



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
“ARAGÓN”**

**“ANÁLISIS DE LA SUPRESIÓN DE LA CLÁUSULA DE
EXCLUSIÓN EN LA LIBERACIÓN LABORAL DE LAS
REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL
AÑO 2012”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

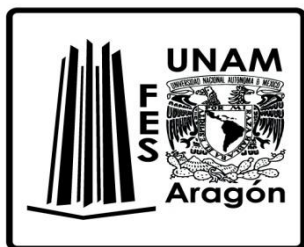
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

FRANCISCO JAVIER PINEDA GONZALEZ

ASESOR:

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



México 2016

Nezahualcóyotl, Estado de México



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

AL GRAN ARQUITECTO DEL UNIVERSO, Enséñame a mí, Gran Arquitecto del Universo, a usar bien del tiempo que me das para trabajar y a emplearlo bien sin perder nada. Enséñame a mí a sacar provecho de errores pasados sin caer en el escrúpulo que corroe.:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por darme la oportunidad de ser parte de esta máxima casa de estudios, por iluminar mi oscuridad.

Facultad de estudios superiores Aragón, por ser testigo de mi esfuerzo, enseñarme a aprender y prepararme a servir a mí patria.

A MIS PADRES, por darme lo mejor de ustedes, incluso cuando no hubiera nada, me daban todo.

A MIS HERMANAS, por llevarme de la mano en esta vida, levantándome de los fracasos e impulsándome a continuar mi andar.

A LIZBETH VALENCIA SANDOVAL, por el amor que día a día me brindas, por ser esa mano que me levanta cuando no estoy de pie, por estar a mi lado en este paso profesional.

AL LICENCIADO Y MAESTRO JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO, por confiar en mí, por prepárame en el camino del saber y por sus consejos que día a día me fueron llevando siempre a la luz del saber.

AL LICENCIADO EMILIO VILLANUEVA PAREDES, por tener siempre una sonrisa para mí, por su tiempo y dedicación en prepárame para el mundo del litigio.

A TODOS MIS MAESTROS, por compartir conmigo su luz y así luchar contra la oscuridad de la ignorancia.

A México, por la dicha de pertenecer un país lleno de historia

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA LIBERTAD SINDICAL Y CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO	5
1.1. La Colonia en México.....	5
1.2. México Independiente.....	7
1.3. Movimiento Revolucionario.....	10
1.4. Época Pre constitucionalista.....	14
1.5. Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz en 1915.....	14
1.6. Ley Salvador Alvarado de 1915.....	15
1.7. Período Constitucionalista.....	16
1.8. Legislación posterior a 1917.....	18
1.9. Ley del Trabajo de Veracruz de 1918.....	19
1.10. Ley de Yucatán de 1918.....	19
1.11. Convención Colectiva de Trabajo entre Industriales y Obreros de la Industria Textil de 1927.....	20
1.12. Proyecto Portes Gil.....	21
1.13. Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.....	22
CAPÍTULO II DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.....	29
2.1. Concepto de la cláusula de exclusión.....	29
2.2. Clasificación de las cláusulas de exclusión.....	30
2.3. Alcance de la cláusula de exclusión por admisión.....	32
2.4. Antecedentes en México de la cláusula de exclusión.....	32
2.5. Reseña histórica de la cláusula de exclusión.....	33
2.6. La cláusula de exclusión en la ley federal del trabajo de 1931.....	35
2.7. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	37
2.8. Constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión.....	39
2.9. Análisis jurídico del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre las cláusulas de exclusión.....	48
CAPÍTULO III. LIBERTAD SINDICAL Y CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN	67

3.1. Evolución de la Libertad Sindical	67
3.2. Situación legal antes de las reformas del 2012.....	71
3.3. Sindicato.....	72
3.4. La Cláusula de Exclusión.....	74
3.5. Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión.....	83
3.6. La cláusula de exclusión por admisión.....	90
3.7. La cláusula de exclusión por separación	92
3.8. Doctrina y jurisprudencia.....	96
CONCLUSIONES	106
BIBLIOGRAFÍA	111

INTRODUCCIÓN

Al iniciar el estudio del presente punto dentro de la disciplina del Derecho, es necesario conocer los orígenes y poder profundizar, conocer la evolución que han llevado las diferentes tendencias existentes en relación con el tema a estudiar, es el caso de la libertad sindical y cláusula de exclusión, las cuales se encuentran ubicadas en nuestra historia contemporánea; es necesario comprenderla tanto en su forma jurídica, así como su aspecto histórico, para poder tener la apreciación de las mismas, tanto en su surgimiento como la valoración que tiene hoy día, por lo tanto iniciaremos con la época colonial el presente capítulo.

Los hombres siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical, la cual se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y el derecho para separarse cuando así le convenga, trayendo consigo la de elegir entre varios de ellos, el que prefiera.

El mundo está en constante movimiento, el Derecho del Trabajo moderno se forjó superando las etapas de la prohibición y de tolerancia, para llegar al periodo actual, el de la regulación jurídica.

En el Constituyente de Querétaro se cristaliza uno de los más viejos anhelos de los trabajadores: el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales. Al poder económico, psicológico y de mando del patrón, opusieron los trabajadores su número, su unidad y mecanismos jurídicos idóneos para nivelar la desigualdad social entre los factores de la producción; imponiendo los medios para el cambio: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.

Al transcurrir los años, el movimiento obrero mexicano fue creciendo y consolidando su alianza con el Estado. Los trabajadores sólidamente organizados y auténticamente representados son y serán el soporte de las naciones.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES DE LA LIBERTAD SINDICAL Y CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN MÉXICO

1.1. La Colonia en México.

El estudio de los antecedentes de la libertad sindical y cláusula de exclusión, se basan en las condiciones económicas y sociales del país, fuente de investigación. En México, el derecho de los trabajadores a asociarse ha pasado por diferentes etapas, hasta su consolidación jurídica como derecho colectivo de los mismos.

En México sólo se marcan dos momentos en la trayectoria de la libertad sindical siendo estos el de tolerancia y la plena aceptación por parte del Estado y sociedad.

Antes de la dominación española no podemos considerar hubiese en los pueblos aborígenes una organización que permitiera hablar de libertad sindical pues independiente de su posesión de tierras registradas en algunos sistemas comunales, ellos no pudieron determinar la creación de una verdadera organización profesional.

Después de la conquista de México, realizada por Hernán Cortés, era natural se tratara de aplicar en los nuevos dominios de España los principios y normas regidoras en la madre patria y por ello se trasplanto el régimen corporativo a la llamada Nueva España constituida en el territorio mexicano.

Advertimos existe un ataque a la libertad sindical se controló la producción, evitando la competencia de las artesanías mexicanas respecto a los productos importados de España.

Durante la época colonial se obstruía el libre ejercicio de la libertad en sus distintos aspectos; era ilícito que todos los hombres se consagraran a cualquier profesión o industria; y no era asequible a todos los trabajadores donde las trabas provenían de las organizaciones gremiales, quienes restringían la libertad de trabajo, como los estancos limitaban el ejercicio de la industria.

Si bien entendemos por corporación a la persona jurídica constituida con el propósito de perseguir fines de utilidad pública de la mas diversa naturaleza, independiente de la acción desarrollada por la administración estatal.

Y estanco, como el monopolio constituido en favor del Estado para procurar provecho al fisco. Así pues el gremio es un conjunto de personas pertenecientes a una misma profesión o círculo social.

Desprendiéndose de lo anterior observamos el porque de limitar tales figuras pues sentían agredidos sus intereses económicos, imponiendo normas para la no existencia de competencia alguna de los productos importados de España.

Es aquí donde las corporaciones y gremios, mencionados, son mas bien asociaciones de carácter mutualistas, integrados tanto por maestros como compañeros, quienes trabajan para aquéllos; tendían a obtener el reconocimiento por el Estado, así establecían normas de calidad y de lograr una protección contra la posible competencia, en un área artesanal o mercantil determinada.¹

¹ MARGADANT, FLORIS Guillermo. "Introducción a la Historia del Derecho Mexicano". 10ª.

Edición. Esfinge. México, 1993. pág. 90.

Ante ello se debilita la posesión de los obreros, quienes se encuentran aislados y jurídicamente mal protegidos obligándolos a aceptar condiciones de trabajo desfavorables en grado extremo, pues la otra opción presentada es el desempleo y la miseria; se acentúa una era de explotación y desigualdad tardando muchos años en superarse.

Así encontramos que la vida colonial se desenvuelve al amparo de reglamentos de trabajo en el campo y talleres, protegiendo en teoría el servicio de los indios. Debido al contraste de las condiciones sociales donde se desenvolvía la vida cotidiana, se origina la rebeldía de quienes menos tienen, culminando en la independencia.

1.2. México Independiente

Aunque la independencia iniciada en 1810 destruyó la organización colonial, formalmente vinieron a desaparecer los gremios en la época de la reforma, en donde todos los bienes pasaron a considerarse como nacionales.

En lo referente a la organización patronal y la libertad de que pudieran haber disfrutado, es interesante mencionar como se agrupaban los diferentes organismos; los llamados Consulados de Comercio cuya misión fundamental era administrar justicia entre sus miembros.

Como la independencia era respecto de España, se presentó el fenómeno de que mestizos y criollos se unieran para luchar en contra de los españoles, pero tiempo después se dividen por los partidos liberal y conservador, se olvidan en forma completa de los indígenas, trayendo como consecuencia su desprotección. Debido a estas incesantes luchas, motivaron no hubiese ningún adelanto en materia de industria y por ello tampoco se observa el desarrollo en la asociación profesional.²

² DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917. Imprenta de la Cámara de Diputados. Tomo I. México pág 0.28

Durante el México Independiente, es en la Constitución de 1857, donde se reconoce por vez primera la asociación en general; en su artículo 9°, no con el carácter de profesional, sino político.

En su precepto 4°, garantiza la libertad de profesión pues indicaba "Todo hombre es libre para abrazar la profesión industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otros se le podrán impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad ".³

Complementándolo el artículo 5°. "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa del trabajo, de la educación o del voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro ".⁴

Dichos preceptos limitan los abusos ocurridos en la Colonia, desapareciendo por mandato constitucional los estancos, eliminando la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos para ejercer cualquier trabajo siendo lícito.

En su artículo 9o. indica "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito"⁵.

Se consagra la libertad de reunión, pero con fines políticos, más esta asociación no tenía carácter profesional, no constituía una auténtica libertad sindical por lo que los obreros recurrieron al mutualismo como única forma de congregación para sus intereses.

³ Ibídem. Pag. 32

⁴ Idem

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo IJ. Ob.cit pág. 591

El régimen instaurado por el general Porfirio Díaz, determinó cambios muy importantes dentro de la economía mexicana, se logró la pacificación del país, se abrieron las puertas al capital extranjero, se construyeron ferrocarriles y aparecieron los primeros bancos.

Al abrir las puertas al capital extranjero no sólo se permitió la inversión de los Estados Unidos de América, sino también se vio con gran complacencia la aportación de capitales europeos.

En aquel régimen consecuente con las ideas que sostenían otros países, Don Antonio Martínez de Castro se basa e incorpora la figura delictiva del motín, siendo ilícita la coalición y la huelga en nuestra legislación penal de 1871. Bajo el título de " Delitos contra la Industria o el Comercio", expide el Código Penal quien tipifica en su precepto 925:

"Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín (sic) o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".⁶

Implicando de la lectura del precepto anterior la prohibición de asociarse para obtener mejores salarios. Constituyendo delito penal, pero las mismas se realizaban a pesar de las disposiciones del Código, por ser el único medio con el cual contaban los obreros para conquistar su mejoramiento y moderar los abusos patronales; ocasionando con ello se relegara el precepto penal, no se ejercía acción punitiva, se toleraban.

⁶ FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. México. 1980. pág. 10.

Si bien la libertad de asociación o reunión está reconocida en la Constitución en comento, no tenían carácter profesional. Ante ello la asociación obrera y la huelga son relegadas de protección jurídica hasta la caída del régimen porfirista, pero ambas fijan el destino de la clase obrera.

1.3. Movimiento Revolucionario.

Después de 1857 se estima al sistema cooperativo de consumo ser más benéfico al mutualista, iniciándose un movimiento de lucha contra el capitalismo por parte de los obreros, habiéndose aliado a éstos los artesanos quienes entonces se consideraban integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose el espíritu de solidaridad para la reglamentación del trabajo y por la conquista del derecho de huelga, lo cual constituía una amenaza de cambio social. Desde entonces el movimiento obrero utiliza la asociación profesional y la huelga, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de lo dispuesto en el artículo 925 del Código Penal de 1871 tipificado del delito de coalición y por consiguiente se impedía con ella el alza de los salarios a través de la misma.⁷

Alberto Trueba Urbina realiza el siguiente comentario al respecto: "La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica y heroica de la Reforma" La reforma fue una revolución necesaria, forzosa; trajo consigo el liberalismo e individualismo y nace la libertad de trabajo, vibrante esperanza para los oprimidos, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.⁸ (

Las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales. Pero como las disposiciones legales no permitían la formación de sindicatos ni el estallamiento de huelgas, los trabajadores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero en realidad se orientaban hacia la organización sindical. Durante el primer decenio del presente siglo, algunos

⁷ TRUEBA Alberto. Evolución de la huelga. Edit. Botas. México. 1950. pág. 34

gobernantes como José Villada y Bernardo Reyes, trataron de corregir esta situación, para la cual promulgaron leyes sobre "Riesgos y Profesiones".

Las sociedades mutualistas, también denominadas Círculo de Obreros Libres, tuvieron como principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, autores del "Programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", suscrito en 1906. La importancia de este manifiesto para el derecho laboral fue trascendental al implantar jornada de ocho horas; salario mínimo; trabajo doméstico; prohibición de utilización de menores de quince años; mejoras en condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; habitación para los trabajadores; indemnización por accidentes de trabajo; descanso semanal; pago de salario en efectivo; supresión de las tiendas de raya, y limitación al empleo de extranjeros en las empresas.⁹

Aun cuando el Programa salió al dominio público, en julio de 1906, las ideas de los Flores Magón eran ya conocidas por los obreros libres y organizados, gracias a las publicaciones Regeneración y El Hijo del Ahuizote, de franco contenido revolucionario. De esta manera los trabajadores de la empresa Cananea Consolidate Cooper Co. S.A, que funcionaban en la mina Oversight, en Cananea, Sonora comenzaron a organizarse formando la llamada Unión Liberal Humanidad, cuyas funciones se realizaban de manera clandestina para evitar la persecución.¹⁰

El movimiento de Cananea es de especial importancia como manifestación de descontento con el porfirismo. Su importancia recae por ser la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de dicha comunidad realizaban con el fin de obtener no sólo la mejora en sus condiciones de trabajo, sino el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad.

⁹ MARGADANT FLORIS. Ob. Cit. pag 11

¹⁰ CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Social y Económica de México. Colegio de México. 1985. pág. 85.

Reclamando en dicho centro de trabajo una jornada de ocho horas y un salario de cinco pesos diarios así como que el número de trabajadores del mismo nunca fuera menor de 75%, y en igualdad de condiciones con los trabajadores extranjeros. Como puede suponerse, la empresa consideró exageradas las peticiones de los trabajadores.

Movimiento obrero con una clara dirección política, de influencia Flores-Magonista. La intervención de las autoridades a partir de ese momento, no se hizo esperar, dadas las condiciones sociales por las que atravesaba el país debería de caer todo su peso en contra de los trabajadores y en favor de los empresarios.

Finalizaba el año de 1906, el clima reinante en materia laboral era ya de franco enfrentamiento entre la clase empresarial y la trabajadora; había prolongadas y continuas injusticias, siendo alimentadas por la oposición al régimen dictatorial de Díaz.

En septiembre de 1906, los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, constituyeron el Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal adhiriéndose después los dueños de las demás fábricas, pretendiendo imponer un reglamento patronal con cláusulas contrarias a los intereses de los trabajadores, el cual es rechazado por los trabajadores textiles de toda la zona antes indicada. Dicho reglamento prohibía a los obreros recibir visitas en su casa, leer periódicos y libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en los salarios; pago del material estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos.¹¹

En el centro del país, al principiar el año de 1907, los trabajadores de la región fabril orizabeña, que dada la nutrida industria textil de esa zona, alcanzaba un número considerable, se habían agrupado formando una sociedad mutualista de ahorro, pero el mutualismo era una forma de asociación de ayuda más que de

¹¹ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1980. Pag.99

resistencia, no daba a los trabajadores mayores seguridades de defensa, no era el medio idóneo para llevar a la práctica sus ideales.

El conflicto en forma de huelga, estalló en forma inicial en esa región orizabeña, tenía su matriz social en la gran fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, Veracruz y se iría extendiendo a muchas otras factorías de la República. Frente a esta creciente ola de huelgas de esta rama de la industria, los empresarios se ven obligados a buscar una solución lo menos dañina a sus intereses, la encuentran en el arbitraje del Presidente de la república, el cual se aprestan a solicitar y al cual se adhieren los obreros en vista de la desesperante situación por la que atravesaban.

Como era de esperarse, el fallo de Díaz resultó desfavorable a las peticiones obreras empeorando más sus condiciones. Los trabajadores se dedicaron a saquear e incendiar las tiendas de raya, resultando obvio, las autoridades tomaron como un desacato al gobierno esta actitud de los trabajadores, no era en esencia sino la forma de demostrar su repulsión hacia aquello contra su dignidad y la represión brutal no se hizo esperar, a los pocos días el orden sería restablecido y las labores se reanudaron de acuerdo a las bases sentadas en el laudo presidencial, a la par se encarcelarían a los principales líderes.¹²

Tres años después la Revolución había triunfado y Porfirio Díaz abandonó el país. La Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera la cual hacía destacar sus principios de redención en cualquier momento y ocasión.

Durante los meses de marzo y octubre de 1911, se formaron diversos sindicatos y confederaciones, cuyos objetivos iban encaminados al mejoramiento de sus agremiados. En noviembre, Madero ocupó la Presidencia de la República y

¹² FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Ob. Cit. Pag. 20

durante su régimen, protegió a los grupos sindicales, caso específico fue la Liga Obrera Mexicana.¹³

Una de las agrupaciones más importantes de este período fue la Casa del Obrero, fundada el 22 de septiembre de 1912, fungió como órgano cultural de tendencia liberal y anarquista, trató de fortalecer el sindicalismo y llevó a cabo huelgas, paros y manifestaciones, ante ello provocó fuera hostilizada por las autoridades gubernamentales.

El golpe militar de Victoriano Huerta y el asesinato del Presidente Madero, desataron la Revolución Constitucionalista y es en este periodo, en una manifestación celebrada el 1 de mayo de 1913, que la Casa del Obrero adquirió la denominación de Mundial (C.O.M.) y con más de 25 mil trabajadores exigió ante el Congreso de la Unión la jornada de ocho horas diarias, la ley de indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, así como el reconocimiento legal de los dirigentes sindicales.¹⁴

En la fundación de la casa del Obrero Mundial participaron también los servidores del Estado, entre otros: la Unión de Carteros de la ciudad de México y los trabajadores tranviarios.¹⁵

1.4. Época Pre constitucionalista.

Durante este periodo son varias las disposiciones sobre trabajo dictadas y entre ellas encontramos la del General Salvador Alvarado, Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez y Agustín Millán, siendo las más destacadas; de las cuales cabe mencionar las siguientes:

¹³ Ibidem. Pag 110

¹⁴ Idem

¹⁵ Ibidem. Pag. 21

1.5. Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz en 1915.

Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, la cual reconoció a las asociaciones profesionales, les proporcionó personalidad jurídica y contribuyó a la proliferación de organizaciones gremiales.

La Ley de Asociaciones Profesionales, estableció en su artículo 3º: "Llámesse sindicato a la asociación profesional que tiene como fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".¹⁶

Nos encontramos en la etapa de transición entre la tolerancia de las organizaciones de trabajadores y su pleno reconocimiento y protección por la legislación positiva.

1.6. Ley Salvador Alvarado de 1915.

Durante el período preconstitucional, el General Salvador Alvarado gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de diciembre de 1915, la Ley del Trabajo de Yucatán.

Siendo el Estado de Yucatán en esa época la cuna del socialismo mexicano consignador de las asociaciones profesionales, basadas sobre un sindicato industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

En su exposición de motivos indicaba lo siguiente:

¹⁶ DIARIO OFICIAL DEL GOBIERNO CONSTITUCIONALISTA DEL ESTADO DE VERACRUZ. 1915. México. pág. 3

" ... Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante en reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que a menester para la efectividad de sus funciones al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación de trabajo, ..."¹⁷

Dicha exposición contempla la verdadera manera de garantizar la libertad de asociación profesional de los trabajadores y patrones, debiendo plasmarse en la legislación laboral.

En su precepto número 21 establecía lo siguiente: " Para formar una "unión industrial" con personalidad ante las "Juntas de Conciliación" y el "Tribunal de Arbitraje", se requieren: 11. Cuando se trate de obreros, no podrá ser formada por menos de diez de la misma industria y del mismo distrito industrial. Los Sindicatos de obreros actualmente constituidos adquirirán el carácter de "uniones" con sólo el requisito de registrarse en las Juntas de Conciliación".¹⁸

Requisaba la formación de las uniones industriales, con un mínimo de integrantes, así como la de registrarse ante las autoridades laborales competentes.

1.7. Período Constitucionalista.

El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, no contemplaba entre sus planes la reforma de la Constitución de 1857, siendo su propósito real el de romper con el equilibrio entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo a quienes responsabilizaba de los problemas existentes.

¹⁷ DIARIO OFICIAL DEL GOBIERNO CONSTITUCIONALISTA DEL ESTADO DE YUCATÁN. México. 1915. pág. I.

¹⁸ Ibidem, pag 4

La libertad de trabajo es ratificada por los constituyentes de 1917, al comenzar la discusión del artículo 5º, con un contenido social, aspirando a establecer preceptos no concernientes al régimen de garantías individuales, sino superior: garantías para una clase social la trabajadora, reformas para cumplir con las garantías sociales, reivindicando a los trabajadores quienes tienen como único patrimonio su fuerza de trabajo a través del equilibrio de los factores de producción.

Su reforma sólo se limitaba en general al indicar que nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal sin una justa retribución, complementando la fijación de duración máxima del contrato de trabajo. Tal documento es dado a una comisión para su estudio, pero es modificado

Por un grupo de legisladores quienes van más allá en materia laboral, precediéndole una serie de discusiones al respecto.

El origen del artículo 123, se encuentra en el dictamen del artículo 5º, donde se adicionaba con las garantías sobre jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo industrial para niños y mujeres, descanso hebdomadario, así como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, contenido en la iniciativa de los diputados.¹⁹

Dicha iniciativa tiene como finalidad satisfacer las aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los legisladores constituyentes, llevando consigo reconocer y proteger no sólo a la persona obrera, sino a una clase social; la trabajadora consignéndoseles entre otros derechos el de asociación y huelga.

¹⁹ ROUAIX. Pastor. Génesis de los Artículos 27 v 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México.

Es en el año de 1917 cuando se publica la Constitución, y la inclusión, en ésta del artículo 123, el sindicalismo mexicano arriba a su reconocimiento legal de su existencia, con el rango de garantía social constitucional.

El texto aprobado por el Constituyente, respecto al sindicato es:

"Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera en general, todo contrato de trabajo...

XV. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...".²⁰

El artículo 123 constitucional tiene un gran contenido social; pero no socialista. Es la primera disposición dictada en el mundo consagrando los derechos de los trabajadores. Ha tenido este numeral múltiples reformas y adiciones, la primera tuvo por objeto federalizar la legislación laboral a partir de entonces es facultad exclusiva del Congreso de la Unión reglamentarlo.

Entre las garantías fundamentales encontramos: la libertad sindical para trabajadores y empresarios consagrada en la fracción XVI, reconocieron y definieron el derecho de huelga de los trabajadores, el derecho al paro de los empresarios en las fracciones XVII, XVIII y XIX.

²⁰ Ibidem, pags 122 y 124

La coalición, huelga y asociación profesional constituyen las denominadas instituciones del derecho colectivo, son reglamentadas y elevadas a rango constitucional en el precepto 123.

1.8. Legislación posterior a 1917.

Atendiendo al espíritu del artículo 123 constitucional, los legisladores de los Estados expiden leyes reglamentarias para regular las relaciones obrero-patronales en cada una de las entidades federativas.

Ante la proliferación de legislaciones locales reguladoras del precepto antes indicado, encontramos que las de mayor trascendencia para el desarrollo del Derecho del Trabajo son:

1.9. Ley del Trabajo de Veracruz de 1918.

En la exposición de motivos se dice urgía remediar las graves injusticias cometidas en épocas pasadas y fueron unas de las causas principales de la Revolución, de aquí siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de no repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone en cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial, con el del actual sindicato de oficios varios al establecer en el artículo 142, Sindicato es "La agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes"²¹.

1.10. Ley de Yucatán de 1918.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo 11. Ob. cit. pág. 352.

Expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, imita a la Ley de Veracruz manteniendo solo su terminología y la reglamentación de los convenios industriales.²²

Consagrando al sindicato gremial como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituidos solo para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

1.11. Convención Colectiva de Trabajo entre Industriales y Obreros de la Industria Textil de 1927.

El Derecho Mexicano del Trabajo nace con la inclusión del 123 constitucional, pero en ninguna de las leyes posteriores a 1917 se hace referencia a la cláusula de exclusión. Mario de la Cueva nos informa: sobre la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia, figuró en el contrato colectivo de trabajo firmado en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S. A.

Las declaraciones de las leyes sociales y las leyes de los Estados tampoco contienen norma alguna respecto al tema, solo se encuentra la obligación impuesta a los patrones de preferir a los trabajadores sindicalizados.

La cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro Derecho del Trabajo, apareció en la convención textil de 1927, con validez en toda la República.

Artículo 12 de la convención en comento establecía lo siguiente: "Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del sindicato

²² Idem

respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días, a que se refieren los artículos siguientes, además después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque llene los dos primeros requisitos, si no presenta este comprobante, para obtenerlo se le concederán ocho días de plazo, contados desde aquel en que termino satisfactoriamente los treinta días de trabajo de ensayo. Terminado el plazo de ocho días, si el trabajador no presentara el comprobante que se hace mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario ...".²³

Es en 1929 cuando se declara en forma expresa la aplicación de las leyes de trabajo por las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; con algunas excepciones, correspondiendo a las autoridades federales de trabajo. Dando origen a la federalización de las leyes del trabajo en el país.

1.12. Proyecto Portes Gil

Como a partir de la reforma de 1929, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo; el primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en julio del mismo año, por encargo de Emilio Portes Gil.²⁴

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. pág. 358

²⁴ SECRETARIA DE INDUSTRIA. La Ley fue promulgada por el Presidente Ortíz Rubio en 1931

Dicho proyecto encuentra oposición por parte de las agrupaciones obreras, fundada en los errores encontrados en el mismo en materia sindical, estableciendo el principio de sindicalización única, ya en el Municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa, para los de este segundo tipo y porque consignó la tesis de arbitraje obligatorio de las huelga, además de la antipatía hacia el Presidente Portes Gil, lo cual determina sea rechazado.

1.13. Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.

El segundo proyecto el cual no llevaría el nombre de código sino de ley, formulado cuando era Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Aarón Sáenz, tomando en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la misma Secretaria de Industria. La Ley fue promulgada por el Presidente Ortíz Rubio en 1931.²⁵

La libertad sindical, consagrada por el Constituyente de 1917 y consolidada en la Ley de 1931, consiste, ante todo, en el derecho a la existencia misma de las asociaciones de trabajadores. Se reconoce expresamente el derecho de aquéllos a formar sindicatos, sin haber necesidad de una autorización previa, además de ser la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Esta disposición tiene doble importancia, el reconocer a las organizaciones obreras su carácter de instrumentos de lucha y separarlas claramente de los organismos patronales, descartando la existencia de una agrupación mixta.

Se reconoce otra libertad, de carácter individual, al determinar que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Se desea fortalecer a estas organizaciones mediante la afiliación libre y espontánea de sus miembros y también evitar que por presiones externas se vean impedidos de formar parte de aquéllas.

²⁵ Idem

Los sindicatos entonces, se expresa en la Exposición de Motivos, participan de los derechos inherentes a la soberanía, y se eleva a la categoría de órgano del Estado, quedando en cambio sujeto a la autoridad de éste, con el que colabora en los fines de organizar la producción nacional²⁶.

El sindicato se encargaría de hacer respetar la barrera social, marcando los límites al enfrentamiento de las partes y aseguraba el control y la disciplina de los trabajadores.

Se lucha por el respeto al principio de la libertad sindical, la cual se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte del sindicato o no, así como salvaguardar su prerrogativa para separarse del mismo, cuando le convenga, y la de elegir entre varias agrupaciones la que prefiera.

El proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931 enviada al Congreso, consagra el principio de libertad sindical y así fue aprobado.

Reglamentó lo relativo al registro de los sindicatos y a sus consecuencias. Los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar sindicatos, sin necesidad de recabar autorizaciones previas. Esto significa que los trabajadores pueden promover abiertamente la creación de organismos de defensa, reunirse cuantas veces sea necesario para constituirlos, elaborar sus estatutos y elegir mesas directivas. Concluida esta etapa, deben solicitar su registro ante las autoridades del trabajo especificadas en la ley, para que éstas verifiquen si se han cumplido los requisitos formales, si se persiguen por la nueva agrupación, los fines propios y

²⁶ S.ª~NZ, ..11zén." Exposición de ~1ctivcs de la Ley Federal del Trabajo". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo. IV. Núm. 2. México. Abril-Junio. 1981. pag. 71

sus estatutos contienen los preceptos necesarios en el desenvolvimiento democrático de su funcionamiento.²⁷

El registro de un sindicato produce efectos ante todas las autoridades y los actos que ejecuta tendrán plena validez, cuando se ajusten a derecho. Gozan de personalidad jurídica; tienen capacidad legal para adquirir bienes y no podrá ser cancelada su registro por la vía administrativa.

La libertad de asociación sería incompleta si los sindicatos no tuvieran a su vez la posibilidad de formar Federaciones y éstas, la de integrar Confederaciones.

Estableció la prohibición a los sindicatos de intervenir en los asuntos políticos. Esta posición pudo derivar de interpretaciones restrictivas sobre el verdadero campo de acción de las organizaciones obreras y la relación tan estrecha que existe, entre la defensa de los interés económicos y sociales de los trabajadores y la participación de sus asociados en la toma de decisiones políticas.

El Contrato Colectivo de Trabajo no se encuentra reglamentado en el artículo 123, nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para revisar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario.

La organización de los trabajadores en sindicatos está en la base de la contratación colectiva y el contrato colectivo es una de las instituciones mas importantes del Derecho del Trabajo. Y así lo vio la ley, cuando declaró que el Contrato Colectivo de Trabajo, .. es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo ",²⁸

²⁷ Ibidem. págs. 79-85

²⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por, Alfonso Tejeda Zabret .Tercera Edición. Botas. México. 1934. Pág 134.

La contratación colectiva ha alcanzado en el transcurso de los años un lugar muy destacado en el campo de las relaciones obrero patronal y su evolución se encuentra íntimamente vinculada a la del movimiento sindicalista.

Este planteamiento nos lleva a la necesidad de explicar y justificar la presencia de la Ley Federal de Trabajo de la cláusula de exclusión, mediante cuya aplicación los sindicatos tienen el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncian o sean despedidos del mismo.

Artículo 49. "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 cualquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de 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".²⁹

La cláusula es uno de los medios de fortalecer a los sindicatos obreros, de superar la aparente antítesis que se manifiesta entre la Libertad individual de asociarse o no a una organización de defensa y la facultad de esta última de expulsar de su seno a quien, habiéndose adherido a ella voluntariamente, antepone posteriormente sus intereses o criterios personales a los del ente colectivo a que pertenecen. Trayendo como consecuencias de esta situación, la pérdida del empleo, pero la ley exige en este caso en su artículo 246, consignar en los estatutos de los sindicatos se expresen los motivos y movimientos de expulsión, los cuales solo podrán ser decretadas con aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

El movimiento obrero, como todo los grandes fenómenos sociales, está inserto en el marco general de la sociedad a la que pertenece; su evolución condiciona y a

²⁹ *Ibidem.* pilg. 34

su vez es condicionada por las transformaciones de aquella, y en todo momento se manifiesta su decisión y propósito de participar en las decisiones destinadas a metas y criterios fundamentales, de carácter político, que afecten el desenvolvimiento de la Nación de la cual forman parte.

Esta realidad vivida por nuestro país. llevó al Congreso de la Unión, por iniciativa del Ejecutivo, a derogar la disposición contenida en la fracción I del artículo 249, que mencionamos anteriormente y las organizaciones sindicales participan ahora, sin restricciones, en la vida política del país, formando en ocasiones un importante sector de los partidos políticos nacionales.

Los sindicatos han estado prohibidos durante mucho tiempo por considerarse a sus fines contrarios a la libertad y autonomía individual en la vida económica; posteriormente fueron admitidos con limitación, y por fin reconocidos y utilizados por el estado para sus propios fines, a través de la absorción de su estructura.

Y así observamos como a finales de la gestión lombardista, con el apoyo oficial y la promesa de abrir nuevos canales democráticos de la CTM, se logró que importantes sindicatos nacionales de industria como el de ferrocarrileros y el de electricistas, retomaran a aquella central. Más de inmediato se procedió a controlarlas, desconociendo o cambiando a comités directivos.

La CTM respaldó las medidas de Miguel Alemán Valdés Secretario de Gobernación, se incorporó, a la política de unificación consiente de su dominio, el gobierno organizó un frente obrero contrarrestando la acción de la central obrera, creándose la Confederación Obrera Campesina Mexicana (COCM) en 1942. En julio Ávila Camacho hizo suscribir un Pacto de Unidad Obrera vinculando dentro del esquema tripartito del corporativismo, a las principales organizaciones sindicales: CTM, CROM, CGT, COCM.

El compromiso nacional manipulado verticalmente por el gobierno, impulso la congelación de las condiciones de trabajo y la abstención de las acciones sindicales.

Después de la expulsión del lombardismo, el grupo de Fidel Velázquez modificó los estatutos de la CTM en el sentido de promover la política del buen vecino y la democracia sindical, adoptando como táctica fundamental, la lucha por la unidad nacional.

En el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz se adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. Desde un principio apuntó su intención de grupos verticales al sindicalismo patrio y con energía reprimió todo brote de reacción obrera, como el de médicos y pilotos aviadores.

La situación hizo crisis, cuando ante la inminencia de las olimpiadas, pero también coincidente con el movimiento estudiantil del 68. La intolerancia del régimen y los grandes desajustes económicos, hicieron incontrolable el conflicto.

Como premio a la abstención de las centrales obreras no comprometidas con el movimiento estudiantil, Díaz Ordaz hizo expedir una nueva Ley Federal del Trabajo.

El primero de mayo de 1970 se trató en realidad de una adaptación con algunas adiciones de la legislación laboral del 31. Echeverría en diciembre del mismo año inicia un programa de gobierno con más apertura y diálogo para el movimiento obrero. Siempre apoyado con bases populistas, abre de alguna manera las compuertas al sindicalismo, las cuales a través de diversas corrientes democráticas e independientes, reacciona por sus reivindicaciones tanto económicas como políticas frente a una profunda crisis.³⁰

³⁰ SUAREZ GAONA, Enrique. Ob. Cit. pág. 20-55

Pero es en 1971 cuando el gobierno echeverrista deja ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final del sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas y a fondo, en 1976, decae de alguna forma el sindicalismo independiente.

Al transcurso de los años se han dado buenas ideas, procurando el bienestar del trabajador aunque el desequilibrio siga latente, sin embargo en el presente se pretende obtener mayores ingresos con la fuerza de trabajo.

La libertad sindical esta detentada originalmente por el trabajador pero, los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y realidad propias creando como consecuencia nuevas garantías. Por lo tanto existe un derecho personal a la sindicalización y un Derecho Colectivo de los sindicatos destinadas a fines supremos del Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO II

DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.

2.1. Concepto de la cláusula de exclusión.

Se denomina cláusula de exclusión (sindical), la cláusula convencional, por la cual una asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados.³¹

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres. Fueron una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora.

El Concepto General de las Cláusulas de Exclusión en el derecho mexicano, desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normativas de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por lo tanto, son principios al servicio del fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo.

³¹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA Tomo III 15ª ed. Ed. BIBLIOGRAFÍA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 p. 14

Por lo que la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindical, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha inter sindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

En virtud de la cláusula de exclusión el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores. Esta cláusula no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que presten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha de la celebración o revisión del contrato colectivo en donde se incluya dicha cláusula.

La cláusula de exclusión aunque es potestativa para los sindicatos establecerla o no en los contratos colectivos, siempre la incluyen por lo que representa para el fortalecimiento y al disciplina sindical.

2.2. Clasificación de las cláusulas de exclusión

La lucha de del trabajo con el capital planteó una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero frecuentemente se han planteado en la doctrina y en las legislaciones la existencia de dos principios distintos: el ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formando parte del sindicato.

Las cláusulas de exclusión pueden ser clasificadas en:

- A. Cláusulas de Exclusión por Admisión.- Consiste en la obligación que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante, el que deberá oportunamente proponerlos y proporcionarlos al patrón.

Es una normativa del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados, según la Ley de 1931. La de 1970, modificó el párrafo final en los términos siguientes: a quienes sean miembros del sindicato contratante..³²

La cláusula de exclusión por admisión no debe aplicarse a los trabajadores transitorios y a los trabajadores de confianza, por lo que es importante determinar en los puestos de la empresa, en los contratos colectivos y aún en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades pues estos trabajadores y los eventuales y transitorios son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón en su empresa.

B. Cláusulas de Exclusión por Separación.- Consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo, de separar del trabajo a solicitud del sindicato, a los trabajadores que renuncien a la agrupación sindical, titular del contrato colectivo de trabajo o sean expulsados de dicho sindicato.

Es otra normativa del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte..³³

La cláusula de exclusión por separación, por el hecho de renunciar el trabajador al sindicato titular del contrato colectivo o por afiliarse a otro sindicato, atenta contra la libertad de trabajo y la libre sindicalización que la Constitución y la Ley consagra, por lo que es de estimarse inconstitucional.

³² CUEVA MARIO DE LA. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II Ob. Cit. p 308.

³³ BORRELL NAVARRO Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Ob. Cit. p. 578.

C. Cláusula Ferrocarrilera.- El art. 186 de la Ley de 1931, que no tiene antecedentes en los proyectos que precedieron a la Ley contiene una aplicación particular de las cláusulas de exclusión, que pasó literalmente al art. 251 de la Ley nueva, que establece:

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

2.3. Alcance de la cláusula de exclusión por admisión.

Si el patrón no le da cumplimiento a la cláusula de admisión no designando al trabajador propuesto por el sindicato, el trabajador puede demandar a través del procedimiento ordinario laboral al patrón, ya que cuenta con el derecho de ingreso a la empresa en virtud de la propuesta sindical y también el sindicato puede demandar al patrón para que cumpla con su propuesta mediante el procedimiento ordinario o el procedimiento de huelga por violación a las cláusulas del contrato colectivo relativas a la aplicación de las referidas cláusulas de exclusividad.

2.4. Antecedentes en México de la cláusula de exclusión.

Los antecedentes de la cláusula en México no son claros. De la Cueva señala que, al parecer, fue incluida en el contrato colectivo de trabajo que en 1916 firmó la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, dato que confirma Mario Pavón Flores, quien agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil. En 1964, de acuerdo al propio Pavón Flores, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de

exclusión. Cita Pavón, el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los Sindicatos Petroleros El Águila, S.A., quien señaló, para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnización alguna. En todo caso, la cláusula fue consagrada, desde entonces, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

La cláusula no ha merecido una aceptación unánime por parte del movimiento obrero. Pavón Flores recuerda que “inicialmente, los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) se opusieron con tenacidad a la cláusula considerándola como un arma de dos filos para la clase obrera”. En realidad temían “que la misma se aplicara, no a los traidores y patronales sino a los militares que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha en contra la corrupción del movimiento obrero”. Sólo la aceptaron, a la larga, imponiendo tales requisitos que, “prácticamente, sólo significaba una aceptación teórica de dicha cláusula”.³⁴

2.5. Reseña histórica de la cláusula de exclusión.

La historia del derecho del trabajo se ha hecho centenares de veces, por lo que nos remitimos a la literatura universal y nacional.

1) **Antecedentes históricos generales:** lo que hoy llamamos derecho del trabajo nació en el siglo XIX, pero aun en él, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse. Fue nuevamente Inglaterra la nación que abrió la primera puerta: una ley del Parlamento (Treaty of Disputes Act) reconoció su licitud en el año de 1906. Los Estados Unidos de Norteamérica principiaron a cambiar su postura negativa a partir de la tercera década de nuestro siglo, hasta que, finalmente, la

³⁴ DE BUEN L. NESTOR. Derecho del trabajo. Tomo II Ob. Cit. p. 621.

Ley Wagner de 1935 reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.

- 2) **La historia nacional de las cláusulas:** El derecho mexicano del trabajo, nació con la Revolución constitucionalista, pero en ninguna de las leyes de esos años se hace referencia a ellas. La primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

La declaración de derechos sociales tampoco contiene norma alguna para la solución del problema, pero no es siquiera imaginable que los diputados constituyentes hubieran descendido a los detalles de una legislación minuciosa del trabajo. La misma carencia se dio en las leyes de los estados, en las que únicamente se encuentra la obligación impuesta a los patronos de preferir a los trabajadores sindicalizados.

Salvo el dato de la industria eléctrica, la primera cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apareció en la Convención textil de 1927, con validez en toda la República.

Los proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la misma manera que la Ley vivieron bajo la influencia del derecho civil, lo que explica que no se encuentre en ellos el reconocimiento de la licitud de las cláusulas de exclusión.

- 3) **El proyecto de la Secretaría de Industria de 1931:** el articulado del Proyecto garantizaba plenamente las libertades positivas, negativa y de separación; sus artículos 236, 237 y 249 pasaron literalmente a los artículos 234, 235 y 249, frac. III, de la Ley de 1931. Pero el artículo 48 reconoció, por primera vez en la

legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario:

“La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”.³⁵

2.6. La cláusula de exclusión en la ley federal del trabajo de 1931.

En el año de 1929 se remitió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo, en el cual se habló insistentemente de las cláusulas de exclusión, en sus dos aspectos, de ingreso y de separación.

1. El nacimiento de la cláusula de exclusión de ingreso: los autores del Proyecto de la Secretaría de Industria conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo, que resultó el art. 48, que señalaba: “La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”; se hizo notar que dicho artículo parecía una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de la cláusula dependería, necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario, lo que rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo, al excluir no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino, además, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo.
2. El nacimiento de la cláusula de exclusión por separación: Alegaron también los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la

³⁵ DE LA CUEVA MARIO. TOMO II Ob. Cit. p 309.

empresa, podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo hubiese propuesto. Apoyados en estas razones, solicitaron se adicionara la ley con un artículo más, que llevará el número 236; que establecía lo siguiente: “Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”.

3. La aplicación de la cláusula de separación: La Comisión dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores en la empresa, concretamente, la conservación de un empleo, dependería de una decisión libre de los sindicatos, se revisó el Proyecto y se encontró que la única restricción, se hallaba en la fracción VII del art. 246, que imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de “los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias”, pobreza que se explica porque el Proyecto no contenía la cláusula de exclusión por separación. Ante este problema, la Comisión dictaminadora, después de la admisión de la cláusula, redactó la fracción en los términos siguientes, que fueron aprobados por el Congreso:

Los estatutos de los sindicatos deberán expresar: ...VII: los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del art. 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones sindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador,

estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

Como el art. 246, frac. VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

Estas reflexiones se refieren únicamente a los casos de expulsión y no podrían extenderse a la renuncia que presente el trabajador.³⁶

2.7. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Comisión redactora del Proyecto de la ley nueva formó un esquema, en el que separó las relaciones individuales de las colectivas. Llegó después a la conclusión de que, de la misma manera que en la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Se dio entonces cuenta de que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales; después de un breve análisis decidió que puesto que eran normaciones de los contratos colectivos, debían colocarse en el capítulo respectivo.

A) Elaboración y discusión del Proyecto: En los primeros días de 1968, la comisión entregó el Anteproyecto de nueva ley federal del trabajo, se distribuyó entre las organizaciones de trabajadores y patronos, autoridades del

³⁶ DE LA. CUEVA MARIO TOMO II Ob. Cit. p 310.

trabajo federales y locales, universidades e institutos de investigación y juristas y personas interesadas en el tema. Así transcurrieron cuatro meses en espera de las posibles observaciones, hasta que., la comisión invitó al trabajo y al capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones. Analizó entonces la comisión la totalidad de las observaciones, escritas y verbales, y redactó el proyecto que fue enviado por el ejecutivo a la Cámara de Diputados como iniciativa de nueva ley federal del trabajo. En los primeros meses de enero de 1969, la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó, principalmente las observaciones de los empresarios.

Ninguno de los sectores de la producción, ni las instituciones y juristas consultados, objetaron la subsistencia de las cláusulas. En esas condiciones, no pudo la comisión plantearse la posibilidad de su supresión, ni siquiera de su restricción: sabía que la Presidencia de la República no aceptaría la mutilación de lo que consideraba una conquista legítima de la clase trabajadora.

No obstante, comprendió que se habían convertido las cláusulas en una fuente de abusos y en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros. Pero ante la imposibilidad de una modificación, sometió la aplicación de la cláusula de separación a un procedimiento estricto, que pudiera impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores y la consecuente pérdida de los empleos.

B) Los principios de la Ley de 1970: Para comenzar este punto, veamos dos cuestiones previas al análisis de las dos cláusulas de exclusión. Al meditar hace ya muchos años sobre la redacción de las cláusulas en la Ley de 1931, sale al paso la doctrina expuesta por los maestros alemanes Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, anterior a la segunda guerra mundial, de particular interés son actualmente las llamadas cláusulas de exclusión, que nacieron en los años de 1872 a 1888, pero que se multiplicaron años más tarde, al crecer el número de contratos colectivos, hasta alcanzar su mayor difusión a partir de 1918: se presentan en dos formas, a las que se denomina cláusula de

exclusión general y cláusula de exclusión limitada. La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte, que la primera se dirige, exclusivamente, en contra de los trabajadores libres, mientras la segunda excluye también a los sindicatos que no sean miembros de los sindicatos contratantes.

Dentro de la vigencia de la legislación de 1931 se sostuvo insistentemente que, atenta la redacción del art. 48, el legislador había reconocido únicamente la licitud de la cláusula general. Sin embargo, la práctica sindical impuso la cláusula limitada, los representantes del trabajo hicieron notar que la primera interpretación alentaba la lucha, auspiciada frecuentemente por los patronos, de los sindicatos minoritarios contra el titular del contrato colectivo. A fin de disipar la duda, se reformó el art. 48 de la Ley de 1931 y se consignó en el 395 de la Ley nueva la licitud de la cláusula limitada.

La doctrina no ha planteado una segunda cuestión, que es necesario resolver para poder analizar ventajosamente los problemas que afectan a cada una de las dos cláusulas: la de ingreso es la primera que entra en acción y, particularmente en el derecho extranjero, se la encuentra aislada, esto es, sin que esté consignada, al mismo tiempo, la de separación: fue la condición de la Convención textil 1925/27. En cambio, la situación inversa es imposible, porque, no producirá ningún beneficio a los sindicatos obreros, ya que la renuncia o expulsión de un trabajador sindicado dejaría al patrono en libertad para seleccionar su sustituto.³⁷

2.8. Constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión.

La realidad de la cláusula de exclusión en nuestro país, ha confirmado los temores del Partido Comunista de México, al grado que el legislador de 1970, no se limitó a

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. Tomo II Ob. Cit. p 314.

consignarla como un derecho sino que, limitando radicalmente la autonomía sindical, impuso la obligación de que los estatutos de los sindicatos establecieran los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenando que, en todo caso se aprobara “por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato”.

El problema conviene abordarlo desde el punto de vista de su constitucionalidad o inconstitucionalidad, a la vista del derecho consignado en el art. 123, Apartado A, fracción XVI, y además, a la luz de las disposiciones reglamentarias que fueron los arts. 234 y 235 de la ley de 1931, cuyo texto, en lo conducente, se repite en el art. 358 de la ley vigente, el que señala: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

En el Convenio 98 de la OIT, al art. I, de corte esencialmente individualista, también observa una tendencia parecida:

1. “Los trabajadores deberían gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar 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 otra forma a 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”.

La doctrina mexicana manifiesta respecto de este tema puntos de vista contradictorios. Vale la pena examinarlos a continuación:

Para Mario de la Cueva, la cláusula debe ser considerada anticonstitucional en virtud de que “la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio”. En apoyo de su tesis invoca, los siguientes argumentos:

- a) La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida del empleo.
- b) Es falso que la cláusula tenga pro objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. En algunos estatutos sindicales se utiliza también, para “obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo”.
- c) Utilizar un contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es “desnaturalizar su esencia”.
- d) La cuestión fundamental consiste en “la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión pro separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa, de asociación profesional”. “El ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contar el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución. Estos argumentos de la Cueva se refieren a la libertad negativa, esto es, al derecho a renunciar al sindicato. En cuanto a los casos de expulsión el maestro señala que: “El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal pública y en la condición actual de nuestro

derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público”.

- e) Partiendo del supuesto de que las leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, De la Cueva afirma que la fracción XXII del artículo 123 (Apartado “A”) prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esa virtud “no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.
- f) Sostiene De la Cueva que no es posible la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria. Para De la Cueva dicha condición sería nula, por contraria al art. 5º de la Constitución (“el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso”), y a la fracción. XVI del artículo 123 de la Constitución “por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional”. Además concluye el mismo autor, la fracción. XXVII, inciso “h” del artículo 123 constitucional decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros.

Baltasar Cavazos Flores sustenta igualmente la tesis de la anticonstitucionalidad, afirmando que la cláusula de exclusión viola los arts. 4º y 5º constitucionales (sólo el art. 5º, considerando el texto vigente, ya que el 4º se ha destinado a expresar la igualdad de ante la ley del hombre y de la mujer) y refiriéndose a la tesis de Jorge Garizurieta, favorable a la constitucionalidad de la cláusula, afirma que “las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus

asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y partes”

J. Jesús Castorena, con un argumento bastante discutible se inclina por la constitucionalidad de la cláusula diciendo que “mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitidas por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicando, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio”.

Trueba Urbina y Trueba Barrera, sin argumentos de peso jurídico y con razones sólo políticas afirman la constitucionalidad de la cláusula en sus comentarios al art. 236 de la Ley de 1931, y al referirse al art. 395 de la vigente dicen. Sin explicarla razón, que al poder establecerse las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, se eliminó el obstáculo de estimarlas inconstitucionales.

El esfuerzo más serio para fundar la constitucionalidad de la cláusula se debe a Humberto Ricord, quien estima a la libertad individual como ficción y dogma del Estado burgués. “No es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física, del individuo. Pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive, ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes, fuera de algún grupo social”. Por otra parte, las manifestaciones de la realidad social del individuo tienen “una sustantividad social inmanente. Son producto de la sociedad. Particularmente el Derecho es un fenómeno social”.

El Estado burgués y su constitucionalismo individualista intentan concebir al individuo “aislado, solo, desvinculado del cuerpo social, lo que equivale a subvertir la realidad social”; a negar aquella evidencia primaria de su existencia social, equivale a tomarlo como centro de imputación jurídica; a hacer del individuo una persona; a convertirlo en creación jurídica abstracta. Todos los vínculos naturales del hombre con la sociedad fueron desconocidos; su existencia social fue silenciada; la sociedad quedó anulada. De esta manera, lo que era y es una ficción social, al hombre aislado, el individuo solo, fue transfigurado en realidad jurídico; y la realidad social, la sociedad fue convertida en ficción, en resultado ideal de una suma de átomos individuales.

Negar la primacía del individuo no significa, sin embargo, “una condenación absoluta del discutido concepto de libertad humana”, aclara Ricord, precisando que debe de ser entendida como “libertad social del hombre”.

La libertad ha sido reducida, en el derecho del trabajo, a su más mínima expresión. El contenido mínimo de la relación individual de trabajo viene determinado por el legislador y a veces su contenido esencial lo prevé una negociación superior, esto es, el contrato colectivo de trabajo. Intenta Ricord justificar la legitimidad de la cláusula de exclusión. “La sociedad moderna es, cada vez más, una sociedad de masas, con gran predominio colectivo. El sindicato obrero se impone al Derecho del Estado burgués, en una permanente y colosal lucha de clases, y se crean, entre avances y retrocesos, las instituciones jurídicas sindicales: la asociación profesional, la huelga como derecho, el contrato colectivo, etc. El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora. En el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contar de los intereses sindicales. Si el obrero “libre” va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención

positiva, parece preferible que caiga “atado” frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea instrumento bien conocido de su reivindicación económica y social.

Esta justificación sociológica de la cláusula de exclusión, la apoya Ricord también en otras consideraciones señalando que “el movimiento obrero europeo, en el siglo pasado, jamás se propuso lograr el objetivo de que la ley reconociera un derecho individual de los trabajadores para organizar sindicatos. Lo que se quería era el reconocimiento legal de las organizaciones obreras; que no se las prohibiera; que se aceptara su personalidad jurídica. Desde los tiempos de la Ley de Chapelier se observó este énfasis individualista. El Tratado de Versalles (1919), en su artículo 427, reconoce el derecho de asociación “tanto para los trabajadores como para los patronos”. La Constitución mexicana de 1917, igualmente consagra ese derecho refiriéndose expresamente a obreros y empresarios.

Atendiendo a la esencia del problema se pregunta Ricord: “¿Qué efecto produce, en esta ámbito, la voluntad individual de un trabajador o de un patrono?”. La sola declaración aislada de la voluntad que emitiera un número plural de individuos, cada uno por sí solo, no bastaría para constituir el sindicato, porque es indispensable que esas personas se reúnan y que estando reunidas en grupo, manifiesten su voluntad de fundar la asociación sindical para que, cumplidos también los demás requisitos de forma, entonces surja el nuevo organismo jurídico.

El acto individual de concurrir a la formación del sindicato, por sí, no produce ningún efecto, esa pluralidad engendra la persona moral. Así, ésta no es producto de actos individualizados, sino de un acto colectivo de constitución. No se trata, pues de un derecho individual, desde el punto de vista de la esencia. Se le considera como un derecho de tal naturaleza, por la sola razón formal de que el

texto jurídico afirma, penetrado de ideología individualista, que es un derecho del trabajador o del patrono.

La existencia de derechos “de grupo”, no es extraña al derecho social mexicano. El derecho agrario, según recuerda Ricord, otorga derechos a los pueblos, a los núcleos de población. “He aquí un ejemplo, de lo que hace el Derecho cuando se le concibe en una dimensión social. No necesita afirmar derechos individuales si en sustancia jurídica no existen; sino que destaca la virtualidad colectiva de un derecho; lo reconoce al grupo, no al individuo”.

Las razones anteriores conducen a Ricord a sentar una conclusión definitiva: “En el texto jurídico, el derecho de fundar sindicatos tiene una formulación individualista; en sustancia jurídica, es un derecho colectivo”. Los argumentos de Ricord son definitivos. La naturaleza social del derecho establecido en la fracción. XVI del Apartado “A” del art 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza “social” del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque el grupo –y al consecuente pérdida del trabajo- no puedan ser consideradas como anticonstitucionales. Y esto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta indebida. Ambas situaciones implican la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo.

La conclusión anterior nos conduce a un replanteamiento del problema de la contradicción aparente entre diversas normas reglamentarias: el art. 358, expresión individualista de la libertad sindical, positiva y negativa (“a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo

anterior, se tendrá por no puesta”) y el art. 395 que consagra las cláusulas de exclusión. En el criterio de Néstor de Buen Lozano, el art. 358 entiende el concepto de obligación solo como deber jurídico, esto es, correlativo de un derecho y es cierto que nadie puede obligar a un trabajador a afiliarse o a separarse de un sindicato, en términos tales que esa obligación pudiera recibir apoyo de autoridad. cosa distinta es la sanción de pérdida del trabajo por renuncia o expulsión sindicales, que se integra como un derecho colectivo frente al patrón y que éste debe de cumplir, sin mayor responsabilidad, separando –y no despidiendo- al trabajador.

Esta defensa social no es exclusiva del derecho sindical. El patrón la ejerce, sin que nadie se asuste por ello, cuando despide al trabajador. La pérdida de la patria potestad es una sanción enorme, vinculada al divorcio necesario, puede relegar a los progenitores, del núcleo familiar. Los hijos, en tanto que acreedores alimenticios, pueden perder ese derecho fundamental que incluye la habitación cuando su conducta es negativa y los adoptados ingratos pueden verse privados, inclusive, del vínculo legal de filiación. En el Código civil se acepta que los estatutos de las asociaciones civiles determinen las facultades de la asamblea general “sobre la admisión y exclusión de los asociados”.

En realidad el problema deriva del riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Y esto es, lamentablemente, cierto. Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal. En ese sentido la cláusula de exclusión resulta odiosa y antisocial. Por ello el legislador de 1970 se vio obligado a rodear su aplicación de todo género de garantías, para evitar su mal uso.

La fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Néstor de Buen Lozano afirma que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por

separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.³⁸

2.9. Análisis jurídico del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre las cláusulas de exclusión.

El veinticuatro de mayo del año dos mil, se promovió juicio de amparo en contra de las autoridades responsables. 1. H. Congreso de la Unión; 2. C. Presidente de la República; 3. C. Secretario de Gobernación; 4. C. Secretario del Trabajo y Previsión Social y 5. H. Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje.-Acto reclamado. I. Del H. Congreso de la Unión; C. Presidente de la República; C. Secretario de Gobernación y C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en especial los artículos 395 y 413 por contener disposiciones contrarias a nuestra Constitución, en especial a los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales; y de los artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 de la mencionada ley laboral se reclaman por establecer disposiciones con carácter de ley sin que éstas hayan sido emanadas por el propio Congreso de la Unión.-II. Del C. Presidente de la República la declaratoria de Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en especial del artículo 88 que contiene disposiciones que contravienen los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI.-III. De la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Laudo dictado el tres de abril de dos mil en el expediente 106/98 del que emana el acto reclamado, en el cual la autoridad responsable omitió el cumplimiento de preceptos constitucionales, en especial los artículos: 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI y 133, y en contra de toda lógica y constancia de autos, absuelve a los hoy terceros perjudicados con el ilícito argumento de que los trabajadores se hicieron acreedores a ser separados de sus empleos porque

³⁸ DE BUEN L. Nestor. Derecho del trabajo. Tomo II Ob. Cit. p. 629

constituyeron un nuevo sindicato; por estos motivos legales, era causa y razón suficiente para privarlos de sus empleos, porque así lo contemplan los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 88 del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, y que constituye el primer acto de aplicación en perjuicio de los quejosos, de la ley inconstitucional reclamada y del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, que también se reclama.-La negativa y omisión de dar cabal cumplimiento al artículo 133 constitucional, consistente en que la responsable no se ajustó ni se arregló a los términos de nuestra Constitución Federal, al dictar el laudo combatido.-La ilícita aplicación de los artículos 195 (sic) y 413 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que constituye el acto reclamado en el laudo mencionado, porque vulnera y contraviene lo establecido en el artículo 133 constitucional.-La ilícita aplicación del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, artículo 88, como si realmente fuese una ley emanada del Congreso de la Unión, y contra el texto expreso de los artículos 133 constitucional y aquellos que por materia debió aplicar la responsable, por encima del contrato-ley y de la ley reglamentaria impugnada.-La omisión de dar cumplimiento al sentido pleno de universalidad de la libertad de asociación sindical establecido como criterio obligatorio mediante jurisprudencia firme de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que comprende tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.-La omisión de la responsable de hacer valer la prescripción opuesta por los quejosos, porque el supuesto término legal del sindicato codemandado de treinta días, para pedir al patrón que separara de sus empleos a los trabajadores por haber formado un nuevo sindicato, le feneció el 2 de mayo de 1998, tomando en cuenta el ilícito argumento de la responsable consistente en que el nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., adquirió por resolución

administrativa su existencia legal el 31 de marzo de 1998, sumado al hecho de que, supuestamente, hasta el 6 de abril de 1998 el sindicato codemandado conoció acerca de la separación de los quejosos y al aplicarles mediante dicho escrito de esa fecha 6 de abril de 1998 la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, lo realizó dentro de dicho término legal de treinta días, soslayando la documental que ofreció el propio sindicato codemandado y que consistió en la copia sellada de recibido de ese escrito del 6 de abril de 1998, misma que fue presentada a la empresa Ingenio El Potrero, S.A., hasta el día 4 de mayo de 1998, fuera del término de treinta días.- La omisión de la responsable de sancionar al sindicato codemandado porque omitió cumplir con su obligación señalada en el artículo 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, y no obstante lo antes mencionado, la responsable lo absolvió. La responsable se negó a tomar en consideración que en los estatutos del sindicato demandado se señala que para expulsar a un socio que pertenezca a otra asociación se deberá nombrar una comisión de honor y justicia que se encargará de practicar las averiguaciones previas y que posteriormente deberá citarse a los socios a una asamblea en donde deberán ser escuchados y emitir sus votos cuando menos las dos terceras partes de los socios de la sección, hecho este que incumplió el sindicato demandado y que la responsable eludió estudiar de forma ilícita, porque ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo permite a una organización expulsar o separar de su empleo a un trabajador, sin que sea citado previamente a la asamblea en donde se conocerá acerca de su expulsión o separación. Se ofreció asimismo la documental consistente en el escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, mediante el cual el sindicato demandado presentó su recurso de revisión a la sentencia de amparo concedida por el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte. El sindicato demandado al objetar las probanzas de los quejosos dijo y en cuanto a la copia fotostática del escrito por el que se interpone recurso de revisión por parte del sindicato que representan en el juicio de amparo número 1200/97, dictada en dicho juicio por el que se había amparado al quejoso Sindicato de Trabajadores de

la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., porque en el citado juicio no se le había dado intervención a nuestro mandante como tercero perjudicado y en segundo lugar porque lo impugnado por nuestra representada era el reconocimiento a una organización sindical diversa dentro de la empresa Ingenio El Potrero, S.A.', es decir, que el sindicato codemandado confesó que conoció de la existencia del nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, con lo que se acreditaba que el supuesto término de treinta días que tuvo para separar a los trabajadores de sus empleos ya le había fenecido desde el 17 de enero de 1998, por lo menos, hecho que la responsable se negó a tomar en consideración. La responsable se negó a apreciar que si supuestamente el sindicato demandado tenía un término legal de treinta días para separar a los trabajadores de sus empleos sin citar a la asamblea respectiva, el mismo se encontraba vencido desde el 17 de enero de 1998, toda vez que el sindicato demandado reconoció haber presentado el recurso de revisión mediante un escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, es decir, que tuvo conocimiento del amparo 1200/97 y al tener acceso al mismo, es obvio que cuando menos conoció, desde esa fecha, la relación y el nombre de todos los socios que integran el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., entre ellos los quejosos del cual forman parte.

La parte quejosa invocó violación a las garantías individuales consagradas en los artículos: 1o., 5o., 9o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y expresó, entre sus conceptos de violación, los siguientes: al imponer en la Ley Federal del Trabajo un régimen de excepción que priva a los quejosos, en tanto trabajadores, de las garantías de igualdad jurídica, de libertad al trabajo y libertad de disposición del salario, y de la libertad de asociación, que señalan dichos preceptos de nuestra Carta Magna, pues se disminuye la calidad de personas de los quejosos al privarlos, junto con las garantías mencionadas, de la libre disposición de sus personas y sus bienes.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley ... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. ...'.-La Ley Federal del Trabajo, que constituye el acto reclamado, establece en el artículo 395: 'Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.-Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.'.-El artículo 413 de la mencionada ley reclamada señala lo siguiente: '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.'.-Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo son contrarios al texto del artículo 5o. constitucional antes citado, pues dicho precepto es claro en señalar y garantizar que no se puede impedir que alguien se dedique a la profesión, trabajo u oficio lícito que le acomode, sino 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. La Constitución no establece que pueda privarse de la ocupación lícita a alguien 'por convención entre los sindicatos y los patrones', y al establecerlo así los artículos 395 y 413 de la ley laboral reclamada, violan flagrantemente lo dispuesto por el artículo 5o. constitucional.

El artículo 9o. constitucional señala que: 'Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero

solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. ...’.-No obstante este mandato tajante de la Constitución, los artículos 395 y 413 de la ley laboral reclamada establecen que en los contratos colectivos ‘podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante’.-Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, dicen que sí puede coartarse la libertad de asociarse con un objeto lícito, pues establece la posibilidad de que se convenga con un patrón, que se separará al trabajador que se asocie a un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o se separe de éste, coartando con castigo de separación la libertad de asociación. El artículo 413 de la misma Ley Federal del Trabajo señala en el contrato-ley, que también podrán establecerse las cláusulas que señala el artículo 395.- Donde una ley reglamentaria establece que puede coartarse lo que la Constitución garantiza que no se puede coartar, ese artículo de la ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional. Si además establece la forma en que podrá coartarse lo que la Constitución garantiza que no se puede coartar, es doblemente inconstitucional.

Viola la Junta responsable los artículos 1º., 2º., 9º. y 123, fracción XI constitucionales porque constituyendo 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, les da aplicación en el texto de la resolución impugnada en los siguientes términos, se transcribe la parte del considerando III del laudo, pág. 22: ‘Por lo anterior con tales pruebas y atendiendo a lo establecido por los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en relación con lo establecido en la cláusula 88 del contrato-ley, los cuales señalan que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante y por ende que éste separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, lo cual concatenado con el artículo en cita del contrato-ley, que establece: «... Los patrones se obligan a suspender o separar del trabajo, sin por eso incurrir en responsabilidad al

trabajador o trabajadores que el sindicato, a través de la sección o sucursal respectiva solicite. A la solicitud deberá acompañarse copia autorizada de la renuncia del trabajador o trabajadores excluidos, o en su caso, de la parte relativa del acta de la asamblea que decreta la exclusión o sanción conforme a los estatutos y las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo. La falta de cumplimiento de esta estipulación, hace responsables a los patrones de los salarios y demás prestaciones que debieran recibir los trabajadores sustitutos...»; se considera que en la especie la empresa demandada acredita fehacientemente con tales elementos probatorios que separó a los actores en este juicio sin responsabilidad de su parte viola la Junta responsable con el laudo reclamado, lo dispuesto por el artículo 133 constitucional que dice: 'Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.'.-La Junta responsable ha resuelto contra el texto del artículo 1o. constitucional, al aplicar los artículos inconstitucionales de la Ley Federal del Trabajo, números 395 y 413 antes señalados, para poder excluir a los trabajadores quejosos de su igualdad jurídica como personas que dispongan libremente de su persona y de sus bienes. Ha resuelto contra el texto del artículo 5o. constitucional al aplicar preceptos que establecen impedimentos al libre ejercicio del derecho al trabajo, y que contienen los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, como antes se ha expuesto. Ha resuelto contra el texto de los artículos 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, al dar aplicación a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que establecen la posibilidad, supuestamente legal, de que se coarte la libertad de asociación, y con ella la libertad de formar sindicato o pertenecer o asociarse a ellos, según se ha acreditado en el primer concepto fundamental de violación.-Al resolver contra el texto constitucional y de acuerdo a una ley reglamentaria también contraria a ese texto, la responsable viola abiertamente el artículo 133 de nuestra Carta Magna

que subordina a la Constitución todas las leyes, y obliga a los Jueces a arreglarse conforme a la Constitución, por encima de cualquier ley. La Constitución es nuestra ley primaria y fundamental, por lo que, para que cualquier ley tenga plena validez y se considere legal, tiene antes, y sobre todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Viola la responsable con su laudo del tres de abril del dos mil los artículos 1o., 5o., 9o., 14,16, 17 y 123 constitucionales, toda vez que privan a los quejosos 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, molestándolos en sus personas, familias, domicilios, papeles y posesiones, sin que exista mandamiento escrito de autoridad competente que haya fundado y motivado la causa legal del procedimiento, negándoles la exacta aplicación de la ley, dictando en consecuencia la responsable su resolución de forma parcial e incompleta, al soslayar la responsable las constancias de los autos, porque jamás el sindicato demandado probó en juicio que su proceder se hubiera ajustado a derecho, existiendo en contrario constancias de que incumplió con lo que le ordena la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, y con sus propios estatutos.-Los quejosos fueron impedidos de dedicarse al trabajo que les acomodaba sin que existiera una determinación judicial al respecto, toda vez que no puede confundirse a un simple comité ejecutivo de ninguna organización sindical con una autoridad judicial.

El artículo primero de nuestra Constitución precisa que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que en ella se señalen, las que podrán restringirse o suspenderse solamente en los casos que la propia Constitución establezca. La libertad ocupacional, o del trabajo, precisada en el artículo 5o., especifica que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique al trabajo que le acomode siendo lícito, y que solamente podrá vedarse esta libertad por determinación judicial, siempre y cuando se hayan atacado los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los

derechos de la sociedad, y en concordancia y de forma complementaria el artículo 123 señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. No consta en el expediente ninguna determinación judicial, ni resolución gubernativa, que haya sancionado a los quejosos por haber formado una nueva organización sindical, por lo que la separación hecha de ellos de sus empleos resulta violatoria de garantías constitucionales.-El artículo 9o. establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse con cualquier objeto lícito, y el artículo 123, fracción XVI, complementario del artículo 9o., garantiza a los obreros el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, mediante la formación de sindicatos, entendiéndose con ello que la creación de los sindicatos depende de la voluntad de cada obrero en lo particular. El ejercicio de la libertad de asociación establecida en los artículos 9o. y su complementario 123, fracción XVI, no se puede considerar como un ataque a los derechos de terceros o una ofensa a la sociedad. No puede existir sanción por hacer uso de los derechos constitucionales, entre ellos el de libertad de asociación, dado que esta garantía faculta a los obreros a crear una nueva organización o afiliarse a la existente, le garantiza su derecho de no afiliarse a ninguna, e inclusive, el de poder con plena libertad, separarse o renunciar de aquella de la que formen parte, por lo que al excluir de sus empleos a los trabajadores por haberse constituido en una organización diversa de la existente y a la cual estaban asociados, resulta violatorio de garantías.

Los artículos 107, fracción IX, constitucional y 83, fracción V, 73, fracción XII y 166 de la Ley de Amparo, facultan a este Tribunal Colegiado de Circuito, para pronunciarse sobre la constitucionalidad de algún o algunos preceptos legales. Los quejosos expresan que los artículos 395 y 413 en comento, son contrarios al artículo 5o. constitucional, al garantizar éste que no se puede impedir que alguien se dedique a la profesión, trabajo u oficio, lícito que le acomode, sino 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, la Constitución no establece que pueda privarse de la ocupación lícita a alguien 'por convención entre sindicato y los

patrones', y al establecerlo así los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, violan lo dispuesto por el artículo 5o. constitucional.-Continúan aduciendo los peticionarios del amparo, que el artículo 9o. constitucional, en lo conducente, dispone: 'No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. ...'; no obstante lo que establece el referido artículo constitucional, los numerales 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, dicen que sí puede coartarse la libertad de asociarse con un objeto lícito, al establecer que se convenga con un patrón, que se separará al trabajador que se asocie a un sindicato diverso al titular del contrato colectivo de trabajo o se separe de éste al obrero, coartando con castigo de separación la libertad de asociación. El artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo, señala que en el contrato-ley también podrán establecerse las cláusulas que señala el artículo 395, por lo que si una ley reglamentaria establece que puede coartarse lo que la Constitución garantiza, ese artículo de la ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional, pero si además establece la forma en que puede coartar, es doblemente inconstitucional.

Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, violan lo dispuesto en el precepto constitucional transcrito en el párrafo anterior, al crear un estado de excepción y hacer exclusión en perjuicio de los trabajadores hoy quejosos, del principio de igualdad jurídica que establece dicho numeral constitucional, pues impide a los inconformes disponer libremente de su persona y gozar de las garantías constitucionales, al coartarles su libertad de asociación; con ello, la Ley Federal del Trabajo convierte a los inconformes en personas con capacidad jurídica disminuida; y el artículo 24 del Código Civil señala: 'El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley.'; y los quejosos son mayores de edad, tienen derecho para disponer libremente de su persona. No obstante los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, establecen pena para el trabajador que

disponga de su persona y se afilie a un sindicato distinto al titular del contrato colectivo de trabajo, impidiendo que dispongan libremente de su persona, al permitir que por una convención entre patrones y sindicatos se establezca esa pena, contraviene directamente al mandato constitucional. -Así las cosas, se hace necesario confrontar el texto de los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, constitucionales con el texto de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.-Los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, de la confrontación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo con los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, los artículos en estudio se encuentran en contradicción con los mandatos de las normas fundamentales ya que La libertad de asociación que consagra el artículo 9o. de la Constitución Federal, entendiéndose ésta como el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras personas para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes, libertad que en ese precepto se establece como del orden general; pero, por otra parte, al otorgarse la referida garantía de asociación a los trabajadores, ésta se preceptúa en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, consagrando la libertad sindical, partiendo del derecho de cada trabajador a asociarse en lo individual así como un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia, debiéndose entender la libertad sindical en sus tres aspectos, que son el positivo, consistente en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; un aspecto negativo, que es la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y, la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación, aspectos todos ellos de los que tienen derecho a hacer uso los reclamantes inconformes.-Los precitados aspectos de la libertad de asociación y sindical, fueron coartados al aplicarse la cláusula de exclusión por separación, a los trabajadores ahora quejosos, contenida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, porque no obstante que primeramente se afiliaron al sindicato tercero perjudicado, luego decidieron integrar o formar un nuevo sindicato denominado Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A.,

para después renunciar a aquel organismo sindical, lo que debe considerarse como el uso, por parte de los reclamantes, de la referida libertad de asociación y sindical, lo cual es aparente, lo que se afirma porque para que se dé en su totalidad y realmente se disfrute o respete esa garantía de libertad, es menester que no se limite o se coarte la misma, como en la especie acontece, ya que cualquier trabajador conforme a los precitados aspectos que comprenden la libertad de asociación y sindical, que consagran los numerales 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, ambos de la Constitución Federal, no debe ser sancionado de forma alguna por hacer uso de ella, ya que precisamente los preceptos constitucionales en comento no establecen ningún tipo de pena como en la hipótesis establecida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, al preceptuar, en lo conducente, que en los contratos colectivos podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y en el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395, y su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada entidad; disposiciones que contrarrestan o limitan la referida libertad de asociación o sindical, habida cuenta que impiden esa libre voluntad que debe expresar todo trabajador para afiliarse a un organismo sindical ya constituido, dejar de pertenecer a él, formar otro nuevo sindicato o asociarse a éste, esto es, si el trabajador que no se afilie o deje de pertenecer al sindicato administrador del contrato-ley, sufre como pena la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, lo que hace que el obrero no realice un debido goce a la multicitada libertad de asociación y sindical, ya que al decidir no formar parte de ese sindicato, deja de pertenecer a él, formar uno nuevo, diverso al referido titular o integrar éste, inmediatamente se le aplica esa cláusula de exclusión y es separado de su empleo, lo que no le permite hacer uso de la garantía de asociación y libertad sindical que consagran los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Federal, pues siempre se verá, el trabajador, sancionado por hacer uso de esa garantía, al no pertenecer al sindicato administrador del contrato-ley, integrar uno nuevo o diverso a aquél, lo que en la especie acontece, al aplicárseles a los inconformes la cláusula de

exclusión por separación, contenida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo con motivo de haber renunciado a pertenecer al sindicato tercero perjudicado administrador del contrato-ley, y afiliarse a otro de nueva formación, se les impide que se dediquen a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, lo que viola la garantía o libertad de trabajo, al no permitírseles a los reclamantes, hoy quejosos, seguir prestando un servicio o desempeñar una labor a la que decidieron realizar.

Al imponerse, los artículos 395, (sic) 413 de la Ley Federal de l Trabajo, coarta la garantía consignada en el referido numeral 5o. constitucional, sin que ello sea jurídicamente posible porque una norma o ley secundaria no puede ni debe estar por encima de lo que la Carta Magna consagra como garantías de los gobernados, ya que la limitación impuesta en esos ordenamientos no encuentra sustento constitucional alguno, y de aceptar los lineamientos que marcan los numerales en estudio se estaría haciendo una interpretación estricta y restrictiva de los preceptos constitucionales de mérito, al restringir y reducir el derecho al trabajo, de sindicalización y asociación contenidos en esos preceptos constitucionales, lo que sería contrario a la intención del Constituyente de disponer un mínimo de derechos laborales y al trabajo, en favor de la clase obrera, los que pueden aplicarse (sic) pero no restringirse o reducirse, y si bien es cierto que el segundo párrafo del referido artículo 123 constitucional, otorga facultad al Congreso de la Unión, consistente, entre otras, a la creación de leyes de trabajo, pero también es verdad que las normas que expida no deben contravenir las bases contenidas en el apartado A del multicitado dispositivo 123 y numerales 9o. y 5o., por lo que el derecho a la asociación sindical y de trabajo no se puede coartar, salvo las excepciones que los preceptos constitucionales correspondientes prevengan; por lo que si las garantías en comentario, participan del principio de supremacía constitucional, consagrado en el numeral 133 de la Ley Suprema, en cuanto que tienen prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre las mismas, por lo que toda autoridad debe observarla preferentemente a cualquier disposición ordinaria, por consiguiente, lo

antes argumentado permite determinar que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, son inconstitucionales. Al haberse demostrado la inconstitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y la ilegalidad del acto reclamado, procede conceder el amparo solicitado para que la Junta del conocimiento deje insubsistente el laudo reclamado, y en su lugar dicte otro en el que resuelva lo que en derecho proceda, pero sin aplicar los artículos declarados inconstitucionales.

Inconforme con dicha resolución el tercero perjudicado, interpuso recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado de Circuito; y su presidenta acordó la remisión de los autos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Del examen de los agravios se advierte que en ellos se sostiene, medularmente, que los preceptos considerados inconstitucionales se ajustan a la Constitución y que al llegar el Tribunal Colegiado a esa conclusión, no estudió correctamente el problema, esgrimiendo, el recurrente, diversos razonamientos para fundar su postura, lo que es suficiente para que esta Sala examine, de manera integral, el fondo del asunto determinando si ese fallo fue, o no, correcto.

Esta Segunda Sala considera que en el caso se reúnen con claridad esos requisitos, pues debe resolverse si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten el establecimiento y aplicación de la cláusula de exclusión son, o no, inconstitucionales, cuestión no definida jurisprudencialmente según se ha expuesto. Tanto por tratarse de un tema de inconstitucionalidad de ley que, por sí solo, es trascendente por la característica de generalidad de la misma, como por la necesidad de definir la constitucionalidad de la materia que regula, vinculada con las relaciones obrero-patronales de excepcional significación en la vida de la comunidad, debe determinarse que el asunto es de importancia y trascendencia y, por lo mismo, que se reúne el requisito de procedibilidad estudiado, puesto que por sus características es necesario que en su tratamiento

se den argumentos excepcionales o extraordinarios y resulta previsible que la resolución establecerá criterios sobresalientes en la materia de constitucionalidad.

El problema esencial que debe examinarse en esta revisión es el relativo a si los artículos:

395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo resultan, o no, inconstitucionales. Esta Suprema Corte considera que para resolver este asunto resulta imprescindible atender los principios básicos que derivan del artículo 123 Constitucional, conforme a los cuales se justifica la amplia protección de los trabajadores y la importancia que ocupan los sindicatos en esa tarea.

Otro elemento que puede contribuir a resolver el caso es la doctrina. Lo ideal sería hacer un estudio exhaustivo de lo que han sostenido al respecto los prestigiados tratadistas que han profundizado en la importante rama del derecho, vinculada con el tema que se controvierte. Alcanzarlo es propio de la actividad académica pero resulta desproporcionado para los efectos de una sentencia cuya emisión se encuentra sujeta a los principios establecidos por el artículo 17 de la Constitución de que los tribunales impartirán justicia de manera pronta, completa e imparcial y dictarán sus resoluciones dentro de los plazos y términos legales.

Un paso más para avanzar en la profundización del tema a fin de decidir cuál es la solución a la que debe llegarse y que resulta indispensable, radica en examinar los criterios aislados y de jurisprudencia que ha establecido la Suprema Corte sobre las cuestiones controvertidas o sobre temas íntimamente relacionados. Al respecto debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el párrafo octavo del artículo 94 de la Constitución, la jurisprudencia de los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre la interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, será obligatoria en los términos que fije la ley. Esto lo precisan los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo que, con ciertas especificaciones, según sea el órgano

que la establezca, determinan que esa obligatoriedad sea para todos los órganos jurisdiccionales de la República; y el 177 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que hace extensiva esa obligatoriedad y sus reglas a asuntos diversos a los de amparo, en los que el Pleno de la Suprema Corte, sus Salas y los Tribunales Colegiados de Circuito establezcan criterios que, conforme a dichas reglas, integren jurisprudencia. Por consiguiente, fundar una sentencia en jurisprudencia resulta obligatorio cuando se trata de un caso igual a los que dieron lugar a su establecimiento y, cuando es uno diverso, pero al que también puede aplicársele por extensión -lo que también es válido respecto de tesis aisladas- resulta conveniente al atenderse a la coherencia que corresponde al trabajo de lógica jurídica propio del juzgador.

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.

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 las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, apartado A, fracción XVI y 9o. 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.

Por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la sentencia recurrida, en la materia de la revisión, lo que la llevo a la necesidad de elaborar el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro No. 189780

Localización: Novena Época Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Mayo de 2001

Página: 442

Tesis: 2a. LVIII/2001

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional, laboral

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOSMISMOS.

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo 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; así mismo, en este proceso interpretativo, 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 el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive 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 debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, 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 sustentar 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, 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.

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

CAPÍTULO III

LIBERTAD SINDICAL Y CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

3.1. Evolución de la Libertad Sindical

Establecidas las asociaciones profesionales que, como ya se vio, fueron combatidas intensamente hasta lograr su reconocimiento y apoyo, es lógico para cumplir con sus fines necesitan desarrollarse en libertad.

Se ha visto que la tendencia del hombre es vivir en sociedad; en todas las principales manifestaciones de su vida trata de unirse con otros seres. Así la familia, la tribu, iglesia, el Estado; por tanto, en su trabajo no podía permanecer aislado y también tiende a asociarse.

La necesidad de agruparse entre los hombres, es una fuerza incontrastable, a la cual no se le puede oponer valla alguna sea legal o no; su único efecto fue transformar esas asociaciones en secretas y hasta delictuosas. Ese espíritu gregario se manifestó en forma realmente intensa entre los trabajadores, contra el cual nada pudo hacer la escuela liberal, cuya máxima expresión se leía que en el Estado prevalecía el interés particular de cada individuo y el general, por tanto, cancela la existencia de interés intermedio. Prohibida y perseguida, luego apenas tolerada, la unión de los trabajadores llega por fin a obtener un reconocimiento amplio y decidido.

Su éxito está fundado en que los intereses de los trabajadores no están basados en razón de los individuos, sino de la colectividad.

La libertad de trabajar sin la correlativa de asociarse carecería prácticamente de objeto. El individuo aislado frente al capitalismo fuerte y unido, quedaría totalmente inerme, indefenso y sin perspectivas. Pero, asimismo, el simple hecho de unirse no tiene sentido práctico, si la organización resultante no goza también del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y tomar medidas adecuadas, dentro de la ley, para el logro de sus objetivos.

El liberalismo económico produjo una terrible desigualdad en la sociedad, sumiendo a los trabajadores en la mayor miseria, no teniendo otra posibilidad de salir de ella sino por su propio esfuerzo y no era asequible realizarlo en forma individual, sino por la unión de todos ellos.

Pero para poder desarrollar ampliamente sus funciones se requiere de un mínimo de libertad y seguridad respecto a sus objetivos. Esta libertad fue alcanzada, por las asociaciones profesionales y ella se concreta de diversas maneras todas tendientes a asegurar al individuo el derecho a entrar, salir, permanecer a dicha organización y creándola cuando lo estime conveniente.

La asociación profesional ha sido considerada el motor del Derecho Laboral y la verdad es que la mayoría de las conquistas de éste han sido obtenidas mediante la acción enérgica y decidida de aquéllas.

Según la doctrina el derecho individual a la asociación tiene tres aspectos: a) libertad positiva de ingresar a un sindicato; b) libertad negativa de asociarse, es decir, de no pertenecer a ningún sindicato; e) libertad de separarse de un sindicato.

La prerrogativa de pertenecer a un sindicato es la manifestación esencial de la libertad sindical en el plano individual y, por tanto la adhesión a un sindicato debe

ser libre; cualquier manifestación en contrario es la negación misma de dicha garantía.

Pero también hay que tener en cuenta, el derecho a retirarse de una asociación profesional presenta dos aspectos: el retiro y el impuesto por la propia agrupación. Este último no se le puede negar, pero debe estar rodeado de suficientes garantías para no vulnerar el derecho del asociado de permanecer si lo desea.

También la circunstancia de que haya la libertad para la creación de una asociación profesional no implica sujetarse a ciertos requisitos impuestos por el Estado por considerarlos convenientes para establecer garantía de seguridad jurídica, pues no hay derechos absolutos, sino todos deben estar dados en función del derecho supremo de los demás de no ser vulnerados por otros.

Uno de los aspectos que interesa profundamente a la libertad sindical es si la sindicalización debe ser libre o compulsiva. Hay una corriente que impele a la sindicalización sea obligatoria para todos los trabajadores, por ser ésta la única forma para realizar la defensa seria y eficaz de sus derechos, contribuyendo todos de algún modo, alcanzar los fines del sindicato.

La sindicalización libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical, si bien puede chocar con la mejor defensa de los intereses profesionales, que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una sola asociación y en forma obligatoria.

Esta libertad de asociarse o no y de crear o no sindicatos es de carácter netamente individual; además este mismo aspecto tiene un punto de vista colectivo, es decir, si el sindicato tiene o no la facultad de unirse a otros sindicatos afines, formando organismos de orden superior y éstos, a su vez, realizar lo mismo entre ellos.

La libertad sindical desde su aspecto positivo presenta las siguientes manifestaciones: a) Si se reconocen las condiciones establecidas para ello, no puede negarse a nadie ingresar a una asociación profesional, tanto de trabajadores o patrones; b) Todo patrón o trabajador tiene derecho a constituir libremente una asociación profesional, cumpliendo siempre con los requisitos a tal efecto establecidos; e) El miembro de una asociación puede dejarla en cualquier momento, siempre que haya cumplido las obligaciones estatutarias para afiliarse a otro; d) Los sindicatos no pueden establecer discriminaciones no previstas en los ordenamientos legales respectivos.

El aspecto negativo significa: a) El derecho de no afiliarse a ningún sindicato, y ; b) La posibilidad de abandonar la asociación profesional a la cual pertenece y no ingresar a ninguna otra.

El derecho a constituir órganos de grado superior, sean Federaciones o Confederaciones, no puede ser negado a los sindicatos, puesto que es parte integrante y esencial de la libertad sindical.

En principio podemos entender a la libertad sindical en sentido individual, y es la facultad que tienen los patrones o trabajadores de afiliarse a una asociación profesional o dejar de pertenecer a la asociación. En sentido colectivo, se entiende como la prerrogativa de constituir sindicatos representativos de una o varias actividades para defensa o mejoramiento del grupo o grupos agremiados.

Se dijo anteriormente que la libertad sindical debe ser amplia y sin restricciones, pero ello no implica establecer ciertas limitaciones. La vigilancia del estado es necesaria para evitar que el poder sindical se convierta en una verdadera tiranía y llegue a extremos reñidos con la moral y las leyes. Mientras esa limitación se refiera exclusivamente a impedir un abuso de poder, nada se le puede objetar; se evita así la opresión, la injusticia y los excesos.

Los fines y objetivo del sindicato son una verdadera limitante a la actividad sindical, pues no pueden ir más allá, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses profesionales.

En general las creencias políticas o religiosas de los trabajadores y patrones, no pueden ser tomadas en consideración para coartar la libertad de sindicalización.

Si bien es de desear que para la creación de los sindicatos no se exijan formalidades, pero dada su extrema importancia es preciso, establecer algunas.

Debiendo respetar que para la constitución se efectúe sin el requisito de autorización previa, no implicando ello cumplir ciertas formalidades como la inscripción.

3.2. Situación legal antes de las reformas del 2012

Los sindicatos como toda estructura de efectividad humana se encuentran determinados por fines. Estos son de dos tipos: inmediatos y mediatos. Los primeros tienden a satisfacer las necesidades de los trabajadores y a substraerlos del estado de penuria en que los ha colocado el sistema capitalista; ellos deben ser la máxima preocupación de todo ordenamiento jurídico y al constituir el objetivo básico de la asociación profesional, hacia su logro deben orientarse todas las acciones de dichos entes.

El fin mediato del sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la Justicia Social; es una finalidad de carácter político. Y es curioso observar cómo ha variado la jerarquía de los valores para el movimiento sindical: a principios del siglo XIX persiguió la asociación profesional un único fin, de naturaleza económica, que era el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. A mediados de siglo y por las razones expuestas, apareció la finalidad política del sindicalismo; el contrato colectivo de

trabajo atenuaba la injusticia, pero no la hacía desaparecer; era indispensable para la vida presente, pero había que ir, sobre lo colectivo, a un mejor reino de la justicia.

Pero el sindicalismo creció y los grandes acontecimientos de 1910 a nuestros días le hicieron pensar era propicio el momento para esperar la transformación social; la finalidad política, como ya señalamos, apareció entonces como la más importante y el fin inmediato de la asociación profesional pasó a un plano secundario.

Cambio la escala de valores para el sindicalismo, no se ha negado a la persona humana pero sostiene que en la etapa histórica actual deben subordinarse los intereses del presente a las necesidades de la lucha para la transformación del mundo.

Pero los sindicatos deben respetar la legalidad y mientras esos requisitos no entrañen un ataque a la libertad sindical es decir, se trate de limitarla, deben ser cumplidos y respetados.

3.3. Sindicato.

Las autoridades del trabajo sólo reconocen a sindicatos que acreditan su registro y el de su directiva. La Constitución mexicana en la fracción XVI del artículo 123 apartado A establece la libertad sindical en el sentido más amplio; el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por México, el cual afirma esa misma garantía en sus preceptos 2° y 7°, posición que sintetiza dicho principio básico: los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro.

La Ley Federal del Trabajo consagra, en diversos preceptos, la voluntad de que los sindicatos actúen en un marco de libertad: constitución sin autorización previa; derecho a redactar sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción; limitación de casos donde puede negarse el registro; registro automático; prohibición de disolver, suspender o cancelar dicho registro por vía administrativa, entre otras normas.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 357, establece el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. El precepto 374 otorga personalidad jurídica a dichas agrupaciones legalmente constituidas como personas morales. Hasta aquí el respeto de la Ley a la Constitución y al Convenio 87, por lo referente a la libertad para constituir sindicatos "sin autorización previa".

Por otra parte, el artículo 365 de la LIT dispone que los sindicatos deben registrarse por las autoridades laborales, correlativo del precepto 368 al indicar sobre el registro de dicho organismo y de su directiva. otorgado por dicha autoridad, produce efectos jurídicos ante todas las demás.

Estos dos preceptos no les niegan la personalidad jurídica una vez constituidos, pero llevan a las autoridades del trabajo a reconocer como sindicatos únicamente a las organizaciones que acrediten su registro y el de su directiva.

Lo anterior se encarga de enfatizarlo el artículo 692, fracción IV de la LFT: " ... Los representante de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

La LFT y la práctica de las autoridades han convertido un acto declarativo de la autoridad, como es el registro, en un acto constitutivo. Esto es, el sindicato puede comparecer ante las autoridades a representar y defender a sus agremiados, sólo

comprobando su personalidad jurídica, con la copia certificada de su registro y el de su directiva, previamente otorgado.

El registro no es nocivo en sí mismo, como acto de conocimiento por parte del Estado, de las voluntades de los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses comunes, como respuesta a la necesidad de establecer un marco de seguridad y orden para la vida de estas instituciones; lo grave es pretender subordinar el nacimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, a un acto meramente administrativo.

Lo cual resulta una clara transgresión al artículo 7° del Convenio 87, el cual dispone que la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores, patronos, sus Federaciones y Confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de sus preceptos 2°, 3° y 4° , referentes a la amplia libertad consagrada en tal instrumento. Conforme al articulado número 133 de nuestra Constitución, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México, forman parte de la Ley Suprema de toda la Unión.

3.4. La Cláusula de Exclusión.

El problema de lucha entre los sindicatos y los empresarios provoca como consecuencia, un decidido ataque a la libertad sindical y al derecho de pertenecer o no a determinada organización profesional.

Ahora bien se ha dicho que el derecho de asociación profesional fue reconocido en nuestro país en su plenitud por la Constitución Federal de 1917, de cuyo texto constitucional han sido extraídos los preceptos inspiradores de la materia en la Ley Federal del Trabajo. Así, su artículo 358 establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que

desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

De la redacción anterior se desprende la libertad que tiene todo asociado para retirarse libremente de la organización sindical a la cual pertenece y como consecuencia de la prerrogativa de trabajo de todo trabajador de obtener empleo sin necesidad de afiliarse o no a determinada agrupación.

Si bien no se puede obligar a nadie, por ningún medio ni coacción material o moral a incorporarse o retirarse a un sindicato. Y a pesar de la claridad de la redacción del artículo 358, se han venido imponiendo restricciones que limitan y contrarían evidentemente el principio de libertad sindical.

La ley actual establece en su 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 otra que establezcan privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestan sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha que el sindicato solicita la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrá también que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Como vemos, si no se tiene el carácter de asociado, se ve condenado a una pena grave, la cual es la exclusión del trabajo: a lo ilícito se agrega lo imposible, por ir en contra del derecho que tiene toda persona de consagrar su actividad, sin limitaciones ajenas o ilegales a la propia prestación de sus servicios.

Ahora bien, aun cuando para aplicarse el derecho de limitación del trabajo, concedido al sindicato para eliminar a los obreros no sindicalizados, es requisito indispensable que el patrón haya aceptado tal cláusula y que la misma se haya

incluido en el contrato colectivo, evidentemente esa disposición anula en gran parte el régimen absoluto de la libertad de asociación el cual debe predominar, pues se supone el hecho donde los trabajadores solicitarán su afiliación o evitarán suspender la decisión de darse de baja del sindicato, impulsados por la necesidad de obtener el trabajo o conservarlo.

Se estima que las cláusulas de exclusión sindical son un atentado a la libertad de trabajar y de asociarse libremente. Contradice los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociación al obligar a adherirse a un sindicato determinado y no a otro y permanecer indefinidamente en él, so pena de perder la ocupación. Por circunstancias extrañas a la actividad profesional se condena a toda una familia obrera a perecer de hambre o se obliga a un trabajador a violar sus más íntimas convicciones.

Antes el Estado desconocía el derecho de los trabajadores a sindicalizarse libremente para la defensa de sus miembros, y ahora son los propios trabajadores los que desconocen esos mismos derechos a sus compañeros.

En defensa de su inclusión en los Contratos Colectivos se ha sostenido que no se trata, por su intermedio, de restringir la libertad de trabajar ni obligar a una sindicalización determinada, sino defenderse de una maniobra patronal que afecta la vida de la asociación profesional e impedir la dispersión o la indiferencia sindical en los propios trabajadores. Realmente puede ser ese el fin de la cláusula de exclusión, pero el medio que emplea conduce inexorablemente a las restricciones mencionadas.

También se alega en su defensa que los derechos de los hombres no son absolutos y no lo es la libertad de trabajar y asociarse profesionalmente, por lo que pueden ser restringidos en favor del grupo social. Lo expuesto es inobjetable, pero la aplicación al caso no cuadra. Si solamente fueran unos pocos los trabajadores

afectados por la norma, sería lógica la formulación, pero la verdad nos enseña lo contrario.

Trueba Urbina y Trueba Barrera señalan que " la cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esa sanción sindical a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical".³⁹

No son solamente los enemigos del sindicalismo los que han llevado la ofensiva contra este tipo de cláusulas, sino también los defensores de un sindicalismo sano, asentado en bases reales y en la verdadera voluntad de los trabajadores. No creemos el hecho donde un obrero afiliado a otro sindicato demuestre, por ese solo hecho, que es carente de responsabilidad y olvide sus deberes sindicales. Por otra parte es sumamente difícil una regulación legal que impida las graves consecuencias de estas cláusulas.

Asimismo, se ha considerado que el derecho de sindicalización es colectivo y no individual y asegura la vigencia del sindicato como defensor de los intereses de los trabajadores.

Con relación a estas cláusulas son producto de un acuerdo de voluntades, Contrato Colectivo, cabe hacer presente que muchas veces tales acuerdos no han existido en el fondo, sino por diversas razones han sido preciso aceptarlas. Además, los interesados directos, es decir, los no afiliados o adheridos a otros sindicatos, no han intervenido en absoluto es este contrato, por lo cual se niega la

³⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima Cuarta Edición. Porrúa, México. 1969. pág. 123.

existencia de la voluntad de las partes. Si existe libertad sindical], es decir, poder afiliarse o no y desafilarse libremente, impuesta por norma legales y hasta constitucionales las citadas disposiciones van directamente contra dichas normas, lo cual las hace ilegítimas y carentes del debido sustento jurídico.

Obligar a un trabajador afiliarse a un sindicato determinado, aprovechando su estado de necesidad, es sin duda utilizar una coacción que no merece ningún amparo legal. Si enfáticamente se declara la libertad de los obreros de agremiarse o no y luego, prácticamente quien no lo hace se le condena a la muerte laboral, a la miseria o cuando menos a obtener con mucha dificultad una ocupación, evidentemente se está en presencia de dos atentados: contra la libertad de conciencia y contra la libertad de trabajar. Estas dos garantías son la base de la civilización moderna; por ello se ha luchado cruentamente y aquí son conculcados arbitrariamente.

El argumento de tener el trabajador la libertad de buscar empleo en empresas no relacionadas con el sindicato, hace recordar los argumentos liberales del siglo XVIII, por los cuales el contrato no debía ser reglamentado, pues los hombres eran libres de celebrarlo en las condiciones que quisieran y ello bajo la sumisión del obrero al empresario, con las dolorosas consecuencias por todos conocidas. La cláusula de exclusión lleva así a la esclavitud sindical.

Se sustenta el hecho de no ser abusivas, que el mal uso trae como consecuencia los excesos. Pero si bien teóricamente es inobjetable la reflexión, la experiencia demuestra palpablemente que cuando se posee un poder tan amplio, es difícil su uso se circunscriba exclusivamente a defenderse de posibles ataques patronales y, en cambio se deriva para obtener el predominio del sindicato para sus propios fines, aun aceptando sean elevados, implica la dictadura sindical, coartando gravemente la libertad de trabajo.

Y esta situación es más patente aún en lo respectivo a las cláusulas de exclusión por separación. Un trabajador afiliado a un sindicato, el cual cambia su orientación, en contra de su íntimo sentir, se verá obligado a permanecer en él, so pena de perder su fuente de trabajo y arrojar a la miseria su hogar. El temor a ser expulsados del sindicato con las consecuencias señaladas hace que sus miembros acepten sumisamente las orientaciones de sus dirigentes. Todas estas situaciones revelan claramente que las cláusulas de exclusión son medios poderosos de opresión más que las defensas contra los excesos de patronales o la indiferencia sindical.

Hablar de libertad sindical y la cláusula de exclusión, es hacerlo en términos antagónicos, totalmente irreconocibles entre sí. O se tiene o no la posibilidad de elegir, sin caer en lo utópico de decir que se puede buscar ocupación en otro establecimiento.

El apoyo a la obra sindical se obtiene por los resultados que la misma produce, pues su acción favorece a los trabajadores, éstos la apoyarán decididamente por su propia conveniencia. Si no lo hacen y se les obliga a ingresar, se está en presencia de un acto de fuerza, de una coerción.

Parte de las doctrinas se inclina por considerar válida únicamente la cláusula de exclusión de ingreso. Basan su posición en la desechada explicación de los derechos del grupo en relación al individuo y esas cláusulas son esenciales para la vida sindical, pues sin ellas los patronales sólo tornarían a los trabajadores libres y los obreros no verían la necesidad y conveniencia de afiliarse a un sindicato. Argumentando no se intenta obligar a nadie a ingresar en una asociación determinada ni coartar la libertad de trabajar, pero en realidad hacen ambas cosas.

Es cierto que nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, pero es igualmente cierto que no es concebible en un estado de derecho que se pueda privar

de antemano trabajar en un establecimiento determinado. No se puede obligar a proporcionar trabajo, pero tampoco se puede negar obligatoriamente a trabajar antes de solicitarlo, por causas extrañas al trabajo en sí mismo.

Por más esfuerzos dialécticos que se quieran hacer, siempre se concluye con la existencia de una verdadera violación del derecho más humano, el de trabajar libremente, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, sin más limitaciones, como así mismo lesionan la garantía de todo trabajador de afiliarse al sindicato de su preferencia y esté acorde con su personalidad o de no hacerlo si ese es su deseo.

Es falaz el argumento de defensa al sindicalismo con esta cláusula; se defiende los intereses particulares de un sindicato específico. El trabajador afiliado a una asociación profesional, lo hace para obtener un empleo que posteriormente pierde, debe adherirse a otro, a lo mejor opuesto al primero y tal vez a un tercero por igual circunstancia.

Ahora bien se percata que el sindicato sólo defiende los intereses exclusivos de sus miembros y no de toda la colectividad trabajadora. Es decir se pierde de vista y de realización los fines del sindicalismo para en cambio, defender los individuales de un grupo determinado, Triste conclusión para tantos años de lucha sindical cruenta y llena de sacrificios para quienes la iniciaron y llevaron a feliz término.

Esto da lugar a choques entre los intereses de unos y de otros, ambos muy respetables y dignos de ser tomados en consideración, por lo que cabe establecer, como norma general deben ser sacrificados algunos en aras de otros.

Es éste un tema muy delicado pues según sean las normas adoptadas serán las consecuencias que de ellas se deriven. Si bien el interés social debe tener especial consideración, no cabe concluir siempre deba privar sobre el individual,

sobre todo cuando roza la esfera de la libertad de las personas, como imponerles una afiliación determinada en contra de íntimas convicciones sumamente respetables y por tanto, deben ser respetadas. Evidentemente el derecho de los grupos por su carácter social debe tener mayor fuerza, pero no hasta el extremo de invadir la zona íntima del individuo, reservada solamente a su conciencia.

Las cláusulas de exclusión, aparentemente se respeta la libertad de asociación, pero en última instancia es solamente un derecho lícito, sin mayores ventajas ni posibilidades.

Consideramos que todo lo realizado por coacción material o moral tiende a inclinar el ánimo de los trabajadores para ingresar a un sindicato o permanecer en él contra su deseo, constituye un medio para cercenar la libertad individual la cual debe ser enteramente libre, sin cortapisa alguna para formularse.

Existe un límite legal para los Contratos Colectivos en las condiciones de trabajo y ese límite es que los mismos son válidos en cuanto no se opongan a derechos reconocidos por las leyes; por lo tanto, la inclusión de la cláusula de exclusión significa negar el principio de libertad de asociación en su aspecto positivo de afiliarse, como el negativo de no asociarse.

La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre trabajadores y patrones; su fin es imponer al patrono la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo en contra de uno o varios de los trabajadores.

Estamos de acuerdo en que se sancione a los miembros de la organización sindical cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas, es decir las mismas pueden consistir en la pérdida de los derechos sindicales correspondientes, pero nunca podrá referirse a derechos que correspondan fuera de sus relaciones con el grupo.

Nuestra opinión es que no se puede limitar el derecho a trabajar concedido por la Constitución (artículo 5°) pues ésta se otorga en forma amplia. Además la cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad, a menos de existir causa justificada.

Ahora bien, la petición de despido hecha por un sindicato no puede considerarse como causa justificada, pues la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución.

Y por si no fueran suficientes los principios generales del derecho, la fracción XXVII de la Carta Magna establece: "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores;".

En resumen, las cláusulas de exclusión por separación y de ingreso es un vicio de la organización obrera; no puede pues, en manera alguna justificarse. Ya que por medio de ellas se han satisfecho venganzas personales, además de servir para amedrentar a los trabajadores que no se sujetan a las consignas sindicales. Estimamos ante la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, resulta inconstitucional ante el hecho de ser el sindicato juez y parte al hacer efectiva.

También puede propiciar en la práctica en un momento dado algún patrón de mala fe y un sindicato sin escrúpulos se pongan de acuerdo para emplearla en contra de un trabajador con antigüedad y evitar así el pago de la indemnización correspondiente conforme a derecho y dividírsela entre ellos mismos.

Ante todos los argumentos aludidos anteriormente proponemos se suprima la regulación de dichas cláusulas, pues si bien nacieron con el fin de fortalecer y

consolidar al sindicato, deduciéndose la función de las mismas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicalizado o pertenecientes a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de trabajo. Y en segundo término, impedir la lucha intersindical, lo cual originaría la unificación de los trabajadores.

Hoy día éstas son utilizadas para fines contrarios, esto es, para eliminar trabajadores que estorban a las empresas y a las directivas sindicales, en conveniencia con aquéllas. Creemos por lo tanto que el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

3.5. Libertad Sindical y Cláusula de Exclusión.

En la práctica, la Ley Federal del Trabajo ha sido rebasada por la realidad, lo cual indica que en el fondo existen razones políticas de peso las cuales impiden formalizar dichas transformaciones.

Los intentos por reformar las normas laborales, en vigor desde hace 28 años, no son nuevas; aparecen en el panorama nacional. En el sexenio pasado, de todas las leyes importantes modificadas, la laboral siempre estuvo en la mira de la administración salinista. Sin embargo, el expresidente nunca se atrevió a tocarla, prefiriendo el pragmatismo de la Secretaría del Trabajo para anular los derechos obreros.

El tema vuelve a ser objeto de polémica en 1997, cuando los empresarios retoman su demanda de reformar la ley laboral para mejorar la productividad y la competitividad.

La cúpula obrera se opuso terminantemente a ello, lo cual provocó fricciones entre los dos sectores quienes amenazaban con el enfrentamiento directo. La

disputa concluyo con el retiro de la propuesta patronal de modificar la ley Federal del Trabajo y comenzar a negociar desde cero con los trabajadores.

Se habla de un nuevo proyecto, el cual estaba siendo analizado y sólo habría que esperar el momento propicio para presentarlo. En 1994, el sector empresarial entregó al entonces candidato presidencial Ernesto Zedillo el documento "Propuestas del sector privado para el periodo 1994-2000", en el cual proponía reformas a la Ley laboral, en forma particular en los rubros de huelga, ascensos escalafonarios, movilidad y flexibilidad en las jornadas de trabajo.

El presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra), opinaba no ser el momento de modificar la legislación laboral porque podría agudizar el problema del desempleo. Debiendo hacerse los cambios gradualmente hasta que el país crezca y se establezca en lo económico.

La Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), por su parte sostiene la urgencia de una ley que facilite la contratación, pues la actual es obsoleta y no promueve al trabajo mismo. Posición compartida por la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), al existir obstáculos importantes en la productividad y deben ser removidos.

Los puntos propuestos por la Coparmex son: el escalafón obligatorio, flexibilidad en las formas de empleo, reducir horarios, reglamentar el estallamiento de huelgas, la libre asociación y los esquemas de productividad y capacitación. La primera reacción de la cúpula sindical, ante la insistencia de los empresarios para reformar la Ley Federal del Trabajo, fue rechazar cualquier posibilidad de cambios a la legislación, argumentando que en la práctica ha sido reformada al imponerse medidas y acciones no contenidas en su articulado, además de límites inaceptables la actual situación de la C.N.S.-I.S.

Si bien las reformas han estado promovidas por agentes internos, no puede negarse la globalización de la economía al exigir nuevas relaciones laborales, garantizando la viabilidad del modelo económico, de ahí el propio Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico, hayan hecho recomendaciones a los países en desarrollo flexibilicen las leyes de trabajo.

El proyecto de modernización del Estado mexicano entra en contradicción con las reglas laborales existentes. Los sindicatos son incapaces de aceptar, promover cambios con propuestas propias, están imposibilitados de hacer gestiones y negociar las nuevas condiciones de trabajo a cambio de atender la necesidad de mayor productividad del país y competitividad de las empresas.

El resultado ha sido que los obreros han dejado de creer en sus representantes, pues éstos ponen en manos de los empresarios, las decisiones de carácter bilateral, las estrategias empresariales de control de la fuerza de trabajo se ejerce sin la intervención sindical. Estos se ubican hoy, dentro de un contexto de dominio absoluto de las prerrogativas empresariales y en donde juegan un papel de refrendo de ciertas decisiones cuyo carácter no es negociable, sino de justificación.

Con el ingreso a los acuerdos de productividad y calidad, los sindicatos perdieron primero la credibilidad y después todo, no protegen a los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo, sin menoscabo los mismos.

En últimas fechas ha caracterizado al sindicalismo mexicano la pérdida gradual de la capacidad de la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, particularmente en la dificultad para hacer frente a la caída de los salarios reales, lo cual ha significado al menos el 50% en ocho años además seguir conservando las prestaciones sociales conquistadas con grandes luchas desde el período revolucionario.

El sistema imperante ha reprimido las movilizaciones obreras con los procedimientos clásicos del individualismo decimonono, no siendo raro y ampliamente protegidos y exonerados de culpa, los patrones utilizan la fuerza policiaca para restaurar el orden en su empresa. Así al imponer directivas sindicales ama fiadas y corruptas, pero dóciles a sus intereses, no han dudado en acudir a procedimientos repugnantes como suspenderles el salario, intimidarlos, golpearlos o de plano suprimirlos.

No cabe duda, el agua que no corre se corrompe y los sindicatos mexicanos en los últimos años han entrado en una etapa de inmovilismo. Paradójicamente, ahora cuando la crisis golpea con mayor dureza a los trabajadores, sus representantes conservan sus formas tradicionales de actuación las cuales no son eficaces y no hacen nada para remediarlo.

Los sindicatos deben hacer una autocrítica y replantear el papel que juegan en el México de hoy, orientando sus pasos hacia una verdadera libertad sindical plasmada por el legislador en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Es el artículo 40 constitucional quien nos da la pauta para la renovación de los sindicatos al establecer: " Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática...". Consideramos que todos los organismos colectivos funcionando dentro del país, deben ceñirse a los principios de representatividad y democracia.

La misma estructura que conforma al Estado debe reflejarse en sus instituciones y los sindicatos son parte fundamental dentro del desarrollo de esta Nación.

Los trabajadores sindicalizados comprenden que el contrato colectivo de trabajo los beneficia muy poco o casi nada puesto que sus salarios son iguales o ligeramente superiores a los mínimos establecidos en los convenios de solidaridad. Como consecuencia de lo anterior los trabajadores han empezado a ver poco favorable el afiliarse a un sindicato o permanecer en el, no les resulta

atractivo formar parte de dicho organismo, como la forma más idónea de defender sus intereses

La caída de varios caciques sindicales que venían arrastrando todo un caudal de corrupción, es un hecho propicio donde los sindicatos deben reflexionar y seguir cumpliendo con su elevada función, si se fortalecen e impera en ellos la disciplina la realización de los fines de dicho organismo está en el servicio a las bases, no en la exaltación de las cúpulas.

A la vida sindical le falta nutrirse de representatividad, de libertad y de democracia, porque sin estos elementos los sindicatos se convierten en simples caricaturas o en meros instrumentos al servicio de los empresarios.

Sólo con sindicatos democráticos, participativos y unidos fraternalmente, pero sobre todo cimentados en sus bases, podrán los trabajadores mexicanos hacer frente a quienes piensan que en la modernización económica no tienen incumbencia y buscan debilitarlos o desmantelarlos sin recato alguno.

La modernización del movimiento obrero frente a los patrones, habrá de consistir en ampliar recíprocamente los canales del dialogo, de comprensión mutua y hacer de la conciliación el mejor instrumento para salvar sus diferencias. Negociar y concertar no significa ceder ante los intereses patronales, más bien es el trato civilizado en cual deben tener ambas entidades sociales.

Se habrá de concertar sobre aquello que no conlleve a renuncia de derechos. Es válido negociar en lo operativo, pero jamás sobre los principios base de las conquistas de la clase trabajadora.

El respeto a los derechos de los trabajadores es una obligación compartida de trabajadores, patrones y del gobierno. De los trabajadores por que sus silencio y pasividad perjudican a esa clase social; de los patrones pues constituye un deber

constitucional impuesto por el pueblo, y del gobierno al superar las arcaicas concepciones del liberalismo del dejar hacer dejar pasar, debe asumir una participación activa y permanente como garante de los derechos sociales de los trabajadores.

Es por ello que habría de cuestionarse si las cláusulas de exclusión nacidas de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso pero incipiente, continúan siendo válidas hoy al intentar dar una respuesta, tomaremos en cuenta el proceso de desgaste sufrido por el transcurso del tiempo, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales escasos de conciencia de clase y en complicidad con los patrones.

Las cláusulas de ingreso y separación se incorporaron a la ley en un tiempo en el cual el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; era el ideal a alcanzar. Hoy día, se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical y democrático.

Es por ello que su función está agotada hacen más por la unidad sindical, los programas de acción y una política sindical, quienes verdaderamente responda a los reclamos de los agremiados que su ingreso y permanencia forzosos en las agrupaciones. No es aplicando las medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos. La eficacia de la gestión sindical está en la variedad de sus estrategias y en la oportunidad para aplicarlas.

La aplicación de las llamadas cláusulas de exclusión, resulta anticonstitucional, ante hecho de violar las garantías de la libre asociación y la de poder desempeñar un trabajo libremente, el cual sea lícito, además del ya citado artículo 358 de la propia Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, pensamos que las cláusulas de exclusión y de ingreso, no benefician a los trabajadores sino los perjudica, pues los obliga a pertenecer a un

sindicato "per eternum" y a pagar las cuotas correspondientes si desean conservar su empleo o ingresar a la empresa quien las tenga pactadas en su Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual resulta verdaderamente absurdo.

Es por ello que en las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012 se derogaron dichas cláusulas, pues el fin para el cual fueron implantadas es válido, pero actualmente se han convertido en represivas y es un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, pues por medio de ellas han satisfecho venganzas personales; sirve para amedrentar a los trabajadores quienes no se adhieran a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales de los obreros y se ha utilizado contra quienes no patentizan su afiliación a una candidatura política.

Los trabajadores de México han estado en la avanzada en los momentos de cambio; han aprendido en carne propia, que las crisis sociales son oportunidad de avance. Estos no están ni contra: la modernización, concertación y una nueva Ley del Trabajo, si así se hace necesario. Su única exigencia, con valor cívico y responsabilidad, es el respeto irrestricto a los derechos mínimos establecidos en su favor por la Constitución, por la Ley y por los instrumentos jurídicos derivados de ella. Estas garantías tienen su asiento fundamental en las prerrogativas de un trato digno para el trabajador, portador de valores trascendentes como toda persona humana. El cual reclama un sitio como sujeto primero del trabajo, no como objeto del mismo.

Todo esto hace que se levante entre los trabajadores un clamor el de justicia. Muy bien podría adecuarse la Ley Federal del Trabajo a los principios del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo como único requisito de los sindicatos constituidos legalmente, el de depositar, para efectos de publicidad, ante las Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje, el acta de la asamblea constitutiva y una copia de sus estatutos; así como la de proteger al

trabajador contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Lo cierto es, en un Estado de Derecho donde vivimos, no pueden soportarse los obstáculos a la libertad sindical y la aplicación de la cláusula de ingreso y exclusión. El respeto a la Ley es algo que interesa, a gobernantes y gobernados, fortalece la credibilidad en el sistema y hace la paz entre los particulares en la vida social.

3.6. La cláusula de exclusión por admisión

Señala el primer párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Baltasar Cavazos explica que la denominación hecha por Mario de la Cueva de cláusula de exclusión por admisión y exclusión por separación, no es muy acertada, ya que gramaticalmente la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación."

Quien redacta considera que por razones pedagógicas y de orden práctico es preferible denominarlas simplemente cláusulas de ingreso o admisión y cláusula de exclusión.

Con el argumento de evitar la atomización y caótica proliferación de sindicatos, el legislador contempla las expectativas de la sindicalización única o titularidad hegemónica de la organización mayormente representativa, pero como obra de la acción de las propias organizaciones sindicales, incluso a través del contrato colectivo. La vía se conoce como la cláusula de exclusión que en

realidad se desdobra en dos mecanismos conocidos como cláusulas de consolidación sindical: una la de admisión y otra la de expulsión."⁴⁰

"Cuando se trata de la admisión, el procedimiento habitual consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de los servicios."⁴¹

Como contrapartida de la cláusula de admisión, puede convenirse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes de prestación de los servicios y sin responsabilidad alguna, si éstos no le satisfacen.

Reglamenta, así también, la estipulación a través de la cual el patrón queda obligado, con el sindicato signatario del contrato, a disolver, sin responsabilidad, las relaciones laborales de aquéllos trabajadores que aquél le señale, por haber renunciado o sido expulsados de la organización profesional (artículo 395, fine. L.F.T.)

El propósito social de dicha cláusulas -pretende justificar el sistema- es tutelar el interés profesional consolidando la unidad del sindicato y fortaleciendo el poder de las organizaciones, impidiendo que el patrón disponga a voluntad de las empleos y especule, a discreción, con el mercado de trabajo. Represivas de la vida sindical y valioso control de la empresa y el Estado, las cláusulas de exclusión suelen objetarse de inconstitucionales por varias razones.

⁴⁰ Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada; Cavazos Flores, Baltasar, Trillas, México, 1988, p.314.

⁴¹ Santos Azuela, Héctor ; Ob. cit. p.133.

Así, se les suele cuestionar como atentatorias de los artículos 123, fracción XVI y 5º de la Constitución. en relación con el 5º, también, de la Ley Federal del Trabajo, al obstruir y sancionar la libertad de los trabajadores para elegir su trabajo con igual retribución y libre consentimiento. Dicha situación alcanza extremos tales, que de no afiliarse al sindicato titular no podrán obtener el empleo, y en el caso de lograrlo e incurrir en el supuesto repudio contra las maniobras de su agrupación profesional, podrían ser propiamente despedidos, sin responsabilidad para la empresa.

Al efecto, algún sector de la doctrina ha sostenido que se trata solamente de una restricción de carácter contractual en beneficio del interés profesional, habida cuenta que jamás se reconoce el derecho de exigir trabajar en una empresa determinada.

3.7. La cláusula de exclusión por separación

El párrafo final del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo admite que podrá establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Debe subrayarse que la cláusula de expulsión atenta, en especial, contra el artículo 13 de la Constitución, pues somete, en su caso, a los trabajadores, al juicio del sindicato, trastocado en tribunal extraordinario, con facultades tan amplias, como la de sancionar con una medida de efectos similares al despido. Sobre esta particular se ha cuestionado, que la autorización se encuentra contemplada por la ley, en defensa de la solidaridad del interés profesional. lo que amén de entrañar un sentido social, excluye la justicia de excepción. Semejante afirmación contrastada con la realidad, parece insostenible.

Se considera también, que ambas cláusulas atentan contra el derecho genérico de asociación, reconocido en el artículo 9º de la Constitución, toda

vez que se obliga a los trabajadores a sindicalizarse, por lo general, en organizaciones ajenas a sus preferencias. La legitimidad de todas estas estipulaciones se defiende, sin embargo, apuntando que la libertad de asociación no es absoluta, amén de que en la especie, prevalece el interés profesional sobre el particular de los trabajadores.

Un amplio sector de la doctrina dogmática, considera que la cláusula de expulsión violenta la garantía constitucional de audiencia, consignada en el artículo 14 de Nuestra Ley Fundamental. al desentenderse, en su mecánica, las formalidades del procedimiento y el apego a las leyes formuladas con antelación. En defensa se ha apunado, que sobre el particular existe un procedimiento ajustado a preceptos jurídicos vigentes, anteriores, desde luego, a la aplicación de la exclusión. En este sentido, -De la Cueva considera" que la exigencia de un tribunal y el cumplimiento de las formalidades esenciales es aplicable para cualquier decisión que pueda ser emitida con fuerza vinculatoria, ya sea que provenga del Estado mismo, de otra comunidad o de las comunidades humanas que funciones en el marco de la Constitución Federal o de la legislación ordinaria.⁴²

Con tal convicción, agrega este autor." se redactaron los diversos Incisos de la fracción VII :

- a) El tribunal que conocerá de la expulsión es la asamblea de trabajadores, lo que excluye la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, con la vieja fórmula inglesa, de que el trabajador solamente puede ser juzgado por sus pares.
- b) La asamblea, dispone el inciso "a" se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión, precisamente porque no actúa como una asamblea ordinaria, sino como un tribunal en la misma condición del poder legislativo cuando se erige en gran jurado para juzgar al Presidente de la República o a los altos funcionarios de la Federación. "Acto seguido reproduce como conclusión. El texto del inciso "c" de la mencionada fracción VII : "El trabajador afectado será oído en

⁴² DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit., Tomo II, p.318

defensa por sí o por personas de su confianza, o por ambos, según su voluntad, en cada una de las asambleas en que se considere su caso",⁴³

En otro sentido, la cláusula de expulsión se cuestiona en virtud de que representa una expresión manifiesta de la justicia por propia mano. toda vez que el sindicato puede desprenderse a discreción. de los elementos que resulten peligrosos o molestos. Al efecto, otro sector ha afirmado que más que una violación al artículo 17 de la Constitución, esta cláusula protege la solidaridad sindical. Legitimando el derecho de los grupos a expulsar a los miembros nocivos. Por sus efectos disgregantes y el abuso que genera, dicha cláusula repugna, a mi juicio, con los propósitos auténticos de la solidaridad y hegemonía sindicales.

Un copioso sector de la doctrina coincide en que la cláusula de expulsión atenta contra la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que proscribe el despido de los trabajadores en virtud de su ingreso o renuncia a determinado sindicato. En defensa se ha aducido que como medida fraudulenta de la autoridad del sindicato, dicha cláusula es tan solo consecuencia de la eficacia obligatoria del contrato colectivo de trabajo.

Con frecuencia se ha estimado, en fin. que la cláusula de expulsión implica una alteración de lo dispuesto en la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional, que nulifica toda renuncia de los trabajadores. Ante tal observación se ha replicado que favorece el interés profesional. y no implica una renuncia de derechos. sino en todo caso, la preponderancia del interés colectivo sobre el individuo de los trabajadores.

La cláusula de expulsión, enfatiza Ortega Arenas, es fuente de represión en las manos de los líderes. Esto ha dado lugar a que en 1979 en el comedor de Nissan Mexicana. En Cuernavaca, varios trabajadores fueran despedidos por el Comité Ejecutivo Sindical, sin que las dos terceras partes de los trabajadores

⁴³ Ibidem

hayan votado la expulsión. Y otro tanto ocurrió en Productos Lorain de México, S.A. de C.V. y en Herramientas Universales. S.A. de Puebla. Igualmente dio lugar a que la camarilla de Hernández Juárez, en Teléfonos de México, haya expulsado a más de 54 trabajadores en 1979, y a que los dirigentes de Kimex hayan expulsado a más de 500 obreros entre otros muchos casos más. Supuestamente la expulsión del trabajador deberá ser acordada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato. por lo menos según ya se mencionó y lo previene la Ley, "sin embargo. tal mandato no tiene aplicación en la práctica, ya que un simple comunicado de expulsión de un trabajador es suficiente para que el obrero quede despedido sin responsabilidad para la empresa, práctica avalada por la máxima judicatura". En efecto, la Jurisprudencia de la Suprema Corte se pronunció en el seno siguiente: "⁴⁴ El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión de un trabajador tomado por el sindicato para acatar el acuerdo, porque ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno del sindicato". La autora avala plenamente esta postura y sostiene que la injusticia y anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, toda vez que al limitar, "individualmente" el derecho del trabajador afectado, para requerir empleo y afiliarse al sindicato de su preferencia o a mantener la estabilidad en el trabajo, afecta, en verdad, por lo general de la hipótesis legal, a todos los trabajadores de las empresas, e inclusive a la clase obrera, comprensivamente, en cuyo perjuicio, tales cláusulas se pueden aplicar. Ante el sofisma de que son constitucionales en tanto que enfrentan el interés individual del trabajador afectado, ante el colectivo de la consolidación sindical, cabe aclarar que violenta la libertad sindical colectiva de los sindicatos minoritarios. Igualmente afectan. la posible formación de sindicatos democráticos que a través de la libre afiliación de los trabajadores puedan obtener la mayoría formal y representar en las negociaciones profesionales y en las actividades sindicales, una opción auténtica de defensa y promoción de todos los trabajadores.

⁴⁴ ORTEGA ARENAS, Juan; México al final del Siglo XXI, Claridad, México, 1987. p 56

Se enfrenta entonces el interés colectivo de los líderes espurios, mejor conocidos como "charros", frente al interés también colectivo, de los sindicatos democráticos, en minoría o en proceso de creación. De ahí se deriva su incuestionable anticonstitucionalidad.

Es conocido también que en contubernio con los patronos, los sindicatos corruptos excluyen de la organización a los trabajadores que las empresas desean despedir, cobrando, regularmente, como gratificación, la mitad o menos del costo que para aquéllas reporta la indemnización o liquidación de los trabajadores a través de su despido. Por lo consiguiente, además en un repugnante mecanismo de corrupción, la cláusula de expulsión suele ser utilizada como un instrumento de eficaz represión por los patronos.

"En ningún país del mundo la dirección sindical priva de su trabajo a los obreros como en México. La cláusula de exclusión es un pretexto que utilizan los líderes sindicales oficialistas para reprimir y oprimir a los obreros ... Dicha cláusula es, en fin, un arma que hace omnipotente al poder de los líderes de la CTM, CGT, CROM, CRT; CROC, etc., a la vez que les permite perpetuarse en los puestos sindicales a costa de los trabajadores."⁴⁵

Al impedir el desarrollo de la auténtica representación profesional o apagar las expectativas de promoción e inclusive de existencia de los sindicatos democráticos, o también propiciar el despido de los obreros o el despido de los obreros o los cuadros críticos las cláusulas de exclusión (consolidación) fomentan, en realidad, el totalitarismo sindical.

3.8. Doctrina y jurisprudencia

A continuación se cita la opinión de algunos especialistas respecto a la cláusula de exclusión. sea ésta de admisión o de expulsión.

⁴⁵ ORTEGA ARENAS, Juan. Ob. Cit., p.58

José Dávalos opina que la cláusula de separación es inconstitucional, toda vez que atenta contra la libertad de sindicalización."

Para Mario de la Cueva las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres, fueron obra de las ideas revolucionarias contenidas en la Constitución de 1917 y de la Organización de la clase obrera.⁴⁶

El mismo De la Cueva considera que las cláusulas de exclusión en sus inicios constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y sobre todo fortalecen la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensas y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la 'industria pero que al final al subordinarse el movimiento obrero, mediante su corporativización, a la política del Partido Revolucionario Institucional que es lo mismo que el sometimiento total al Estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal, ejercido a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las centrales obreras corporizadas al partido oficial."⁴⁷

Baltazar Cavazos Flores" señala que desde el punto de vista jurídico la cláusula de exclusión es anticonstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre como son la libertad de trabajo y de asociación ; las cláusulas cuando se aplica en la separación del trabajador atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la aplicación de dicha cláusula. Por otra parte, se violan

⁴⁶ DÁVALOS, José; Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa, México, 1991. p.93.

⁴⁷ DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. p. 307

igualmente los artículos 4º y 5º de la Carta Magna, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. En la especie, aunque la actividad es lícita, el trabajador está separado de ella, aun contra su deseo, si el sindicato lo expulso de su seno. Por lo demás, sin un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, porque estimara que dicho sindicato es "blanco y no representa, adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo y consecuentemente de la empresa. sin responsabilidades para ésta.⁴⁸

Néstor de Buen, bajo el argumento de que las garantías sociales están por encima de las individuales concluye que la cláusula de exclusión en los contratos colectivos no es anticonstitucional." Desde luego debe señalarse que en la época en que escribió su obra, década de los años 60, el corporativismo de las centrales obreras y la desafortunada aplicación de las cláusulas de exclusión a los disidentes del obrerismo oficial, no habla llegado a los excesos actuales.⁴⁹

Jorge Garizurrieta estima que la cláusula de exclusión que priva al obrero de su trabajo no es anticonstitucional porque los derechos del interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares y si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.⁵⁰

A continuación se cita parte de la jurisprudencia de la Suprema Corte dictada en materia de trabajo, relacionada con la cláusula de exclusión.

⁴⁸CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. p.315.

⁴⁹ DE BUEN, Néstor; OB.cit, pp.56 y 57.

⁵⁰ GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. ; Ensayo de la Programación al segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México; Grijalbo, México, 1977, p.117 ..

Cláusula de exclusión. El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. (Art.371-VII, 395 y 413).

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5º Parte, 4a Sala Tesis 24. p.31.

Cláusula de exclusión, aplicación de la, sin responsabilidad para el patrono. Si la empresa demanda, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente. es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato. o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

(Art.371-VII, 395 y 413).

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5º Parte, 4a Sala Tesis 25, p.33.

Cláusula de exclusión, comprobación de la correcta aplicación de la. Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal el Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva la firma de los mismos.

(Art.371-VII, 395 y 413).

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5º Parte, 4a Sala Tesis 26, p.34.

Cláusula de exclusión, requisitos para la aplicación de la. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, sindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

(Art.371-VII).

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5º Parte, 4a Sala Tesis 27, p.35.

Texto Original del Artículo 123 Constitucional

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso. cuando menos.

- V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero su educación y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a un participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal. no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias. ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y

las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas; Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones. y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes. deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios 'destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar. de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los

trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres

meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales. Bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligará a los contrayentes. aunque se expresen en el contrato :
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que implican renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia. bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares de invalidez de vida. de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos. por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores, en plaza determinantes.

CONCLUSIONES

Primera. Como toda reforma estructural, la laboral se está complicando porque afecta intereses importantes o, lo que suele ser lo mismo, derechos adquiridos.

El quid del asunto es siempre qué intereses o derechos, quiénes los tienen y qué propósito sirven.

Segunda. En la parte de lo que se ha denominado el apartado sobre la autonomía sindical, se argumenta que la reforma pretende vulnerarla y con ello quebrantar los derechos de los trabajadores. La pregunta es qué autonomía y qué derechos de los trabajadores se quebrantan en tres o en los puntos que forman la parte central del litigio.

Tercera. Impulsar la elección a través del voto libre y secreto de las dirigencias sindicales no le quita derecho alguno al trabajador. En todo caso le da la seguridad de que su voto sea contado con transparencia y que a todos quede claro con qué mayoría fue electo el representante.

Cuarta. Lo mismo ocurre, por cierto, con el recuento de votos para la titularidad del contrato colectivo. Exigir la rendición de cuentas a los agremiados respecto a la administración de sus cuotas y patrimonio sindical tampoco parece atentar ningún derecho del trabajador de a pie. La información es un derecho y la información es poder.

Quinta. Desaparecer la cláusula de exclusión por despido también protege al trabajador. Además de otorgarle la libertad de dejar de pertenecer a una asociación con la que no comulga, y darle mayor estabilidad en el empleo, pues el patrón no está

obligado a despedirle por haber sido expulsado del sindicato o por haberse retirado de él voluntariamente.

Sexta. En estos tres puntos, tan combatidos por algunos grupos y fracciones parlamentarias al interior del Congreso y por muchos grandes sindicatos, lo que se quebranta es la autonomía y los derechos –debiéramos llamarlos por su nombre privilegios– de las dirigencias y burocracias sindicales. Cada uno de ellos es una base de poder de las dirigencias no de los trabajadores: el voto, la cláusula de exclusión y los recursos, son instrumentos de control en manos de las dirigencias y no de los trabajadores. La mayoría de ellos fueron rasurados del pre dictamen elaborado por la comisión.

Séptima. Pero seamos parejos, si de eliminar las bases de control sobre los trabajadores se trata, uno se pregunta por qué la iniciativa de reforma no contempló la eliminación de la famosa toma de nota que expide el gobierno para acreditar a los sindicatos y sus contratos colectivos.

Séptima. Si de transparencia se trata por qué no aparece por ningún lado la obligación del gobierno de transparentar el monto y destino de los recursos – prebendas- que otorga a los sindicatos a saber a cambio de qué.

Octava. Se ha argumentado que se quiere regular desde “fuera”, es decir desde el Congreso, asuntos que solo competen a los sindicatos y sus trabajadores y sus relaciones con las empresas. La interrogante es: ¿pues qué no el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo vigentes hacen precisamente eso de regular desde “fuera”?

Novena. En el contexto de la reforma laboral, muchos temas que estaban empolvados y no eran motivo de atención pública son de llamar la atención. Durante mucho tiempo, cuando el Partido Revolucionario Institucional fue hegemónico, se le criticó fuertemente por el clientelismo y el corporativismo que

prevalecían en los sectores que lo fueron alimentando. Lamentablemente, durante los últimos 12 años de alternancia del poder, estas dos características que deberían de ser sólo de los sistemas autoritarios, siguieron prevaleciendo. La explicación que estudiosos del tema le han dado a este fenómeno es que el clientelismo y el corporativismo se convirtieron en cultura popular por practicarse de forma cotidiana y es difícil erradicarlos. Tan complicado es enfrentarlos, que no importa de qué fuerza política emana el gobierno federal, el de cada estado o el de los municipios, se sigue practicando mediante diferentes mecanismos.

Decima. Basta reflexionar sobre la llamada “cláusula de exclusión por separación”, para entender que estos vicios tienen su origen en la norma jurídica. En este caso, la encontraremos contenida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la cual los patrones pueden remover de su trabajo a la persona que renuncie o sea expulsada del sindicato contratante. Esto transgrede no sólo los artículos 5, 9 y 123, apartado A, fracción XVI, de la Carta Magna, sino los tratados internacionales, como el Convenio 87 con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Decimoprimer. A través de este mecanismo, algunas organizaciones obreras tienen la facultad de exigir al patrón el despido de cualquier agremiado que decida separarse del sindicato o que sea expulsado por cualquier circunstancia. El problema no es menor si consideramos que, además de fortalecer el clientelismo y el corporativismo, con esto se evita garantizar la transparencia dentro de los sindicatos. Éstos han argumentado que las cuotas de los trabajadores no son motivo de rendición de cuentas “externas” (si lo queremos decir en términos coloquiales), porque es un recurso privado toda vez que el trabajador las aporta a su organización sindical, pero la reflexión simple nos hace concluir que a ningún trabajador le gustaría sentir incertidumbre por andar pidiendo cuentas de lo que aporta, quizá yo me equivoco, y los trabajadores son muy felices de aportar sus recursos o, incluso, hay líderes sindicales que sí están informando de forma puntual.

Decimosegunda. En el caso de los legisladores, existe la obligación moral y legal de vigilar que la norma jurídica no afecte ni la libertad ni los derechos fundamentales de ninguna persona. Incluso, esto último se fortaleció con la aprobación de las reformas constitucionales en materia de derechos humanos, de junio del año pasado, porque no sólo el Poder Ejecutivo está obligado a respetarlos y fomentarlos, sino también el Legislativo y el Judicial desde el ámbito de su competencia.

Decimotercera. Es en ese contexto y en el de la discusión de la reforma laboral que el grupo parlamentario del Verde Ecologista en la Cámara de Diputados ha presentado una reforma a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, que garantice “las relaciones de trabajo bajo el principio de recíproca solidaridad, por el que los patrones atenderán siempre a la aspiración y legítimo derecho de los trabajadores”.

Decimoquinta. Cabe mencionar que es una buena señal que todas las fracciones hayan avalado a quien preside la Comisión dictaminadora y que las diferentes fuerzas políticas estén poniendo sus propuestas sobre la mesa para construir los acuerdos, porque significa que sí habrá reforma, pese a algunas expresiones de rechazo y amenazas de movilizaciones y protestas.

Decimosexta. Por último, no quiero dejar de mencionar que, si bien es cierto que la actual reforma es indispensable para avanzar en el tema de inversión y generación de empleo, también es cierto que falta que se pongan sobre la mesa de discusión los derechos laborales de sectores que dependen del Poder Ejecutivo, me refiero al de los policías. Es sobre este sector que el presidente Felipe Calderón ha sustentado su política pública más importante del sexenio: el del combate al crimen organizado y son ellos, precisamente, los que no tienen garantizados sus derechos mínimos ni los de sus familiares en igualdad con otros funcionarios públicos.

FUENTES CONSULTADAS

- ACKERMAN, Mario E., Rafael F. ALBURQUERQUE, Néstor DE BUEN, Wagner D. GIGLIO, Alfredo MONTOYA MELGAR, Emilio MORGADO VALENZUELA, Rolando MURGAS TORRAZZA, Mario PASCO COSMÓPOLIS y Juan RASO DELGUE, El Outsourcing, visión iberoamericana, Porrúa, México, 2011.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos, Métodos y técnicas de la investigación jurídica, ed. 4ª, Porrúa, México, 2012.
- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios básicos del derecho del trabajo, ed. 4ª, PAC S.A. de C.V., México, 2001.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.
- BORRELL NAVARRO, M. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. .
- CÁMARA DE DIPUTADOS. Diario de los debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. (Vol. Tomo I. México pág). México, México: Imprenta de la Cámara de Diputados.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, ed. 10ª, Trillas, México, 2003.
- CHAVEZ OROZCO, Luis. (1985). Historia Social y Económica de México. México: Colegio de México.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, ed. 3ª, Esfinge, México, 2002.
- DÁVALOS MORALES, José, Derecho colectivo y Derecho procesal del trabajo, ed. 8, Porrúa, México, 2013.
- DÁVALOS MORALES, José, Derecho individual del trabajo, ed. 21, Porrúa, México, 2014.
- DÁVALOS MORALES, José, Tópicos laborales, ed. 3ª, Porrúa, México, 2000.
- DÁVALOS, J. (1991). Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; . México: Porrúa.
- DE BUEN LOZANO, N. Derecho del Trabajo. (Vol. Tomo II).
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo (Tomo I y II), Porrúa, México, 2004.
- DE LA CUEVA, M. El nuevo derecho mexicano del trabajo. (Vol. Tomo II).
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo (tomo I y II), Porrúa, México, 2004.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA (15ª ed., Vol. Tomo III). (1981). ARGENTINA: BIBLIOGRAFÍA ARGENTINA.

- FSTSE. (1980). Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México.
- GARIZURIETA GONZÁLEZ, J. M. (1977). Ensayo de la Programación al segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México; , , , p.117 .. México: Grijalbo.
- GOBIERNO CONSTITUCIONALISTA DEL ESTADO DE VERACRUZ. (1915). Diario Oficial. Veracruz: Gobierno Constitucionalista del Estado de Veracruz.
- GOBIERNO CONSTITUCIONALISTA DEL ESTADO DE YUCATÁN. (1915). Diario Oficial. México: Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2004.
- IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, Grijalbo, México, 1970.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. (1980). INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. México.
- MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen, El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México, Porrúa/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2005.
- MARGADANT, F. G. "Introducción a la Historia del Derecho Mexicano". 10ª.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1988). México: Trillas.
- ORTEGA ARENAS, J. (1987). México al final del Siglo XXI. México: Claridad.
- RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Trillas, México, 1991.
- ROTHERY, Brian e Ian Robertson, Outsourcing, Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez, Limusa, México, 1996.
- ROUAIX, P. Génesis de los Artículos 27 v 123 de la Constitución Política de 1917. (2a. ed.). México.: Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana.
- SANTOS AZUELA, H. Elementos del derecho del trabajo.
- SECRETARIA DE INDUSTRIA. La Ley fue promulgada por el Presidente Ortíz Rubio en 1931.
- SUAREZ GAONA, E. Legitimación del derecho del trabajo.
- TREJO CABALLERO, Juana, Outsourcing prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social, ed. 2ª, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, 2014.
- TRUEBA, A. (1950). Evolución de la huelga. México: Botas.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, Rafael I. Martínez Morales, ed. 5ª, Oxford University Press, México, 2009.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, ed. 91, Porrúa, México, 2014.

DOCUMENTO ELABORADO EX PROFESO INTERNET

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Criterios aprobados por el pleno J.F.C.A. Relación de Trabajo en el Régimen de Subcontratación. 2014. [En Línea]. Disponible:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html. 25 de mayo de 2015. 18:52 hrs.