al trabajo mediante un sistema de colaboración entre las clases, influido por los principios del cristianismo. Esa doctrina se afirmó también en la Encíclica *Cuadragésimo Anno* de Pío XI, y posteriormente en la Encíclica *Laborem Exercens*, de Juan Pablo II, donde afirma que el trabajo tiene primacía sobre el capital.

En México hubo un movimiento sindical muy fuerte de carácter social cristiano, llegando a tener 30 ó 40 mil afiliados. Y otra de las corrientes ulteriores fue la de colaboración entre las clases, es decir, un sindicalismo que no tiene por finalidad derribar al Estado sino obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro del mismo orden jurídico.

¿Cómo surgen las modernas organizaciones obreras en México? Después del Congreso Constituyente de 1917 que consagró las garantías sociales, va tomando cuerpo la idea de organizar el trabajo. Esta idea tuvo su exponente principal en Luis N. Morones, quien llenó toda una época en el movimiento obrero mexicano desde 1918 hasta 1928; llegó a ser con Calles, Secretario de Industria y Comercio, fundó el Partido Laborista, paralelo políticamente a la CROM en el movimiento sindical. Tenía dos gobernadores ese partido, 40 diputados y varios senadores; ejercía un gran poder.

A raíz del asesinato del general Álvaro Obregón, el licenciado Emilio Portes Gil consideró que para pacificar al país, evitando una explosión de lucha sangrienta por las rivalidades entre el obregonismo y el callismo, convenía que saliese Morones del Gabinete.

Vicente Lombardo Toledano, el gran ideólogo del sindicalismo obrero en México había participado anteriormente como funcionario sindical dentro de la

CROM, donde tenía a su cargo la Secretaría de Educación. Ya se iba perfilando como la personalidad más vigorosa en el sindicalismo obrero. El movimiento sindical mexicano tenía contactos internacionales. A México habían llegado representantes del partido socialista español de Pablo Iglesias; se mantuvo contacto con las dos grandes corrientes del sindicalismo norteamericano: la de Gompers, llamado “el Lincoln de los obreros” porque fue el iniciador del sindicalismo en Estados Unidos, fundó la Federación Americana del Trabajo, bajo el lema “Evolución y no revolución”. Contra esta corriente estuvo el “Congreso Industrial”, que preconizaba la huelga como instrumento de lucha. En México hubo una mayor inclinación hacia la segunda, con los métodos de huelga como instrumento de reivindicación obrera.

Las divisiones sindicales dieron pie a las pugnas intergremiales, que no estaban previstas en el Artículo 123 Constitucional y que han sido el gran escollo del sindicalismo. Independientemente de que puedan considerarse necesarias cuando surgen sindicatos fuertes mejor dotados para la defensa de los intereses obreros, que absorben a los sindicatos inconsistentes, y también para impedir las maniobras patronales que intenten debilitar al sindicato contratante auspiciando grupos de oposición al mismo, dentro de la empresa, lo cierto es que esa rivalidad intergremial al traducirse en la aplicación de la cláusula de exclusión, dejó expuestos a los trabajadores a las represalias como resultado de las demandas de titularidad del contrato colectivo.

Se ha atendido en su implantación a la fuerza de los propios sindicatos, pero no se ha reglamentado cabalmente la protección a los trabajadores individualmente considerados, que pueden ser las víctimas de esas pugnas, a fin de que, sin perjuicio de que prevalezca el sindicato mayoritario dentro de la empresa, los trabajadores que toman parte en el recuento para determinar la mayoría, puedan ejercer el derecho de libertad sindical adhiriéndose al sindicato de su preferencia, en los juicios de titularidad del contrato colectivo.

CAPÍTULO IV

LA LIBERTAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL TRABAJO ¿EN PUGNA CON LA CONSTITUCIÓN?

4.1 LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, PLASMADA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

La cláusula de exclusión, después de una permanencia que excedió los setenta años dentro de una supuesta legalidad, plasmada en los contratos colectivos de trabajo, prevaleció en las leyes laborales de 1931 y 1970.

La representatividad permite expresar a una organización sindical, entendiéndose como tal la voluntad de una colectividad profesional; el problema radica en el objeto del acuerdo del trabajador, consistente en renunciar a su voluntad autónoma, o sea, en “someterla a la de la otra parte”¹⁵

Las cláusulas de exclusión que se han incluido en la contratación colectiva, son, en cuanto a la cláusula de admisión, la que se reserva el

¹⁵ SUPIOT, Alain, Crítica del derecho del trabajo, Madrid, Marcial Pons, 1996, p. 145.

derecho del empleo a trabajadores exclusivamente sindicalizados y se impide al empresario contratar a quienes no pertenezcan al sindicato titular del contrato, o por la que se exige que el trabajador se afilie al sindicato titular del contrato, pues en caso contrario será separado del trabajo, imponiendo al empresario la obligación de preferir a los trabajadores afiliados.

La cláusula de exclusión por separación, obliga al empresario a separar a quienes hayan dejado de pertenecer al sindicato, otorgando beneficios únicamente a los afiliados.

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

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

La antigua Ley de 1931 también estableció en el artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión.

La Ley de 1970 modificó el párrafo final de la ley anterior, para establecer en el artículo 395 que *“el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”*. En opinión de Mario de la Cueva, esta fórmula debe considerarse equivalente *“a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo”*.

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

Néstor de Buen afirma que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente, encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que –según él- es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ésta debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley.

En opinión de Héctor Santos Azuela, las cláusulas sindicales, tanto de admisión como de separación, atentan contra diferentes preceptos constitucionales (artículos 9º, 13 y 17) al someter a los trabajadores al juicio del sindicato trastocado en tribunal extraordinario; también contra el derecho genérico de asociación, vulnerando el principio de administración de justicia ante los tribunales, al imponer decisiones del Comité Directivo que afectan derechos, entre ellos, el de empleo, concluyendo que sostiene que ambas cláusulas, en sus dos modalidades, son inconstitucionales.

Para Roberto Charis es urgente una recomposición en la vida sindical, afectada por la crisis consistente en ausencia de legitimación, credibilidad, coherencia, poder de representatividad, de organización y de convocatoria, así como una incapacidad de la dirigencia. Roberto Lara Rocha sostiene que dichas cláusulas limitan al empresario para “contratar libremente a sus trabajadores y también niegan al trabajador no sindicalizado la oportunidad para ingresar a trabajar a una empresa”. José Dávalos considera que estas cláusulas constituyen una grave limitación al ejercicio del derecho de sindicalización.

Existen diversos criterios en la interpretación judicial del tema en análisis, indicando a continuación algunos de ellos:

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

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

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

Quinta época:

Tomo LXI, García Antonio G., Pág. 1187; Tomo LXIV; Olguín, Eduardo, Pág. 1593; Tomo LXV, Colgate Palmolive Pett, Pág. 2575; Tomo LXXV, Aguirre Luis, Pág. 6545; Tomo LXXVI, Cordelería de San Juan, Pág. 99.

Cláusula de exclusión, Requisitos para la aplicación de las facultades de las juntas. Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización

y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados y, en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.

Amparo directo 1258/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 20 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima época; Vols. 127-132, Quinta Parte, Pág. 15.

Y es así como desde hace varios años, las cláusulas de admisión y de separación han servido para consolidar las bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal. Quienes más atentan contra la libertad sindical son las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores con el fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder el empleo. Hay quienes opinan que estas cláusulas lesionan derechos fundamentales, pero también salvaguardan otros. La afiliación y la separación sólo pueden tener los límites que establezcan los estatutos sindicales. Por el acto de afiliación, el trabajador queda obligado a respetar las decisiones del sindicato y se somete a las normas previstas en los estatutos. La obligación de aceptar los estatutos para adquirir la condición de miembro, exige como conducta por todo el tiempo que dure la relación, el respeto de la norma sindical interna, así, el derecho individual de afiliación está sujeto por el imperativo legal del respeto a los estatutos, lo cual implica aceptar los fines, los objetivos, el sistema de organización, en fin, el tipo de sindicato que se plasma en los estatutos. Un comportamiento contrario a los principios inspiradores del sindicato o a sus decisiones, puede ser objeto de una corrección disciplinaria, porque el afiliado incumple sus deberes. Sin embargo, resulta inaceptable discriminar negativamente en sus derechos laborales al no sindicalizado, así como afectar el derecho a la estabilidad en el empleo, núcleo básico del derecho del trabajo.

4.2 LAS CLÁUSULAS DE PREFERENCIA Y LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA

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

En la legislación laboral extranjera, así como en el derecho internacional del trabajo, se consagra la libertad sindical en su vertiente positiva y negativa. Regulación que implícitamente o explícitamente prohíbe las cláusulas de preferencia sindical. Tal es el caso de España y Francia (artículo L.411-8 y L.412-2 del Código del Trabajo). De igual manera, el derecho internacional del trabajo consagra la libertad sindical negativa, ya sea a nivel europeo, a través de la Carta Social Europea o de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio 87 y del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Aunque cabe resaltar que las cláusulas de seguridad sindical son practicadas en algunos países anglosajones, en donde son consideradas lícitas bajo ciertas condiciones, se considera que restringen la libertad del trabajador y del empleador, teniendo la ventaja de reforzar la autoridad de los sindicatos y de hacer soportar las cargas de la acción sindical a todos aquellos que se benefician del sindicato.

En Canadá (la legislación federal reconoce la validez de las cláusulas; pero obliga al sindicato a admitir entre sus agremiados, sin ningún tipo de discriminación, al trabajador que satisfaga las condiciones usuales de admisión.

En el caso de Estados Unidos de América, los sindicatos han logrado importantes cláusulas de seguridad sindical. En alguna época, de cada cinco contratos, más de cuatro exigían algún tipo de afiliación obligatoria al sindicato o el pago de cotizaciones (talleres preferenciales, mantenimiento de afiliación, talleres exclusivamente con empleados afiliados al sindicato *-Unión Shop-*; talleres cerrados *-Closed-shops-*; cuota sindical obligatoria *-Check-Off-*).

4.3 IDEAS GENERALES ACERCA DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

La Constitución de 1857 condicionó el ejercicio de profesión, industria y trabajo, los cuales deberían ser:

Útiles y honestos, Don Venustiano Carranza sustituyó los conceptos anteriores por el de siendo lícito, la Comisión en su dictamen utilizó el plural siendo lícitos, y justificó el abandono de los vocablos usados por la Constitución de 1857, porque éste era más preciso que aquéllos.¹⁶

La libertad de elegir profesión, industria, comercio o trabajo, es un derecho fundamental de los individuos garantizado en el artículo 5º de la Constitución actual, con la exigencia expresa de que “la actividad comercial, industrial y profesional, sea lícita”.¹⁷ La Constitución no especifica ni define qué se entiende por “trabajo lícito”¹⁸ por lo que algunos autores recurren al concepto

¹⁶ BARRAGÁN Barragán, José, “La libertad de trabajo, profesión y la cuestión obrera en la constitución de 1917”, Anuario.

¹⁷ BURGOA, Ignacio, Las garantías individuales, 23ª. Ed., México, Porrúa, 1991, p.312.

¹⁸ CASTRO, Juventino V., Garantías y amparo, 6ª. Ed., México, Porrúa, 1989, p. 81

de ilicitud establecido en el artículo 1830 del Código Civil para el Distrito Federal: "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres"¹⁹. La ilicitud, en este caso, está relacionada con "la calidad de las conductas que cumplen con los deberes prescritos en las normas jurídicas"²⁰

Por lo tanto, una ocupación o trabajo son ilícitos cuando "contravienen a una disposición jurídica que así lo establece"²¹

Por tanto el ser humano nace libre, pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales ni tampoco de las libertades ajenas. Por ello, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social. La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico, con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de la sociedad. El derecho, "al organizar la libertad, organiza a la sociedad". Cuando la libertad se ahoga en el esquematismo, evapora, agota y muere, es porque "le falta la libertad vivificadora del espíritu". El derecho más conservador imaginable constituye "una organización de la libertad... la libertad es la raíz metafísica y la sociedad uno de los momentos de su realización". Escribiría don Ángel Osorio, en su obra póstuma, que "la esencia de la vida humana está en la libertad". Benjamín Franklin relacionaba la idea de libertad con patria, país, nación y de ella expresaría "donde hay libertad, allí está mi patria", tiempo después, Tomás Paine hizo suya la expresión y expuso "donde no hay libertad, allí está la mía".

¹⁹ CODIGO Civil para el Distrito Federal, 62ª ed., México, Porrúa, 1993, p.330

²⁰ BERNAL, Efraín Polo, Breviario de garantías constitucionales, México, Porrúa, 1993, p. 79.

²¹ CASTRO, Juventino V., op. Cit., nota 7, p. 82.

4.4 EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO Y EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN LA CONSTITUCIÓN.

La libertad de trabajar se hace extensiva “a todo gobernado, a todo habitante de la República”²². Esta garantía protege la actividad manual y la intelectual. La anterior Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80., dispone: “Trabajo es toda actividad intelectual o material...El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación o sentencia judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros” (artículo 5º constitucional). En opinión de Burgoa, más bien se trata de una posibilidad de limitación, la cual se actualiza por determinación o sentencia judicial. Lo que el Constituyente quiso, no fue privar de la libertad de trabajar a los individuos sino para facultar al juez para prohibir a una persona el ejercicio de una actividad perjudicial”²³. Esta resolución tiene que ser dictada por los jueces o tribunales, no incluye ni faculta a las autoridades administrativas, así lo ratifica la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, al prescribir:

Facultad de reglamentación del artículo 4o. constitucional. *La facultad para reglamentar el artículo 4o. (hoy 5o. constitucional) es exclusiva del Poder Legislativo de los Estados de la Unión y la reglamentación que hagan las autoridades administrativas es anticonstitucional (Apéndice al tomo XXXVI, tesis 118, p. 239. Apéndice al tomo LXIV, tesis 412, p. 511 y Apéndice al tomo LXXXVI, tesis 120, p. 247).*

En concordancia con las ideas anteriores, Ignacio Burgoa menciona que la autoridad administrativa en general, independientemente de su jerarquía e índole, “no tiene facultad para restringir a un individuo en ejercicio de la libertad de trabajo sin sujetarse, para ello, a una disposición legal en el sentido material”²⁴.

²² BURGOA, Ignacio, op. Cit., nota 6, p. 313

²³ Idem.

²⁴ Ibidem, pp.315 y 316

Este autor considera que "el Presidente de la República y las autoridades administrativas inferiores, no están facultadas constitucionalmente para reglamentar, por sí mismos, las garantías individuales"²⁵.

En razón de que es una facultad exclusiva del Congreso "expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123" (artículo 73, fracción X). Como puede observarse, la garantía se extiende a la remuneración del trabajo, protegiendo el ingreso que perciba el individuo como consecuencia de la actividad desempeñada: "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial".

Categoricamente el texto constitucional dispone: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa". Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio". En opinión de Burgoa, esta disposición para proteger la libertad en general, "restringe una de sus manifestaciones específicas: la libertad de contratación"²⁶.

El párrafo en comentario prohíbe la celebración de todo convenio, de cualquier naturaleza jurídica que sea, por medio de la cual el individuo pierda su libertad, "bien provenga de esta pérdida por causa de trabajo o de educación"²⁷. En opinión de Luis Brazdresch, este párrafo del artículo 5o. "es anacrónico, mera reminiscencia de las Leyes de Reforma"²⁸.

²⁵ Ibidem, p. 317

²⁶ BURGOA, Ignacio, op. cit., nota 6, p. 337.

²⁷ Idem.

²⁸ BRAZDRESCH, Luis, Garantías constitucionales, 4ª. Ed., México, Trillas, p. 115.

En cuanto al derecho de asociación profesional en la Constitución, la naturaleza gregaria del ser humano se encuentra reflejada en la necesidad de los individuos, quienes al no poder bastarse a sí mismos buscan unificar esfuerzos, aspiraciones, intereses, que únicamente podrían realizar en unidad con otras personas. En todos los hombres existe, por naturaleza, "una tendencia a formar asociaciones"²⁹. La condición humana es sinónimo de integración social. La vecindad, la amistad, el compañerismo, el trabajo, constituyen una invitación permanente de compañía; la soledad supone aislamiento. El deseo de comunidad, de pertenencia a un grupo social determinado, es un rasgo característico de las sociedades contemporáneas.

Cuando las personas eligen la forma de actividad que desean realizar, unifican los esfuerzos intelectuales y físicos, comparten afanes y peligros, prosperidad y decadencia del arte u oficio, accidentes de la vida profesional, surge un ambiente común que a todos incluye y en todos influye, "un alma colectiva, el alma profesional"³⁰.

Los trabajadores siempre han tenido la necesidad de agruparse para compensar la inferioridad que representa encontrarse solos o aislados frente al capital. El derecho del trabajo "carecería de sentido sin el correlativo derecho a la asociación de los trabajadores"³¹. Es en el derecho de asociación profesional donde se "levantan los pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo"³². Es por ello que aún el eco de la famosa sentencia del Manifiesto Comunista no deja de resonar: "¡Trabajadores de todos los países, uníos!"

Nuestra ley fundamental consagra en su artículo 9o. el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin

²⁹ ARISTÓTELES, Política, México, Porrúa, 1969, libro I, cap. II, Sepan Cuantos, 70, p. 159.

³⁰ BRUGAROLA, Martín, La libertad sindical en el mundo, Madrid, Editorial Razón y Fe, 1959, p.132

³¹ PONCE DE LEÓN Armenta, Luis M., "El derecho a la asociación profesional", Lex. Núm. 11,1988, p.45

³² CABANELLAS, Guillermo, Derecho normativo laboral, Buenos Aires, Omeba, 1966, p. 17.

embargo, el constituyente quiso establecer de manera específica y puntual, en el artículo 123, fracción XVI, apartado "A" y en el apartado "B", fracción X, el derecho de asociación profesional, cuyas consecuencias producen: "La unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formarán la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia"³³.

Con una visión triangular del derecho colectivo, señala que su fuerza y valor radican en la idea de existencia de una trilogía indisociable de las instituciones que la integran: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Ninguna de las tres figuras antes mencionadas podría faltar porque desaparecería el triángulo.

La nivelación de las fuerzas sociales se restablece, por razón de equilibrio necesario entre las partes, cuando los protagonistas son entes colectivos. No hay libre determinación si falla el principio de igualdad de los sujetos. La suplencia del desequilibrio por el efecto compensatorio de la desigualdad, necesita de medios externos, como lo es "el pacto colectivo"³⁴.

4.5 PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT.

En el Preámbulo de la Constitución se encuentra la frase libertad sindical y en el apartado B) del numeral 1 de la Declaración de Filadelfia queda manifestado que "la libertad y la asociación es esencial para el progreso constante". Es evidente que no existe una definición expresa de los términos libertad de asociación o libertad sindical en el texto constitucional, porque para

³³ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1979, t. II, pp.228 y 229.

³⁴ GARCIA, Manuel Alonso, La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, Barcelona, Bosch, 2958, p. 140.

interpretar estos principios la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Así encontramos los convenios vigentes sobre la libertad sindical a partir de 1921:

1. El Convenio número 11 de la OIT, sobre el derecho de asociación.
2. El Convenio número 84 de la OIT, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947).
3. El Convenio número 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
4. El Convenio número 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). El artículo 1o. establece:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato. b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (no ratificado por México).

El Convenio número 135 de la OIT, sobre protección y facilidades a representantes de los trabajadores de la empresa, ratificado por México el 2 de mayo de 1974. Este convenio estipula que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz en sus actividades de "afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical" (artículo 1o.).

El Convenio número 141 de la OIT, sobre las organizaciones de trabajadores rurales. "Tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas" (artículo 3o.). Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente, ratificado por México en 1975, entró en vigor el 28 de junio de 1978.

El Convenio número 151 de la OIT, sobre protección de derecho de sindicalización y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 27 de junio de 1978 (no ratificado por México), y

El Convenio número 158 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, de 22 de junio de 1982 (no ratificado por México). En su artículo 5o. establece los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

La libertad sindical está referida en el párrafo segundo del Preámbulo de la Constitución con la calificación de principio. Sin el respeto a esta libertad, sin la existencia de una auténtica libertad sindical no es posible "concebir la consagración de los derechos económicos y sociales". La no observancia de ellos -declara la Constitución- constituye "una amenaza para la paz y armonías universales"³⁵. Cabe agregar que el artículo 427 (sección II, de la parte XIII), del Tratado de Paz de Versalles, titulado Principios generales, afirmaba la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar. Entre ellos se individualiza "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patrones".

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

³⁵ GROS Espiell, Héctor, "El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT", Estudios Sindicales y Cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, octubre-diciembre, año VI, núm. 24, 1972, p. 23

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

El respeto del principio de la libertad sindical, tal como resulta del Preámbulo y de la Declaración de Filadelfia, ha sido considerado, con razón, como "una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros"³⁶, y no como un principio meramente dirigido a orientar la acción de la OIT. Hay que considerar que la OIT es una organización permanente, por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo en constante cambio, de forma tal que asegure la permanencia de la organización y que sus principios y normas puedan aplicarse sin violar su texto en una interpretación evolutiva y flexible.

Los sindicalistas de diversas partes del mundo celebraron en 1998 el quincuagésimo aniversario de la aprobación, en la Conferencia Internacional del Trabajo, el 9 de julio de 1948, del Convenio sobre la Libertad Sindical (número 87). Hubo reuniones, discursos, declaraciones solemnes, publicaciones y ceremonias que se ocuparon de esta importante festividad. Muy pocos sindicalistas sabría mencionar el nombre de otras normas laborales, sin embargo, sería difícil encontrar una sola oficina sindical en todo el mundo donde el Convenio número 87 no fuera conocido. En 50 años se ha logrado mucho en cuanto a libertad sindical, aún hay mucho por hacer porque la agenda "seguirá estando muy cargada

³⁶ Ibidem, p. 25.

durante muchos años³⁷. Hasta 1998, el Convenio número 87 ha sido ratificado por 122 Estados. El Comité de Libertad Sindical ha “conocido y resuelto 2000 casos objeto de queja”³⁸. El camino arduo por el que ha tenido que transitar el derecho de libertad sindical durante medio siglo, ha enfrentado obstáculos y dificultades ideológicas, culturales, históricas, económicas y sociales a veces difíciles de superar, pero que la persistencia y perseverancia de los trabajadores han podido resolver.

En fecha reciente, Antonio Ojeda Avilés expuso en la Reunión de São Paulo, auspiciada por la OIT, que el sindicalismo, producto de los grandes espacios fabriles, donde nace la solidaridad entre obreros, está cada vez más desvinculado y diverso, por lo que el trabajador necesita en los nuevos espacios productivos, un tipo de sindicalismo informatizado, con una cohesión internacional para hacer frente al nuevo empresario difuso, bajo el fenómeno llamado por Supiot derretimiento del polo patronal, que adopta tanto forma contractual (grupos) como asociada (redes) y no se deja ubicar fácilmente por sus interlocutores, esta actitud patronal es calificada por Teuber como una hidra multicéfala, en la que la actuación sindical deberá modificarse para adentrarse en las mutantes estructuras empresariales.

En suma, los principios de libertad sindical que se destacan en los diversos convenios internacionales que ya se han enunciado, existiendo los siguientes, entre otros:

1. Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase y sin autorización previa.

³⁷ DUNNING, Harold, “Orígenes del Convenio número 87 sobre la libertad sindical y derecho de sindicalización”, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 117, núm. 2, 1998, p. 186.

³⁸ SWEPTON, Lee, “Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT”, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, vol. 117, núm. 2, 1998, p. 196.

2. Derecho de afiliarse a estas organizaciones.

3. Garantías al derecho de libertad sindical:

- a) La abstención de las autoridades públicas.
- b) Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
- c) Elegir libremente a sus representantes.
- d) Organizar su gestión y actividad.
- e) Formular su programa de acción.
- f) No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
- g) Constituir federaciones y confederaciones.
- h) Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
- i) Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio, en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
- j) Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas.
- k) La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

CAPÍTULO V

LA DECLARACION DE NULIDAD DE LOS ARTICULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ABRIÓ LA PUERTA A LA DECISION

5.1 ANTECEDENTES DEL CASO

Un grupo de trabajadores de "Ingenio el Potrero, S. A.", miembros de la Sección 23 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), decidió formar otro sindicato. Ante tal decisión, el STIASRM solicitó a la empresa la aplicación del artículo 88, relativo a las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación, contrato-ley vigente para la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana. La empresa, a petición del sindicato titular del contrato-ley, separó a los trabajadores de su trabajo. Ante la Junta Especial Número 10 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores demandaron la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. La Junta especial dictó laudo el 3 de abril del 2000, en el que absolvió al STIASRM y a la empresa, ya que los motivos de la expulsión habían sido la formación de un nuevo sindicato y la renuncia a seguir formando parte del STIASRM. Los trabajadores reclamaron la protección de la

justicia federal aludiendo la violación de los artículos 1o., 5o., 9o., 123, fr. XVI y 133 constitucionales, así como la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la LFT y del Convenio 87 de la OIT.

El Noveno Tribunal Colegiado en materia laboral del Primer Circuito dictó sentencia el 16 de agosto de 2000, concediendo a los quejosos la protección de la justicia federal, por la violación de los artículos 1o., 5o. y 123, fr. XVI de la Constitución, ya que no admitió la demanda de amparo, en lo referente a la Ley Federal del Trabajo y al contrato-ley. El STIASRM interpuso un recurso de revisión ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La sala se declaró competente para conocer exclusivamente de aspectos constitucionales, y ha sido justamente la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que ha generado una amplia discusión sobre las cláusulas de preferencia sindical, particularmente sobre la constitucionalidad de las mismas.

La resolución de la Corte resulta importante, en la medida en que por primera vez califica de inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, dejando abierta la posibilidad de estudiar la cláusula de exclusión por ingreso.

Resalta también la jerarquía que hace la Corte de los derechos individuales y de los derechos sociales, al analizar el derecho de asociación (artículo 9o. constitucional), y el derecho de asociación profesional (artículo 123-A, fr. XVI constitucional). Jerarquía que podría derribar la idea, más o menos consolidada en un sector de la doctrina nacional, de que la Constitución mexicana es una Constitución social.

5.2 VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 1º, 5º, 9º Y 123, FRACCIÓN XVI DE LA CONSTITUCIÓN

Los quejosos señalaron que se violan con la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo vigente, los artículos 395 y 413, las garantías consignadas en los artículos 1o., 5o., 9o., y 123, fracción XVI, constitucionales, al establecer la ley mencionada un régimen de excepción que los priva de la libre disposición de su persona y de sus bienes.

La junta responsable viola, con su laudo del 3 de abril del 2000, los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, al constituir el laudo reclamado, el primer acto de aplicación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio de los quejosos al aplicarlos en el texto de la resolución impugnada.

Viola la junta responsable con el laudo reclamado, lo dispuesto por el artículo 133. Ha resuelto también en contra del texto del artículo 1o. constitucional, al excluir a los trabajadores quejosos de su igualdad jurídica que dispongan libremente de su persona y de sus bienes.

Argumentan los quejosos que se violan los artículos 1o., 5o., 9o., 14, 16, 17 y 123 constitucionales, al privarlos de sus propiedades, posesiones y derechos sin que medie juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, sin que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, sin que exista mandamiento escrito de autoridad competente que haya fundado y motivado la causa legal del procedimiento. También que les fue vedado dedicarse al trabajo que les acomodaba sin que existiera una determinación judicial al respecto, por lo que no puede confundirse a un simple comité ejecutivo sindical con una autoridad judicial. En el expediente no consta ninguna determinación

judicial ni resolución gubernativa que haya sancionado a los quejosos por constituir una nueva organización sindical.

Viola la responsable con su laudo los artículos 17 y 123, constitucionales, así como el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, vigente en nuestro país.

5.3 DICTAMEN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, SOBRE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LLAMADA “CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictaminó la inconstitucionalidad de la llamada "cláusula de exclusión" en contratos colectivos de trabajo o en contratos ley, y reiteró el derecho del trabajador a renunciar a una agrupación sindical sin que ello afecte a su empleo.

La decisión del máximo tribunal de declarar la ilegalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo es comparable en importancia a la emitida en mayo de 1999, cuando determinó la ilegalidad de la "sindicación única" y el derecho del trabajador a pertenecer o no a un sindicato.

Al conceder la segunda sala de la Corte el amparo solicitado por 31 trabajadores del ingenio El Potrero, separados de sus cargos al crear un nuevo sindicato y renunciar voluntariamente a la sección XXIII del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, los ministros resolvieron declarar nula la figura contractual de los contratos de exclusión y de los contratos ley, previstos en la legislación laboral.

Cabe señalar que la cláusula de exclusión por separación voluntaria de un sindicato facultaba a éste a exigir a la empresa el despido del trabajador que decidiera separarse de la organización gremial.

El proyecto elaborado por el ministro Mariano Azuela Güitrón y aprobado unánimemente por los cinco ministros integrantes de la segunda sala, precisa que la cláusula de exclusión es violatoria de los artículos 5 y 123 apartado A, fracción XVI, de la Constitución.

Dichos artículos precisan: "a nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos", ni puede admitirse convenio "en que la persona pacte su proscripción o destierro o 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 cualquiera de sus derechos políticos o civiles" , establece el artículo 5, mientras que el 123, apartado A, fracción XVI estipula: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

Con estos argumentos, los ministros consideraron inconstitucional la exclusión por separación voluntaria del sindicato, como prevé la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, los ministros consideraron que, si bien las partes en una relación laboral tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de

prestarse el trabajo, lo cierto es que dichos acuerdos deben apegarse a lo dispuesto en la Constitución.

Agregaron que la cláusula de exclusión restringe absolutamente la libertad sindical, ya que impide a los trabajadores ejercer su derecho a renunciar a una asociación sindical, prerrogativa que debe respetarse en todo pacto laboral.

Además, dado que la cláusula de exclusión faculta al sindicato a obligar a la empresa a separar de su empleo al trabajador que renuncie a la organización gremial, la sentencia concluye que ello implica una violación a la libertad laboral garantizada en el artículo 5º constitucional, ya que la aplicación de la cláusula permite el despido del trabajador, a quien se priva de su derecho a dedicarse a la labor que más le convenga, sin la manifestación expresa de su libertad ni una emisión judicial al respecto.

Por otro lado, los 31 trabajadores del ingenio El Potrero habían sido despedidos con base en el artículo 88 del Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

Antecedente de la Corte en materia de libertad sindical:

Como resultado de los juicios promovidos por los sindicatos Nacional de Trabajadores al Servicio de Administración Tributaria y Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, la Corte emitió la jurisprudencia 43/1999, en la que determinó que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X.

Entonces, el pleno de la corte resolvió que el 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho de cada trabajador a asociarse, y reconociendo un derecho

colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias.

De tal modo, la libertad fue entendida así por la Corte:

--Un aspecto positivo: la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo.

--Un aspecto negativo: la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado o no afiliarse a sindicato alguno

--Libertad de separación o renuncia a formar parte de la asociación.

Esta decisión abrió las puertas para ampliar la libertad sindical hasta abordar puntos específicos en pro del trabajador, como la ilegalidad de la cláusula de exclusión.

Artículos de la Ley Federal del Trabajo declarados inconstitucionales:

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, podrán no aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

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

CAPÍTULO VI
LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR
SEPARACION: ¿UNA INTERPRETACION CONSTITUCIONAL
O SOCIAL DE LA CORTE?

6.1. LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN

En la sesión del 17 de abril del año 2001, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia aprobó por unanimidad de cinco votos el proyecto de resolución presentado por el Ministro Azuela en el que, fundamentalmente, se declaró la inconstitucionalidad de la llamada "cláusula de exclusión por separación", prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo. A juicio de la Sala, el hecho de que un trabajador pierda su puesto de trabajo como consecuencia de la expulsión del sindicato titular del contrato de trabajo, implica la violación de las garantías contenidas en los artículos 5º, 9º y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución.

Los antecedentes del caso que terminó en la sentencia de amparo son muy semejantes a los acontecidos desde hace muchos años en nuestro país, a solicitud del sindicato titular del contrato colectivo (en este caso el "Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio "El Potrero"), el 18 de mayo de 1988 el patrón (Ingenio "El Potrero") impidió a cierto número de trabajadores desempeñar sus labores dada la expulsión de la misma organización. El fundamento de este primer procedimiento se hizo en los artículos 88 del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, y 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores expulsados demandaron al Ingenio y al Sindicato ante la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, la nulidad de un convenio celebrado entre estas dos partes así como la del artículo 88 del Contrato-Ley y, como consecuencia de ello, su reinstalación en el empleo y el pago de salarios vencidos y prestaciones. La cuestión a resolver en el proceso laboral tenía, si puede decirse así, un carácter consecutivo: los trabajadores argumentaron que el patrón no podía despedirlos a partir de una solicitud del Sindicato; éste, a su vez, señaló su facultad, atribuida en el Contrato-Ley, de forma tal que para la organización sindical la cuestión final consistía en precisar la validez del propio Contrato frente a la Ley Federal del Trabajo. Es decir, las dos partes demandadas en el juicio laboral buscaron que se discutieron en el juicio, primero, si el patrón había actuado conforme a la decisión de separación del Sindicato y, segundo, si éste había actuado conforme a lo previsto en normas de jerarquía legal. Reducidos de esta forma los términos del juicio laboral, y correspondiendo la carga de la prueba a los dos demandados, la Junta estimó, en síntesis, que el patrón había entregado las comunicaciones sindicales de separación y, adicionalmente, se le facultaba a solicitar la expulsión de los trabajadores por haber renunciado al Sindicato, de ahí que ninguna de las partes incurrió en responsabilidad. Es decir, los trabajadores no fueron reinstalados ni, mucho menos, se les pagaron los salarios caídos.

Debido a la naturaleza de los juicios laborales, los alcances del laudo se redujeron a considerar problemas de legalidad. Por ello, los mismos promovieron amparo directo en contra del laudo, mismo que fue tramitado por el Noveno Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral del Primer Circuito. Los trabajadores quejosos señalaron como autoridades responsables al Congreso de la Unión, al Presidente de la República y a los Secretarios de Gobernación y del Trabajo, por cuanto hace a la promulgación de la ley, y a la Junta Especial de Conciliación en lo tocante a los actos de aplicación. Igualmente, plantearon los siguientes conceptos de violación: que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo violan las garantías de los artículos 1º, 5º, 9º y 123, A, fracción XVI, en tanto impone un régimen de excepción que les disminuye su calidad de personas en tanto les impide la libre disposición de sus personas y sus bienes; el laudo reclamado viola las garantías individuales acabadas de mencionar porque constituye el primer acto de aplicación de los preceptos legales mencionados; el laudo reclamado viola el artículo 133 constitucional, en tanto le da mayor jerarquía a los preceptos legales que a los de la Constitución; el laudo viola las garantías de los quejosos previstas en los artículos 1º, 5º, 9º, 14, 16, 17 y 123, pues priva a los quejosos de sus derechos sin haberse seguido las formalidades esenciales del procedimiento; el laudo viola las mismas garantías en virtud de que desconoce los compromisos asumidos por el Estado mexicano a partir de la firma del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, norma inferior a la Constitución pero de jerarquía superior a las leyes, entre ellas la Federal del Trabajo.

El Tribunal Colegiado otorgó el amparo respecto de los conceptos de violación que combatieron al laudo de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje. Para ello, el Colegiado estimó que, en efecto, se habían violado las garantías contenidas en los artículos 1º, 5º, 9º y 123, A, fracción XVI, pues el hecho de que los trabajadores hayan decidido afiliarse y luego separarse de un sindicato, es la expresión de la libertad de asociación que les confiere el artículo 9º constitucional, de forma tal que el ejercicio de la misma no puede verse coartada por ningún

precepto inferior a la Constitución. Adicionalmente, dice el Colegiado, el artículo 123 garantiza una libertad más específica, la de sindicalización, la cual no puede ser desconocida por las normas infraconstitucionales. En ese sentido, desde el momento en que se deja a cargo de un sindicato sancionar las formas de ejercicio del derecho de asociación, se está dejando en manos de un tercero la actualización de un derecho fundamental y ello resulta contrario a la Constitución. En la misma resolución de amparo se estima que la posición del sindicato respecto a las condiciones laborales de los trabajadores implica la violación a la garantía del artículo 5º, sencillamente porque les impide dedicarse a la profesión o empleo deseado.

El Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana promovió ante el Tribunal Colegiado el recurso de revisión, mismo que fue remitido para su resolución a la Suprema Corte. Radicado en ésta, la resolución fue dictada por la Segunda Sala, asunto que no deja de presentar problemas en tanto la decisión final habría de consistir en la contraposición de dos preceptos legales frente a la Constitución. En otros términos, el asunto implicaba un pronunciamiento en el que habría de actualizarse en toda su dimensión el control de la regularidad constitucional, incluso sobre cuestiones que estrictamente no habían sido objeto de un pronunciamiento del tribunal pleno. Sin embargo, para la resolución del conflicto se fundamentó en lo dispuesto en el acuerdo plenario 2/2001, el cual permite remitir a la resolución de las propias salas los asuntos anteriores al año 2001 que no se refieran a ciertas materias. Así las cosas, y a partir de una razón puramente cronológica que, a su vez, tiene como única razón el dejar al Pleno fuera de toda posibilidad de constituir rezago, en consecuencia el asunto pasó a la Sala. Antes de continuar con el fondo de la resolución, conviene apuntar, así sea de pasada, que bajo pretexto de una celeridad que, por cierto no está siendo demandada en la proporción imaginada por los ministros, lo único que está haciéndose con los acuerdos plenarios dictados con fundamento en el artículo 94 reformado a partir

de 1999 (5/1999, 6/1999 y 10/2000), es fragmentar el control de la constitucionalidad al punto que podemos decir, sin exageración, que a la larga habrán de resultar "varias" constituciones, dependiendo de los órganos (Pleno, salas o colegiados) que lleven a cabo el mencionado control de constitucionalidad. En el caso que nos ocupa, se dice que la remisión bajo criterios cronológicos permitirá al tribunal pleno contar con mayor tiempo para resolver las controversias constitucionales y las acciones de inconstitucionalidad, lo cual no es suficiente para fragmentar, como ya se dijo, el conocimiento de los juicios de amparo, sencillamente porque en los mismos es donde se determina el sentido de las garantías individuales, uno de los pilares fundamentales del Estado democrático de derecho que los ministros están llamados a construir.

En la resolución dictada por la Segunda Sala se estimó la procedencia de la revisión promovida en contra de la resolución dictada en un juicio de amparo directo, puesto que en el caso concreto se reunieron los requisitos de oportunidad de la demanda, el adecuado planteamiento de la inconstitucionalidad de una ley, y porque el caso podía implicar la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, todo ello en términos del acuerdo 5/1999. En síntesis, el Sindicato recurrente consideró que la cláusula de exclusión se encuentra contenida en una ley que es reglamentaria del artículo 123 constitucional, cuyo propósito es proteger al patrón y al sindicato a efecto de que los trabajadores al servicio del primero y miembros del segundo, contarán con experiencia y solvencia moral. En otros términos, se dice en el recurso que la cláusula de exclusión tiene el propósito de proteger al patrón dado que los trabajadores a su servicio deberán tener ciertas cualidades. Igualmente, se señaló en el recurso que no podía darse la violación a las garantías, en tanto los trabajadores se habían colocado voluntariamente en la situación de la norma al haber renunciado al Sindicato posteriormente demandado por ellos. También puntualizó que de llegarse a declarar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión se produciría una enorme inseguridad jurídica, en tanto se echaría abajo

una norma con más de treinta años en vigor. También se señaló que la decisión afectaba la posibilidad de desarrollo de los sindicatos, en tanto la cláusula declarada inconstitucional no permitían una adecuada coaligación de intereses. Tal vez como consecuencia de la enorme vaguedad de los argumentos anteriores, reducidos a sostener una serie de cuestiones que, a la larga podían llegar a afectar la posición del sindicato, en la ampliación del recurso se introdujeron argumentos más sólidos desde el punto de vista jurídico. De modo más puntual, se dijo después que no resultaba posible confundir la libertad de asociación con la de sindicalización. Esta distinción parecía pertinente, pues desde 1992 la Corte sostuvo que la libertad de asociación implicaba la posibilidad de que los miembros de una asociación pudieran separarse de ella cuando les pareciera oportuno. Por ello, el Sindicato estimó necesario deslindar ambos tipos de libertades a efecto de que la sindical no quedara determinada por la general. Entre los argumentos presentados para constituir la distinción, consideró que la libertad general de asociación era un derecho del hombre que implicaba un dejar hacer, es decir, una posición puramente negativa por parte del Estado, mientras la sindical era un derecho conferido a determinados grupos de trabajadores con el propósito de obtener mejores condiciones de vida para sus agremiados. En consecuencia, se estimó que la cláusula de exclusión no podía afectar la libertad de asociación laboral pues la sustentaba; también se dijo que la cláusula no puede afectar la libertad de trabajo, pues no se les impide dedicarse al trabajo lícito deseado.

En la resolución dictada por la Segunda Sala se estableció que la cuestión planteada finalmente en el caso consistía en determinar la constitucionalidad de aquélla parte de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo relativa a la cláusula de exclusión por separación. El razonamiento que condujo a la declaración de inconstitucionalidad comienza apuntando que el artículo 123 constitucional no autoriza de ninguna manera ese contenidos, de manera que no está justificado desde el punto de vista constitucional. Igualmente, se apunta que no es factible desprender la validez constitucional de la misma

cláusula con fundamento en los principios que pueden desprenderse del mismo artículo. Esta interesante afirmación, sin embargo, termina por reducirse a una mera mención de los contenidos de las diversas fracciones del precepto, de modo tal que lejos de llevarse a cabo la inducción de los mismos, se repiten los contenidos normativos de una forma distinta. En un paso ciertamente audaz, en la resolución se dice que enseguida habrá de considerarse lo dispuesto por la doctrina. Es decir, si se tomara en cuenta esa afirmación, la siguiente tarea de la Corte tendría que haber sido analizar si la misma estima aceptable la cláusula de exclusión desde el punto de vista constitucional y, posteriormente, considerar frente a ella a la norma impugnada. En otros términos, de proseguir en ese camino habría tenido que darse carácter de fuente suprallegal a la doctrina. Este delicado asunto es resuelto al afirmarse que si bien no se le dará efecto jurídico a la doctrina, la misma será considerada a fin de que, en su caso, los juzgadores puedan tomar en consideración los argumentos a efecto de hacerlos suyos y, de esa forma, dar contenido a sus propias resoluciones. En un afán que pretende ser originario y erudito, se transcriben las opiniones de diversos juristas y de todas ellas se llega a las siguientes conclusiones: no existe unanimidad entre los tratadistas respecto a la inconstitucionalidad de la cláusula, y los mismos han cambiado su opinión durante el transcurso del tiempo. En otras palabras, todo lo dicho no sirvió de nada. Sin embargo, y en un afán meramente especulativo, cabe preguntarse: ¿que hubiera hecho la Sala si, por ejemplo, los autores citados fueran unánimes en cuanto a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión? La respuesta es que nada, a menos que sus integrantes estuvieren dispuestos a tomar una de las dos siguientes conductas: o darle a la doctrina el carácter de fuente, o a decir que su decisión coincide con ella, lo cual tendría que haberse planteado en términos implícitos a fin de que la doctrina no tuviera el carácter de fuente.

La siguiente vía de solución buscada por la Sala es, probablemente la que debió perseguirse desde el principio: la aplicación de las tesis sustentadas

anteriormente por la Suprema Corte. En este sentido, primeramente se mencionan aquellos precedentes que a partir de los años treinta admitieron la constitucionalidad de la propia cláusula. Sin embargo, e inmediatamente después, se citan las tesis en las cuales se estableció el sentido de la libertad de asociación prevista en el artículo 9º, y la de libertad de asociación sindical prevista en el 123 A, fracción XVI. Aún cuando tales preceptos no aluden a la materia de exclusión por separación, la Sala termino señalando que de los mismos era posible desprender la inconstitucionalidad por impedir que el trabajador se dedicara a la actividad de su elección (art. 5º), se le restringía indebidamente aquella modalidad de su libertad de asociación consistente en la posibilidad de separarse de la organización a que perteneciera sin que ello le implicara indebidas consecuencias jurídicas (art. 9º), y la libertad de asociarse sindicalmente en las condiciones que mejor le convinieran.

Esta resolución de la Sala es de gran importancia en tanto que mediante la misma se abre la posibilidad de: uno, constituir un nuevo sistema de relaciones entre los trabajadores y los sindicatos; dos, reinventar a los sindicatos a efectos de que logren adiciones voluntarias y no sólo a través de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y, tres, concluir con una de las últimas formas de mantenimiento del orden que le permitió al PRI constituir un modelo de dominación corporativa. Con esta resolución se demuestra, una vez más, la existencia de lo que ha sido uno de los hilos conductores de esta columna: México ha dejado de ser una democracia representativa para constituirse en una constitucional.

6.2 LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN: DE LA DOCTRINA A LA DECLARACIÓN JURISPRUDENCIAL DE INCONSTITUCIONALIDAD

La resolución de la Corte debe entenderse desde una perspectiva histórica, de otra manera, bien podría surgir la pregunta: ¿por qué hasta ahora la Corte declara la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación?. Al respecto, se puede señalar que las cláusulas de preferencia sindical, en la evolución del movimiento sindical, no sólo fueron consideradas como necesarias, sino incluso indispensables, en aras de lograr la formación, integración y consolidación de los sindicatos. Al menos a eso obedece su nacimiento a finales del siglo XIX.

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

De considerarse necesarias las cláusulas de exclusión, y después, al ser objeto de cuestionamiento, se ha transitado a una tercera etapa, la del pleno reconocimiento en la legislación extranjera de la libertad sindical, y en el caso mexicano, el primer precedente de declaración de inconstitucionalidad, sentencia que no tiene efectos *erga omnes* sino que es un precedente no vinculatorio que no modifica la Ley Federal del Trabajo

6.3 LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN EN EL DERECHO MEXICANO: UN LARGO CAMINO

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

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

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

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

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

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

Cabe señalar que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que en el contrato colectivo de trabajo se puede establecer que el empleador admitirá solamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante (mismo contenido contempla el artículo 413 en lo relativo al contrato-ley). Aunque también, señala el mismo artículo, la cláusula por admisión no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo y la inclusión en el mismo de la cláusula de exclusión por admisión, la cual, según se desprende de la resolución de la Corte, no fue objeto de la *litis*.

Quizás si el Tribunal Supremo de nuestro país reconociera plenamente la libertad sindical negativa, también podría ser considerada inconstitucional la cláusula de exclusión por admisión, tal y como ocurre en algunos países europeos y como suele ser interpretada la libertad sindical por los

organismos de control de la Carta Social Europea y por el Comité de Expertos de la OIT.

Por otro lado, a pesar de que la resolución de la Corte sólo analiza la cláusula de exclusión por separación, el ministro ponente, Mariano Azuela, hace una argumentación que muy bien podría ser retomada por dicho tribunal, para sentar jurisprudencia definitiva, así como para abordar la cláusula de exclusión por admisión: la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador.

6.4 LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD: EL INTERÉS GENERAL DEL SINDICATO FRENTE AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

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

En cuanto al argumento relativo a la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, debe precisarse que podría ser motivación para que el Poder Reformador de la Constitución introdujera una reforma que así lo estableciera pero, jurídicamente, no es posible aceptarlo cuando lo que se desprende de los artículos 9o. y 123, Apartado B, fracción X, según la interpretación jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte, que entre esos dispositivos y las garantías de libertad de asociación y de sindicación no existe oposición alguna sino, por el contrario, son plenamente coherentes. Debe

precisarse que lo establecido por el más Alto Tribunal, en relación al Apartado B, fracción X, del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual. En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se ha hecho en esta sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; asimismo, en este proceso interpretativo, también resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor, como se ha hecho en esta sentencia, con las limitaciones propias de su naturaleza, el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores.

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

6.5 LOS FUNDAMENTOS DE LA CORTE: LA DOCTRINA, LA VOLUNTAD DEL PODER CONSTITUYENTE Y EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123 CONSTITUCIONAL

A. La doctrina

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

Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata se haga derivar de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia, tendrían que tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados.

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

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

Sostener a estas alturas que lo colectivo no es preferente sobre lo individual es desconocer el tránsito ya antiguo del liberalismo contractual del siglo XIX hacia el sentido comunitario y social del siglo XX... La Constitución de 1917 no ha dejado de ser social. Y aunque no haya una disposición específica que indique que lo colectivo domina sobre lo social, de hecho es el espíritu de nuestro régimen constitucional. O, por decirlo, en la pura expresión jurídica: el predominio de lo social sobre lo individual expresa un principio general de derecho constitucional.

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

Sin embargo, lo cierto es que el derecho, empezando por el derecho del trabajo y de la seguridad social, no deja de estar enmarcado o definido por una relación de naturaleza individualista, en la medida que ha nacido y se ha

desarrollado bajo el manto liberal. Ya el canciller Bismarck, en un discurso ante el Parlamento, señaló que "para detener el socialismo, se necesitaba algo de socialismo".

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

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

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

La fracción XVI del apartado A del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera fundamentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener

preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos" sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria como en el caso lo sería la Ley Federal del Trabajo, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para "todos los individuos", incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

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

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

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

A pesar de los derechos sociales garantizados por la Constitución de 1917, dicho texto constitucional fue producto de una revolución política, más que social. Una revolución política busca la destrucción del poder político y la reforma de la propiedad, eliminando su esencia privilegiada y transformándola en propiedad simplemente privada. Al poder político fundado en la propiedad como privilegio, le sucede un poder político separado de la propiedad. Al sistema de privilegio sucede una igualdad ideal y una liberación del individuo. Por su parte, una revolución social se manifiesta por la desaparición del poder político y de la propiedad privada. En México, si bien es cierto que hubo una reforma a la propiedad privada -en el campo- ésta no se abolió. Si la revolución mexicana, fue una revolución política y no social, la consecuencia lógica es que, a pesar de los contenidos sociales plasmados en la Constitución de 1917, ésta no perdió su esencia liberal.

C. La confrontación de los artículos 5o., 9o. y 123-A, fr. XVI constitucionales

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

Para el más alto tribunal del país existe una violación del artículo 5o. constitucional, en la medida que la cláusula de exclusión por separación, atenta

contra la libertad de trabajo, así como del artículo 9o. constitucional que garantiza la libertad de asociación, como una garantía individual fundamental:

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

Para el Tribunal Supremo de nuestro país, el derecho de sindicalización constituye una manifestación de la garantía individual de asociación. Por lo que no se puede considerar en ningún momento que aquél pueda imperar sobre dicha garantía individual. Además que en ningún momento la Constitución establece excepción alguna, como ya ha sido anotado más arriba.

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

Una garantía que toma en cuenta, en general, la posible actividad de una persona, con la pérdida de un empleo. Sin embargo no se afecta esa garantía por el hecho de que se aplique la cláusula de exclusión, que se refiere a una actividad específica, derivada de una relación concreta de trabajo y no a una prohibición genérica que pudiese impedir a una persona, bajo cualquier circunstancia, desempeñar alguna profesión, industria, comercio o trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados.

Como se aprecia, los abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión, o de la prohibición de la misma, para la Corte, no constituyen elementos de valoración para declarar la constitucionalidad o la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. El Tribunal Supremo de nuestro país señala que en caso de presentarse abusos, estos deberán solucionarse por otros procedimientos.

6.6 LA CONSTITUCIÓN MEXICANA: ¿MÁS LIBERAL QUE SOCIAL?

Qué consideraciones se pueden hacer de la resolución de la Corte. ¿Acaso no existen argumentos suficientes, para que, en otra resolución, el Tribunal Supremo de nuestro país establezca un precedente diferente? Al respecto, cabe destacar la argumentación realizada por el ilustre jurista Néstor de Buen, quien considera que el artículo 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, son dos derechos diferentes:

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

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

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

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

Por otro lado, a pesar de que la Constitución mexicana se integra por una serie de contenidos sociales, ésta, como ya se anotó anteriormente, nace cobijada por un manto liberal. En la lógica de vivir en un país con una democracia liberal, la interpretación de la Corte tiene que ser dentro de esa misma dinámica. Finalmente el Estado mexicano, al igual que todo Estado moderno, parte de una serie de ficciones: la igualdad entre los individuos, en donde todos gozan de los mismos derechos y obligaciones; la libertad jurídica y la propiedad (como realidad material concreta y como abstracción jurídica que sigue al titular de la misma).

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

Se puede también pensar que la interpretación realizada por la Corte ha obedecido a los nuevos modelos de relaciones profesionales, a la flexibilidad del trabajo y a la crisis de la concepción clásica del derecho del trabajo (contratos por tiempo indeterminado, subordinación laboral, etcétera). Quizás sea cierto, pero lo que es revelador, es que en realidad la Corte, con la resolución referente a la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, acaba de terminar con aquella visión de nuestra Constitución, como una Constitución social. La Suprema Corte de Justicia de la Nación fue coherente con el espíritu de nuestra Carta Magna, la cual si bien es cierto que tiene algunos contenidos sociales, no deja de ser una Constitución liberal. En donde en caso de conflicto de intereses, predomina el interés individual sobre el colectivo, es decir, el derecho individual del trabajador frente al interés general del sindicato. La resolución del más alto tribunal del país deshace la idea de la Constitución mexicana como una Constitución social o en el mejor de los casos, nos encontramos enfrente de una Constitución liberal-social, así, en ese orden, en donde, según ha resuelto la Corte, en caso de conflicto entre lo social y lo individual, prevalece lo individual. Quizás lo anterior no es lo que se quiere (ya que finalmente la resolución en cuestión sólo es un precedente no vinculatorio); sin embargo, es necesario explicitar la resolución de la Corte en función de la Constitución que tenemos.

Finalmente, hay que señalar que, más allá de la cláusula de exclusión, en el fondo se encuentra la discusión sobre la primacía de lo individual sobre lo colectivo: ¿Sacrificamos el interés individual para alcanzar el bien común a través de la consolidación del interés colectivo (público) o sacrificamos el interés colectivo (público) para alcanzar el bien común a través de la consolidación del interés individual? Discusión sumamente controvertida.

CAPÍTULO VII
PLANTEAMIENTO DEL CAMBIO DEL MODELO LABORAL, A FIN DE
CONSIDERAR EN NUESTRA LEGISLACIÓN, LA FACTIBILIDAD DE LA
DEROGACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

7.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REGULADA
POR LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El actual artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo contraviene abiertamente lo dispuesto por el artículo 123 constitucional en su fracción XVI y el artículo 358 de la propia ley laboral, al expresar que "el patrón separará del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o que sean expulsados de él".

Se ha alegado en este polémico tema que la función de la controvertida cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales. También se ha alegado que para preservar el

derecho a la estabilidad del empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicaran en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular, si con anterioridad al contrato colectivo ya estuvieran prestando sus servicios a la empresa: y que tampoco implica una renuncia forzosa a sus derechos por los trabajadores, sino tan sólo una subordinación del interés individual del trabajador al interés superior de fortalecimiento y consolidación del sindicato.

Sin embargo, todos esos alegatos de ningún modo justifican que un trabajador sindicalizado pueda ser separado del trabajo por haber sido expulsado del sindicato o por haber renunciado al mismo. Menos aún se justifica el impedimento a un trabajador libre para obtener empleo en una empresa donde existe un sindicato.

Ciertamente todas las organizaciones, sean o no sindicatos, tienen el incuestionable derecho de eliminar de su membresía a elementos incumplidos o indeseables, más ese derecho que debe ejercitarse dentro de procedimientos internos que garanticen la legalidad y la defensa del perjudicado, bajo ninguna circunstancia pueden trascender para tener como efecto la separación del trabajo de un trabajador que no ha incurrido en las causales de terminación de la relación laboral. Por consiguiente, conservar esa disposición es seguir consagrando la inconstitucionalidad dentro de un ordenamiento dirigido a procurar la justicia distributiva. La cláusula de exclusión ya sea considerada tanto cláusula de exclusión de ingreso o como cláusula de exclusión por separación, es violatoria de las garantías de libre asociación y de libertad de trabajo.

En la práctica han existido casos extremos de contubernio entre patrones de mala fe y sindicatos sin escrúpulos, que han aplicado este dispositivo para mantenerse permanentemente en el poder sindical y, desde luego, al

trabajador o a grupos de trabajadores que se han opuesto a la dirigencia sindical, es decir, algunos líderes han hecho mal uso de esta cláusula, con la intención de ser una medida proteccionista para los sindicatos con respecto a las relaciones obrero-patronales, para evitar que grupos empresariales o corrientes sindicales que difirieran de la mayoría de los trabajadores, pudieran disolver o debilitar los sindicatos o mantener luchas permanentes intergremiales.

En materia de estabilidad y permanencia en el empleo, la ley actual establece normas para el ingreso y separación del trabajo, que permiten mediante la contratación colectiva, la participación del sindicato y empresa, sin considerar la voluntad y derecho de los trabajadores.

Tampoco pueden prevalecer las razones de orden político. Por consiguiente, asumiendo que el criterio sostenido hasta la fecha y que resulta en perjuicio de los trabajadores, no puede continuar afectando sus intereses y garantías de libertad de asociación, por lo que debe considerarse la factibilidad de derogación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

7.2 CONSIDERACIONES Y DEMANDAS

En torno a este asunto, en este capítulo se plantean cuestiones relativas a la defensa y respeto de los derechos humanos y preceptos constitucionales, al derecho de libre asociación y estabilidad en el empleo, considerando las reformas a la ley, cuya situación en cuanto a la cláusula de exclusión actual no genera confianza para los trabajadores, ni en su forma ni en su contenido.

Con base en estas premisas y consideraciones, se propone un cambio a la Ley Laboral, en el marco del derecho de la libertad de ingreso y de

permanencia, que contempla nuestra Constitución, en beneficio de los trabajadores, ya que luchar por el trabajo es defender las garantías de libertad de asociación y de trabajo, que debieran existir en favor de los trabajadores.

Debe, por tanto, considerarse que el texto actual de los artículos 395 y 413 de la Ley Laboral, son violatorios de los irrenunciables principios y valores de los trabajadores, incumpliendo preceptos constitucionales y marginando a la clase trabajadora y a la sociedad de su causa libertaria en su lucha por la defensa de los derechos humanos.

En relación con la estabilidad, permanencia en el empleo y protección al trabajo, es de elemental justicia para los trabajadores considerar la factibilidad de modificar la ley y los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, a fin de suprimir la cláusula de exclusión.

Es fundamental que los trabajadores se asocien libremente y constituyan las organizaciones sindicales de su preferencia para representarse y defender el valor de su trabajo.

Estas cuestiones elementales se ubican en las perspectivas del derecho a la libertad de asociación y del ejercicio sindical para organizar y afiliar trabajadores y el derecho a la contratación colectiva en todo centro de trabajo.

La libre organización de los trabajadores va de la mano con su derecho a participar efectivamente en la contratación colectiva. El contrato colectivo debe ser el instrumento que permita a los trabajadores y patronos plantear sus respectivos intereses y derechos hasta llegar a los acuerdos satisfactorios para ambos. Otorgar a la contratación colectiva esa dimensión de pacto de trabajo en beneficio mutuo, permitirá generar nuevas formas de solución a problemas que los esquemas de simulación actual en la materia no lo permiten.

Exige asimismo a los patrones en sus obligaciones para con los trabajadores, el garantizar la estabilidad y permanencia en el empleo, entre otras garantías que deben prevalecer en beneficio de la clase trabajadora.

Es pertinente tomar en consideración la derogación de la cláusula de exclusión tanto por admisión como por separación del trabajo, respetando el derecho de los sindicatos a proponer mecanismos de ingreso para la contratación de los trabajadores.

En tal sentido, se sostiene que en todo caso debe prevalecer el principio de la voluntad de las partes para destacar que la libertad de organización sindical de los trabajadores, implica también su derecho a participar efectivamente en la contratación colectiva, pero desde luego, respetando las garantías de libertad de asociación que les permita superar las condiciones actuales y ser considerados sus derechos como en justicia corresponde.

CONCLUSIONES

El cambio del sistema laboral como objetivo central para el cumplimiento del derecho a la libertad de asociación y organización sindical debe ser el sustento y la materia para las reformas a la Ley Federal del Trabajo. En esta perspectiva, mediante el estudio desarrollado a través del trabajo de investigación de la presente tesis, se pretende:

PRIMERO.- Formular una propuesta para que se de el cambio laboral en el contexto de la libertad de asociación, de ingreso y permanencia en el trabajo, y las reformas a la ley se orienten en beneficio del trabajador, de la vida política, económica y social del país.

SEGUNDO.- Sentar las bases para eliminar la cláusula de exclusión en el sistema laboral y sindical, impulsando el mejoramiento y nivel de vida de la clase trabajadora.

TERCERO.- En síntesis, el planteamiento de un cambio del modelo laboral como eje principal para hacer una realidad el derecho a la libertad de

asociación y organización sindical, como parte sustancial de las reformas a la ley y la transformación democrática del sistema económico, político y social en toda la nación.

CUARTO.- Y es así como a través de este estudio se considera factible la derogación de la Cláusula de Exclusión y pueda lograrse con esta reforma laboral, el reto para la clase trabajadora, en cuanto a la libertad de ingreso y permanencia en el trabajo, como también orientar a la representación sindical hacia la defensa de sus agremiados con la responsabilidad, justicia, democracia y bienestar social, en el contexto del origen, principios y normas del Artículo 123 constitucional, ya que mientras tanto no haya reformas a la Ley Federal del Trabajo, no hay otro remedio que cumplir sus mandatos, respetar su carácter imperativo y hacer plena la vigencia de las normas, conscientes de que en nuestros días la propia Ley Federal del Trabajo no se cumple, incluso, los preceptos del artículo 123 constitucional, pues así lo demuestra, en primer lugar, el monto del salario mínimo, que debe ser suficiente para el trabajador y para su familia; así como otros ejemplos que ilustran el incumplimiento, como lo son el del empleo, los bajos salarios profesionales, la discriminación laboral, etc., por lo que es necesario que las autoridades sean imparciales y no intervengan a favor o en contra de las partes fundamentales, por lo que nosotros, como parte integrante del país, debemos velar porque la legislación se cumpla, sobre todo, en cuanto a los principios y mandatos constitucionales.

Para reformar la Ley Laboral es necesario previamente cumplir la vigente, ya que no se ha dado cumplimiento cabal a la norma vigente de nuestro país.

PROPUESTA

De conformidad con lo antes expuesto, es necesario considerar implantar la reforma laboral pertinente para derogar la Cláusula de Exclusión, como se establece en los siguientes textos:

Texto vigente:

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

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

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

Texto propuesto para derogar la Cláusula de Exclusión:

Artículo 395.- “En los contratos colectivos o en los contratos-ley de trabajo no podrán pactarse cláusulas que de cualquier modo contraríen lo dispuesto por los artículos 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 358 de la propia ley laboral”³⁹.

Artículo 413.- Se deroga

Se fundamenta esta propuesta por el derecho que establece nuestra Constitución y el propio artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, para que los trabajadores se asocien libremente y constituyan las organizaciones sindicales de su preferencia para representarse y defender el valor de su trabajo.

En torno a los temas planteados en el presente capítulo, se propone la derogación de la Cláusula de Exclusión contenida en el texto de los actuales artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, así como de toda reglamentación contractual derivada de ellos, por su contenido inconstitucional, reconociéndose los derechos plenos de los trabajadores en la ley, por mandato constitucional.

³⁹ TEXTO propuesto a fin de que quede este artículo reformado, o bien incorporarse otro dentro de la Ley Federal del Trabajo, que haga mención al texto de reforma que se propone, a fin de que se especifique en la Ley Laboral que no podrán pactarse cláusulas de exclusión, y en consecuencia puedan derogarse o queden sin efecto las cláusulas que a este respecto estén contenidas en los diversos contratos colectivos de trabajo y contratos ley vigentes.

BIBLIOGRAFÍA

BURGOA, O. Ignacio, Las Garantías Individuales, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 2002

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Primera Edición, Editorial Esfinge, México 1994.

DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974

DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Derecho Individual, Derecho Colectivo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1977.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Sexta Edición, Editorial Porrúa, México.

KURCZYN Patricia, MACÍAS Vázquez María del Carmen, Libertad Sindical, Cláusula de Exclusión, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2002

MEDINA Lozano, Luis, Metodología Seminario de Titulación, Primera Edición, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, SEP, México, 1990.

LEGISGRAFÍA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Cajica, S.A. de C.V., Puebla, Pue., México, 2001

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 59ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1989.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada y Sistematizada, 18ª Edición, Editorial Trillas, México, 1985.

TRUEBA, Urbina, Jorge – Trueba, Barrera, Jorge.- Ley Federal del Trabajo.- Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía.- 59ª. Edición.

RAMÍREZ Fonseca, Francisco.- Comentarios y Jurisprudencia.- 3ra. Edición.

ICONOGRAFÍA

APONTE, David y PEREZ SILVA, Ciro, Autores de la información “La declaración de nulidad de los artículos 395 y 413 de la LFT”, Página de internet, dirección URL:

<http://www.jornada.unam.mx/2001/04/18/040n1soc.html>

COSSÍO D, José Ramón, Autor de la información “La Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión”, Página de internet;; dirección URL:

<http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/JCI/05-09-foro-exclusion.htm>

DÁVALOS, José, Autor de la información de “Cláusula de Exclusión”/“Cláusulas Sindicales”. Página de internet; dirección URL:

www.bibliojuridica.org/libros/1/243/5.pdf

DE BUEN, Lozano, Néstor, Autor de la información “Los Otros Antecedentes y la Opinión doctriniana sobre la Constitucionalidad o la Inconstitucionalidad de las Cláusulas, Página de internet; dirección URL:

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/3.pdf>

KURCZYN Villalobos, Patricia, Autora de la información “Libertad Sindical: Cláusula de Exclusión”, Página de internet, dirección URL:

<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=243>

LUNA LASTRA, José Manuel, Autor de la información “La Libertad Individual y Colectiva del Trabajo”, Página de internet, dirección URL:

<http://info.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/104/art/art3.htm>

LUNA LASTRA, José Manuel, Autor de la información “Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión”, Página de internet, dirección URL:
<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/5.pdf>

MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen, Autora de la información “Antecedentes de la Cláusula de Exclusión en México”, Página de internet, dirección URL:
maricarmenmacias@yahoo.com

REYNOSO, Castillo, Carlos, Autor de la Información de “Libertad Sindical en el Convenio 87 de la OIT”. Página de internet; dirección URL:
www.bibliojuridica.org/libros/1/243/7.pdf

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, Autor de la información “El interés general del Sindicato frente al Derecho Individual del Trabajador”, Página de internet, dirección URL:
<http://info.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/>