431

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LA INCONSTITUCIONALIDAD DE APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO"

FAC. DE DERECHO
SEM. DE DERECHO DEL TRABAJO
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

GUILLERMO LLANOS DIAZ

ASESOR: SOCORRO UGALDE RAMIREZ

MEXICO, D. F. 2002

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS TODO PODEROSO POR PERMITIRME ESTAR VIVO

Y PODER REALIZAR LA MÁS GRANDE DE MIS METAS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, MI MÁS PROFUNDO AGRADECIMIENTO POR HABER TENIDO EL HONOR DE CURSAR EN SUS AULAS LA CARRERA DE LICENCIADO EN DERECHO

A MI ASESORA SOCORRO UGALDE RAMIREZ, QUIEN SIN SUS SABIOS CONSEJOS Y ATINADOS COMENTARIOS NO HUBIERA SIDO POSIBLE LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO

A MI PADRE QUE GRACIAS A DIOS AÚN ME VIVE Y A MI MADRE QUE DONDE QUIERA QUE SE ENCUENTRE LES DOY LAS GRACIAS POR SER SU HIJO Y PORQUE SIEMPRE ME INCULCARON CON SU EJEMPLO Y SACRIFICIO EL VALOR POR EL ESTUDIO

A MI ESPOSA E HIJOS POR TANTA FELICIDAD QUE ME HAN DADO Y OJALÁ QUE CON ESTE LOGRO QUE ES EL MAS GRANDE DE MI VIDA SE SIENTAN MÁS ORGULLOSOS DE MI COMO YO LO ESTOY DE ELLOS

A MIS AMIGOS: GRACIAS A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE CONFIARON EN MI Y QUE CON SU AMISTAD, CARIÑO Y CONSEJOS ME IMPULSARON PARA LOGRAR EL TAN ANSIADO TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo pretendemos examinar la Inconstitucionalidad de aplicar las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, y dado que, tal y como lo señala su misma denominación es en las funciones o celebraciones de dichos contratos en donde se nos presentan, inclusive en los Sindicatos son actualizadas por ellos mismos. Considerando importante el hecho de presentar una breve exposición de los antecedentes, aparición, desarrollo y desenvolvimiento de los sindicatos desde su origen hasta nuestros días y así poder de igual forma señalar la aparición y antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo.

Razón por la cual nuestra tesis la dividimos en cuatro capítulos, en el primero intitulado antecedentes del Sindicato, tratamos precisamente los antecedentes en Europa, en México, y a partir de la Constitución de 1917, hasta la época actual, es decir, ahondamos todos y cada una de sus primeras manifestaciones para desentrañar su razón, utilidad y función social.

En el capítulo segundo, señalamos genéricamente los Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo, su evolución histórica importancia y naturaleza Jurídica de dicho contrato así como sus Caracteres generales para poder saber o darnos una idea de su régimen legal.

En el capítulo tercero y después de habernos servido el segundo de introducción nos avocamos a analizar el fundamento legal del Contrato Colectivo, así como los sujetos que intervinieron en su celebración, su revisión e incumplimiento de dicho contrato, para saber si hay o no legalidad en la aplicación de las cláusulas de exclusión.

Finalmente en el capítulo cuarto después de haber analizado los capítulos anteriores hablamos de las cláusulas de exclusión, de su aplicación en la actualidad de la responsabilidad existente para trabajador o patrón cuando éstas se aplican en un Contrato Colectivo, y sobre todo saber si existe Constitucionalidad o inconstitucionalidad en esto.

También consideramos pertinente haber enunciado los criterios Jurisprudenciales al respecto.

Pongo a consideración de este H. Jurado el presente trabajo recepcional el cual está realizado con el mejor de nuestro esfuerzo.

"LA INCONSTITUCIONALIDAD DE APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO"

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICATO

1. Antecedentes en Europa 1
2. Evolución Histórica en México 4
3. Concepto de Sindicato 17
4. La Constitución de 1917 y actual 20

CAPITULO SEGUNDO

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. GENERALIDADES.

1. Antecedentes 27
2. Evolución Histórica del Contrato Colectivo 32
3. Trascendencia del Contrato Colectivo de Trabajo 45
4. Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo y sus características 46

CAPITULO TERCERO

FUNDAMENTO JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO

1. Sujetos que intervienen en la celebración del contrato colectivo y su contenido..... 60
2. La revisión del contrato colectivo 63
3. Incumplimiento del contrato colectivo 72

CAPÍTULO CUARTO

LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

1. Supuestos exigibles para su aplicación 77
2. Consecuencias por aplicar la cláusula de exclusión para el sindicato y para el patrón 86
3. Comparación del artículo 123 Constitucional y el 395 de la Ley Federal del trabajo 90
4. Análisis de la Constitucionalidad o inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión 94
5. Consecuencias positivas o negativas por suprimir la cláusula de exclusión en los contratos colectivos 113
6. Propuesta de reforma al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo 115

7. La cláusula de exclusión no contemplada dentro de los casos a las excepciones a la estabilidad en el empleo que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo 117

8. Criterios Jurisprudenciales recientes sobre la aplicación de la cláusula de exclusión sindical 123

CONCLUSIONES 128

BIBLIOGRAFÍA 132

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICATO.

Después de haber investigado los antecedentes históricos del sindicalismo en algunos textos especializados de la materia coincidimos, en que no hay ciertamente, unanimidad de criterios, sobre el origen del sindicalismo.

En realidad parece que no se ha hecho un intento serio de profundizar en los motivos de creación de agrupaciones obreras que superaron las prohibiciones legales que en su momento se dieron para evitar la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores. Sin embargo en esta unidad producida por la entidad de intereses de los trabajadores y destinada a elevar su condición, encontramos manifestaciones del origen de los sindicatos en la asociación profesional.

A efecto de tener una mejor comprensión sobre el tema en comentario es oportuno puntualizar lo siguiente:

1. Antecedentes en Europa.

"Se nos señala como el más remoto antecedente de la asociación profesional o del sindicato los llamados '*collegia*' romanos entre los cuales encontramos el '*collegia artificum vel opificum*' (gremios de los artificios o de los

oficios)"[1]. Tales agrupaciones tenían en un principio más bien un carácter religioso y mutualista y no netamente profesional. Así mismo podemos citar, que posteriormente, al disminuir el número de esclavos se originó una fuerte demanda del trabajo de hombres libres, y como consecuencia las profesiones se delimitaron y cada 'collegia' redacto sus propios estatutos.

En un principio el trabajador probablemente no sintió la necesidad de asociarse, puesto que no existía la división de clase obrera y patronal, producía para lograr subsistir e intercambiar con otros; pero el trabajador como hombre que es, tiene aspiraciones de obtener fines cada vez más elevados.

Llegó el momento en que ya no se podía encontrar igualdad entre todos los hombres por que algunos tuvieron la necesidad de utilizar la fuerza de trabajo de otros, aportando para ello sus bienes y capitales; el que aportaba los bienes y capitales les daba un trato injusto y los explotaba en forma inhumana, esta razón fue la causa que los demás consideraron una necesidad el unirse para defender sus intereses tanto personales, cuanto de una clase social de la cual eran activos integrantes.

Debido a la falta de conciencia de lucha de clases y de la importancia que tiene el desarrollo económico de un pueblo, sin conocer el derecho porque se carecía de él, el trabajador era obligado a cumplir su trabajo desarrollando al

---

[1] DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T II. Vigésima edición, Porrúa, México, 1999. p. 613

máximo sus energías y recibiendo en pago un salario que no era suficiente ni para la subsistencia de él y de su familia.

En su lucha por un mejor equilibrio entre las fuerzas sociales y económicas y tratando de que se le diera un trato más favorable debido a las circunstancias que mediaban, debido a que se encontraba, en una situación de desventaja con respecto al patrón, el desamparo por parte del Estado del cual no recibia ninguna protección, capital y trabajo, fue lo que origino la asociación de los trabajadores.

Debido a que los problemas de una época a otra son diferentes, no encontramos semejanzas muy acentuadas entre las primeras asociaciones de trabajadores y las modernas instituciones sindicales principalmente en lo que se refiere a su estructura, pero el origen, el motivo y las causas tanto de una asociación como de otra, se puede afirmar, son semejantes, pues se crearon con el objeto principal de la equiparación de las condiciones económicas y sociales.

Posteriormente de estas Collegia Romanos se conformaron los gremios que: Eran uniones de los llamados maestros y aprendices, es la primera asociación de la cual se puede hablar con certeza, los maestros tenían el poder para decidir cuando un aprendiz lograba llegar a la maestría y conseguir con ello mejores oportunidades de trabajo.

"Los gremios comenzaron a degenerar en luchas internas entre los maestros y los aprendices debido a que por el temor de los maestros a la competencia que tuvieran al otorgar la maestría hacían que el periodo de aprendizaje fuera lo más largo posible, dando lugar a que los aprendices con el objeto de defender sus intereses ante las corporaciones de maestros se unieran con el fin de formar su asociación la cual fue llamada asociación de compañeros"[2]

Como podemos observar en las primeras manifestaciones de sindicalización o asociaciones que existió una desmedida explotación, y que, para combatir la explotación del hombre por el hombre, se consignaron los Derechos Sociales disposiciones que han determinado la libertad del individuo en la sociedad tanto que en esta sociedad restringe la libertad individual en provecho de la comunidad, así las garantías sociales consignan los derechos del hombre –social y protege a los económicamente débiles frente a los poderosos. Es la realización práctica en el desempeño de la libertad de la clase económicamente débil, frente a los sujetos fuertes y poderos que representan la clase patronal.

2.-Evolución histórica en México.

En la Nueva España el régimen fue impuesto por el gobierno de la Metrópoli con un afán de vigilancia en todos los ordenes; dichos gremios dependian económicamente de España. De ahí que las ordenanzas de Gremios dictados por

---

[2] DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II Cuadragésima edición, Porrúa, México, 1998 p. 188.

los Virreyes, tendían a evitar con ayuda de los Gremios, la competencia que los obreros o artesanos mexicanos hubieran podido hacer a los de España; consecuentemente, encontramos que nuestros Gremios, tanto en su formación como en su funcionamiento, dependían de las necesidades y conveniencias de España.

Como su fin, dichas ordenanzas tenían el de procurar que la capacidad de consumo de los habitantes quedase bien distribuida entre los maestros de la ciudad, más no se ocupaba ni por asomo de procurar dar una solución a los problemas de trabajo. Fueron las Leyes de Indias las que consideraron al indio, como sujeto de trabajo.

El consumo citadino y el de las provincias que en la Ciudad de México se abastecían, hicieron posible el establecimiento de las asociaciones de artesanos, las cuales se rigieron por ordenanzas reguladoras del proceso productivo; estas fueron dadas en la Ciudad de México y confirmadas por el Virrey.

Las Leyes de Indias, adoptaron el principio de la libertad de trabajo y además protegieron el mejoramiento social y lo anteponen al interés privado de los particulares.

Entre otros, encontramos en el México de aquella época, al gremio de Panaderos, las Ordenanzas en el Nobilísimo arte de la Platería, las Ordenanzas de Minería.

Todos los gremios en la nueva España carecen de facultad legislativa, por que están subordinados al Estado.

"Posteriormente, con la disposición de que debían transformarse en cajas de ahorros, entre otros, un ordenamiento fechado el 5 de julio de 1783, hizo desaparecer los gremios. Las cortes de España en 1813, promulgaron una ley en la que se estableció que todos los Españoles y extranjeros, podian libremente establecer fábricas y oficios sin necesidad de licencias o ingresos a un gremio"[3]

" En 1815 el Rey Fernando VII pretendió sin lograrlo, restaurar la vida de los gremios, restableciendo el privilegio de las corporaciones".[4]

En México durante la época colonial tenemos también el surgimiento del movimiento gremial, pero que debido a la situación política prevaleciente durante esa época de total subordinación de México hacia España, fue que los gremios de la Nueva España, tenían características muy peculiares como era su total e incondicional subordinación al estado, el cual los reglamentaba y controlaba en todos sus aspectos. Existía además, una marcada dependencia económica respecto de España, como consecuencia necesaria de la política seguida en las colonias.

---

[3] CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero cuarta edición, Porrua. México,1989.p.85.
[4] CABANELLAS Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Sexta edicion Harla. 1986. p. 128.

"Los gremios emitían normas reguladoras del trabajo a través de las llamadas ordenanzas en las que se establecían las condiciones bajo las cuales se debería desempeñar el trabajo, y que constituían una especie de ley a que se debían apegar los miembros de la organización"[5].

Los principales objetivos de tales ordenanzas eran la obtención de condiciones más favorables, para los trabajadores, sobre todo de los indios que eran los que en su mayoría formaban la clase obrera de esa época, y más que nada trataba de reglamentar las prestaciones de carácter económico, tales como los salarios, los precios, etc. Entre las ordenanzas más importantes, que encontramos durante la Colonia, tenemos la de Sombrereros, la de Herreros, o bien unas que se referían a una actividad muy importante del País en aquella época y que fueron las de Minas.

De esta manera, en México, al terminar la etapa Colonial y con el movimiento de Independencia fueron suprimidos los Gremios, y con ellos las Ordenanzas que se habían dictado por los mismos quedaron insubsistentes, y sin haber durante prácticamente todo el siglo antepasado, ninguna reglamentación acerca de la materia del trabajo.

En el México Independiente, el artículo 9°. de la Constitución de 1857 garantizó la libertad de asociación, quedando permitida, como situación de hecho, la asociación profesional. La naciente industria y la atracción que surgió

---

[5] CASTORENA, J. Jesús. Ob. cit. p. 90.

entre los campesinos, aunada a la constante elevación del costo de la vida, dieron como resultado el nacimiento de las primeras asociaciones profesionales que en un principio perseguían fines meramente mutualistas.

"En 1872 la aparición del círculo de Obreros de México inició una etapa más definida del Derecho del Trabajo Mexicano. Ya con anterioridad, la Sociedad de Socorro Mutuo marcó la pauta para la formación de Asociaciones de Trabajadores."[6]

Siendo influenciadas por las tendencias y pensamientos socialistas que para esa época ya circulaban en el ambiente, comenzaron ya no sólo a buscar en el régimen mutualista o cooperativista el mejoramiento de su situación económica y el cambio radical en la estructura de la sociedad, sino que tendieron a la formación de sindicatos.

Los gremios fueron sustituidos, aún cuando ya lo hicimos notar, por características muy diferentes, pero por el mismo motivo, por las modernas Asociaciones Profesionales o Sindicatos, que a partir de entonces fueron el objeto en la lucha de la clase trabajadora. En cuanto a la terminología que debe usarse para designar a las agrupaciones obreras, no existe un criterio uniforme, ni tampoco un motivo poderoso que nos obligue a usar uno y otro, ya que por medio de los dos se trata de designar a la misma figura, por lo que se ha usado indistintamente tanto el de Asociación Profesional como el de Sindicato en las

---

[6] Ibidem, p 92

diversas legislaciones, siendo el primero más usual en la doctrina. Sin embargo, podemos considerar a la Asociación Profesional, como el género, en tanto que el Sindicato es la especie.

El principio del movimiento sindicalista lo situamos a partir del siglo antepasado, y en el curso del pasado, como ya dijimos no existía prácticamente ninguna reglamentación de las cuestiones laborales y al suprimirse el régimen corporativo, el trabajador quedó completamente desprotegido, y a merced de las arbitrariedades y abuso de que era objeto por parte del patrón, fomentando con ello el capitalismo como producto del liberalismo económico, doctrina que pretende establecer automáticamente el equilibrio económico por el juego natural de las leyes de la oferta y la demanda.

En un principio la Asociación Profesional era únicamente un organismo de carácter local, o sea que solamente reunía en su seno a trabajadores de una determinada empresa, persiguiendo la obtención de la igualdad entre ellos, por medio del establecimiento de un Contrato Colectivo; posteriormente, en virtud de la identidad de fines entre unas y otras, y tratándose de formar organismos más poderosos, las asociaciones profesionales se unieron, formando las Uniones Nacionales, las Federaciones y las Confederaciones.

Durante el periodo de Reforma y aún cuando la Revolución Francesa en 1789, había proclamado la igualdad entre los hombres, ésta no se había podido lograr, pues con el fomento del maquinismo, el obrero era degradado a la categoría de

máquina, recibiendo el trato de tal, de manera que el patrón podía hacer uso de él por el tiempo que quisiere y en la forma que más conviniese a sus intereses.

Ante la situación en que se encontraban los trabajadores, no podían continuar aislados los unos de los otros, sino por el contrario la unión entre ellos era ya una necesidad, y el único medio a través del cual podrían obtener un mejor trato, más acorde a la pregonada igualdad entre los hombres; lo que no podrían conseguir en la lucha particular, sino de clase, enfrentándose al patrón, en forma colectiva y no aisladamente.

"En México, aún cuando desde la promulgación de la Constitución de 1857, la libertad de Asociación era ya considerada como una consecuencia necesaria en la consecución, más que obtener reconocimiento y ejercicio de las libertades fundamentales humanas, fue con la promulgación de 1917 en que se consagraron a categoría de garantía constitucional la libertad de asociación a través de los artículos 9° y 123".[7]

"El príncipe Maximiliano de Habsburgo quién resultó con un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores; el 10 de Abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del imperio y

[7] DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob. cit. p. 618.

en sus artículos 68 y 70, incluidos en el capítulo de " las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que a nadie podía obligarse a prestar indefinidamente sus servicios sino temporalmente, y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de Noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio; libertad de los campesinos para separase en cualquier tiempo de la finca en que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso únicamente para dormir, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias."[8]

La vigencia de la constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparado al contrato de arrendamiento, por que el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

---

[8] Ibidem, p. 119.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse insostenible en 1910; según el censo de ese año que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despreciaron por tercera vez el abuso de la clase en el poder, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del siglo XX.

"Las primeras manifestaciones de coalición obrera en México, las encontramos en los movimientos obreros de 1906 y 1907, en que estallaron las huelgas del Río Blanco y Cananea, las cuales por la forma en que fueron solucionadas por el gobierno, produjeron en el pueblo un gran descontento y principalmente entre los trabajadores que ya para esa época, sentían la necesidad de organizarse y de intervenir en todos los acontecimientos para demostrar su fuerza de coalición."[9]

---

[9] SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T.I. Novena edición. Fondo de Cultura Económica, México, 1996. p. 91.

En materia de trabajo, en nuestro país, la regulación de la Asociación Profesional ha experimentado algunos cambios, porque nuestra Constitución de 1917 facultó a las legislaturas Estatales para regular tales asociaciones; posteriormente pasó a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión.

"El día primero de Julio del año trágico de 1910, el Partido Liberal, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en el están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales."[10]

El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de las actividades de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los

[10] Ibidem, p. 93.

accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En la década del régimen del general Diaz, se legisló de manera genérica sobre los riesgos del trabajo: el 30 de Abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la victima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Cabe destacar que estas manifestaciones de descontento fueron dando la pauta a seguir para que los trabajadores vieran plasmadas sus esperanzas de poder constituir un sindicato.

"Las asociaciones profesionales, tanto de oficios como obreras, aparecieron en México en 1911. Durante este mismo año surgió la Confederación Nacional de Artes Gráficas. En 1912, la casa del Obrero Mundial que fue fundada por dos

anarco-sindicalistas, cuyo fin era radicalmente sindicalista y revolucionario; sus métodos de lucha fueron: la huelga general, el sabotaje, el boicot, uno de sus fines era acabar por completo con el régimen capitalista y además, pretendían que las empresas reconocieran la personalidad jurídica de los sindicatos."[11]

El primer proyecto de crear un frente obrero unido, lo constituyó la Confederación del Trabajo de la República Mexicana, la cual señaló como fines: la socialización de los medios de producción y la lucha de clases.

"En 1912, se firma en la Ciudad de México, un documento que se considera de importancia, no solamente por ser un eslabón más en la cadena del desarrollo histórico del Contrato Colectivo en México, sino porque trataba de desligar ya totalmente a éste de la doctrina civilista, dejándolo de llamar contrato, y otorgándole un nombre propio, el documento a que hacemos referencia, es el llamado "Tarifa Mínima para la Industria Textil."[12]

Una vez iniciada la Revolución Constitucional, se comenzó a acentuar el desarrollo del Sindicalismo y con ello también empezó a ser más común la existencia de contratos colectivos en las empresas, ocurriendo con ellos un fenómeno parecido al que se suscitó en Europa y que el establecimiento real de éstos fue anterior a la reglamentación legal de los mismos, es decir, que primero

---

[11] DE LA CUEVA, Mario. T II. Ob. cit .p. 189.
[12] TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Octava edición, Porrúa, México, 1998. p. 321.

se dio el fenómeno en la realidad, y hasta después las leyes lo incorporaron definitivamente al régimen jurídico mexicano.

"En la ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, se establecían ciertas condiciones del trabajo, según las cuales se acordó la imposición de una multa al patrón en caso de que se negara a tener algún acuerdo con las Asociaciones Profesionales Obreras, lo cual era ya un antecedente de la obligatoriedad para el patrón de celebrar un contrato colectivo, y así fue entendido por los Sindicatos Veracruzanos."[13]

"En la legislación Yucateca, ya también se hace referencia expresa a los convenios colectivos industriales; en el Proyecto Zubarán para la elaboración de una legislación del trabajo creado a iniciativa de Don Venustiano Carranza, el cual en 1916 sirvió de base para la legislación coahuilense, con lo que devino en ley positiva, se hace también referencia al contrato colectivo."[14]

No obstante, la legislación a la que más importancia le podemos atribuir, tanto por la influencia que ejerció sobre todos los Estados del Sur, fue a la que siguieron, aun después de haber entrado en vigor la Constitución de 1917, como por la trascendencia que tuvo, y por ser la más completa y explícita en lo que se

---

[13] PAVÓN FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. T. II Décima edicion, Herrero, México, 1997. p. 170.

[14] Ibidem. p. 173.

refiere a la materia del trabajo en general, y al contrato colectivo en especial, es la legislación Yucateca.

3.- Concepto de Sindicato

La definición de sindicato no es tarea sencilla, entre otras razones, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia, por regla general parcial e interesada del autor. En rigor puede encontrarse una definición diferente, según el grado de autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

Entre otras pueden mencionarse las siguientes definiciones:

"La palabra sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán deriva del griego *sundiké* y significa justicia comunitaria o bien idea de administración y atención de una comunidad."[15]

Para Cabanellas es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."[16]

---

[15] DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 116.
[16] CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. p. 386.

García Abellán entiende que es "la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social."[17]

De acuerdo a la definición de Pérez Botija es "una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales."[18]

En concepto de Juan D. Pozzo los sindicatos son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida especialmente del trabajo de sus miembros."[19]

En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Esta definición constituye una redacción de la consignada en la ley anterior de 1931, de la que se eliminó la referencia a la actividad profesional de trabajadores y patrones.

---

[17] Cit. por CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. p. 387.
[18] PÉREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Quinta edición. Tecnos. España. 1990 p. 376.
[19] POZZO, Juan. Manual de Derecho Obrero T. II. Octava edición Tecnos. España. 1992. p 370.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase.

Asimismo nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el artículo 25, fracción IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal. Ahora bien: los sindicatos en cuanto entidades jurídicas, constituyen el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una realidad, social.

Por otra parte los sindicatos son personas jurídicas en el derecho social. De ahí el atributo que se utiliza en la definición.

Como vimos antes, por regla general los autores intentan subrayar la cualidad de permanencia de los sindicatos. En nuestro concepto se logra el mismo resultado con precisar que los sindicatos son personas. La personalidad es una cualidad que expresa la misma idea de permanencia.

Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos, no así de los que aceptan el sindicalismo vertical. El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo expresa la idea anterior, al señalar que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos. De ahí que sea necesario precisar que se trata de uno u otro.

En realidad nuestra definición omite la precisión legal a propósito de que el interés de cada parte es objeto de estudio, mejoramiento y defensa, creemos que el concepto de defensa es suficientemente amplio y expresivo, y que comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a las clases en pugna.

4.- La Constitución de 1917. Actualidad.

Fue nuestra Constitución de 1917, la que realiza la Consagración del movimiento que desde 1914 pugnó por crear una legislación obrera; y así establece la libertad de trabajo en su artículo 5° y en su artículo 123 reglamenta, además de la jornada de trabajo, salario mínimo, normas generales sobre el salario, etc., normas que encuadran dentro del Derecho Individual del Trabajo; también reglamenta en su fracción XVI, a la Asociación Profesional al reconocer tanto a obreros como a empresarios, el derecho a coaligarse en defensa de sus respetivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., y así es como encontramos que nuestra Constitución Política, señala un mínimo de garantías sociales, las cuales pueden ser superadas en contratos colectivos de trabajo; en ellos se busca afanosamente obtener un equilibrio equitativo entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Son precisamente estos dos artículos los que en esencia sirven de fundamento jurídico a las asociaciones profesionales, pues aun cuando en el primero únicamente se consagra el derecho de reunión o asociación, siempre que se haga con un objeto lícito y en forma pacífica, sin hacer en ningún momento mención de la asociación profesional, podemos considerar a ésta como una especie de libertad de asociación en general, ya que se hace con un objeto lícito y en forma pacífica, con lo que consideramos, sería necesario para que el sindicato tuviera una base de legalidad y fuera también considerado como un derecho garantizado plenamente en la Constitución.

Sin embargo, el artículo 9° Constitucional, como ya dijimos contiene la garantía de la libertad de asociación en general, una libertad que puede ser aprovechada por cualquier persona, independientemente de la clase social a la que pertenezca pero en la Constitución se quiso garantizar un derecho específico, un derecho para que una determinada clase social, la clase obrera, pudiera libremente unirse para defender sus intereses, sin el temor de que unión pudiera ser tratada de ilegal.

La justificación específica, referida ya en forma concreta a la asociación profesional, fue incluida en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, que hace ya de la Asociación Profesional, una reunión de trabajadores o bien de patrones, cuyo objetivo debe ser necesariamente el interés de los que forman parte de ella, tendiendo a protegerlos y a defenderlos cuando las circunstancias así lo requieren. La mencionada fracción del artículo 123 a la letra dice:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Este derecho fue también incluido en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución al decir: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

El sindicato, podemos señalar que desde sus orígenes hasta nuestros días de alguna u otra forma, ha tenido como principio la protección del trabajador y de mejorar tanto sus condiciones de trabajo, como el nivel de vida de éstos, aunque no todos lo cumplen.

El movimiento sindical ha cobrado tal fuerza que en la actualidad, ha llegado inclusive a adquirir fuerza política; su lucha pues, en el presente, ya no solamente se enfoca en contra del empresario, sino que también sirve de medio para la transformación de la sociedad y del Estado, en la búsqueda de una mayor justicia social y en forma especial de una vida más digna y un trato más justo a favor de la clase trabajadora.

Esta transformación en cuanto a la función del sindicato, dio lugar a que, como consecuencia de la diversidad de tendencias políticas dentro de la misma clase trabajadora, nacieran a su vez variadas tendencias sindicales que podemos sintetizar en los diversos grupos que a continuación mencionaremos: El

Anarcosindicalista que pretende la desaparición del ente Estado, sustituyéndolo por los propios sindicatos; El tipo de sindicato Comunista que encuentra en la Asociación Profesional, el instrumento idóneo para la lucha de la implantación de la dictadura del proletariado; por medio del sindicato Socialista se pretende la socialización de los medios de producción; El sindicato Cristiano que tiene como una meta principal el logro de una mutua cooperación entre los obreros y patrones que son parte integrante de una empresa; por último tenemos el Evolutivo o tipo Estadounidense, puramente profesional, que acepta el sistema capitalista. Como vemos cada tipo de sindicato de los que acabamos de mencionar, corresponde a su vez a determinada tendencia que actualmente han llegado a alcanzar las asociaciones obreras en la vida política-social de un país.

Actualmente en México, aun cuando hay organizaciones independientes, la mayoría de las agrupaciones obreras se encuentran reunidas en una gran organización llamada Confederación de Trabajadores Mexicanos, C.T.M. En la realidad sindical actual en México, existen dos tipos de sindicatos, los llamados Sindicatos Amarillos, que se encuentran apenas en formación y los denominados Sindicatos Blancos o de paja. Los primeros no buscan una transformación inmediata del sistema capitalista, si son partidarios de la lucha de clases, pues encuentran la solución al problema social en el colaboracionismo, es decir, en la ayuda mutua que debe existir entre los diversos factores de la producción y en el reparto equitativo de los beneficios, proclamando la existencia de un beneficio común, que debe ser el propósito de los grupos de trabajadores y patrones. El

Sindicato Blanco opuesto al anterior cubre aparentemente todas las formalidades de formación de un sindicato, pero realmente están auspiciados y sostenidos por la clase patronal, que los utiliza con el fin de impedir el libre movimiento obrero; es el llamado sindicato de paja."[20]

Consideramos pertinente hacer notar que en nuestros tiempos los sindicatos existentes, desgraciadamente, no se encargan de proteger en forma efectiva a sus afiliados, y no cumplen la gran mayoría con los estatutos que los rigen, volviéndose los dirigentes de éstos sindicatos en incondicionales de los patrones, que de esta manera explotan más al trabajador, ya que mediante las famosas "*cuotas sindicales*", se trata de manera utópica de brindar una protección al trabajador.

Es conveniente señalar que la libertad de afiliación sindical en México se ve limitada en la práctica, ya que toda persona que no pertenezca a un sindicato, en una fábrica por ejemplo, inmediatamente se le considera como trabajador de confianza y no goza de los mismos derechos que un trabajador sindicalizado; planteamiento éste que deja en estado de desigualdad al trabajador de confianza frente al sindicalizado.

---

[20] PAVÓN FLORES, Mario. T. II Ob. cit. p. 231.

CAPITULO SEGUNDO

DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO. GENERALIDADES

Para iniciar el estudio del contrato colectivo del trabajo de carácter obligatorio es necesario por razón lógica comprender lo que es un contrato y explicar qué se entiende por contrato individual y colectivo de trabajo; obteniendo así las bases para concretar la figura jurídica objeto de nuestro estudio.

Existen diversas definiciones sobre la palabra contrato pero todas tienen en realidad una afinidad entre sí, por lo cual he querido representarlas en la definición que del contrato nos aporta el derecho romano.

"El derecho romano definió al contrato como: una convención que estaba destinada a producir obligaciones y que fue sancionado y nombrado por el derecho civil."[21]

Como un complemento a la definición anterior en el Código de Napoleón, el contrato estaba considerado como un "convenio", una obligación a hacer o no hacer alguna cosa.

---

[21] FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. Décima edición, Esfinge, México, 1999. p. 72.

Considerando los puntos de vista anteriores podemos concluir que el contrato es un generador de derechos y obligaciones; un acuerdo de dos o más personas respecto de un objeto determinado a hacer o no hacer algo.

El Contrato individual de trabajo es la figura jurídica que rigió históricamente las relaciones de trabajo; éste nace como un hecho por esencia social, desde el momento en que abolida la esclavitud, un hombre presta a otro, con carácter subordinado, un servicio a cambio de un salario.

Anteriormente lo trabajadores prestaban un trabajo a otro, pero sin que esta relación estuviese regida por estatutos jurídicos, lo que algunos escritores alemanes llamaron relación jurídica. Ciertamente desaparece la idea del contrato porque éste supone la existencia de dos voluntades libres y porque la voluntad del trabajador además de no ser libre tampoco se le tomaba en consideración.

A diferencia de la corriente anterior, extranjera en su totalidad, el derecho mexicano de trabajo nació como una decisión política y jurídica, fundamentando que la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la consecuencia de la voluntad del trabajador, puesto que en la Carta Magna se reconoce que a nadie se podrá obligar a prestar trabajo sin su pleno consentimiento. Esta disposición forma parte de los derechos del hombre pero el derecho del trabajo

la hace suya y la respetan, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en su esclavo.

La figura jurídica del contrato individual de trabajo, con el desarrollo de la industria dio origen a otra clasificación especial del derecho del trabajo, llamado contrato colectivo de trabajo, el cual, como hecho social aparece en la segunda mitad del siglo XIX pudiendo afirmarse que existió con anterioridad a su reglamentación legal.

En resumen, queremos señalar, que las convenciones colectivas fueron una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea porque representan el momento en el que por vez primera, una clase social impuso al capital y al Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular, relaciones entre personas supuestamente iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajador una participación más justa en el proceso de la producción, es decir, fue la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social.

1.- Antecedentes

Empezaremos señalando como un punto de partida de estos breves antecedentes, el descubrimiento de América, terminando los mismos, con el constituyente mexicano de 1917.

"España colonizadora, dotó a las Indias de un cuerpo legal, que es un monumento de humanidad, y son: las llamadas "Leyes de Indias", plasman el pensamiento de la época de: Gumplowies, Oppenheinmer y las ideas cristianas de los misioneros y religiosos cercanos a la Reina Isabel la Católica."[22]

Las Leyes de Indias, tienden a proteger al indio de América e impedir la explotación de éste por los encomenderos. Cabe mencionar la gran labor de los misioneros de proteger al indio de América de la ambición del conquistador español, considerándolo siempre como ser humano, lo que trajo como consecuencia la vida socio-económica y política de los nativos. Siempre sin descuidar el carácter proteccionista de la Ley de Indias.

El México Colonial, se organizó por gremios, que se rigen por las "Ordenanzas de Gremios," con la característica de ser un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar la actividad productiva del hombre. Que tuvo claros beneficios para los comerciantes de la península en perjuicio de la Nueva España.

Las Ordenanzas de Gremios, contienen disposiciones sobre el trabajo de los oficiales y aprendices; conviene sin embargo, agregar que los talleres gozan de cierta autonomía para reglamentar el trabajo.

Los gremios de la Nueva España terminaron legalmente con la ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecinados en las ciudades del Reino a establecer libremente fábricas y oficios sin necesidad de licencia o de ingresar al gremio. Nueva época de plena libertad de trabajo.

El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del Generalísimo don José María Morelos y Pavón, viene a confirmar el hondo sentido liberal, al declarar en uno de sus artículos que; "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública."[23]

A pesar de lo anteriormente señalado, México en el siglo XIX no conoce todavía un derecho del trabajo propio y se sigue aplicando el viejo derecho español, constituido por los siguientes cuerpos legales: Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación. Haciendo notar que la condición de los trabajadores en esta época no sólo no mejoró, sino que empeoró como todo el país por la crisis política, social y económica.

La Revolución de Ayutla, a medidas del siglo XIX, inicia con su triunfo la implantación total del pensamiento liberal. Los problemas del trabajo y del campo quedan relegados.

---

[22] ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. Octava edición, Lymusa, México, 1990. p. 137.
[23] ÁLVAREZ, Oscar. La cuestión Social en México. Séptima edición, Porrúa, México, 1998. p. 181.

El Congreso Constitucional, derivado del triunfo de esta revolución da como resultado, LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, preámbulo de la Constitución de 1857. De un hondo sentido individualista y liberal. Siendo particularmente importantes los artículos 4°., 5°. y 9°.,relativos a las libertades de profesión industria y trabajo; resaltando el principio de que: Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Las cuestiones del derecho del trabajo no llegan a nacer por razones de época y pensamiento.

"Vallarta, en un discurso del 8 de agosto de 1856, habló de la situación de los trabajadores, pero cuando al final parecía que propondría la protección constitucional de los trabajadores, inclinó su discurso hacia el pensamiento de la época, al Liberalismo.

Maximiliano de Habsburgo, resultó con un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieren la corona en Miramar, así plasma dentro de su Estatuto Provisional del Imperio, un capítulo de garantías individuales; prohibiendo dentro de éstas, trabajos forzados y gratuitos, necesidades de autorización para trabajo de menores. Para completar esto expidió la llamada Ley del Trabajo del Imperio

de noviembre de 1865, que representa una reglamentación social, esfuerzo generoso de protección para campesinos y trabajadores."[24]

Entre lo que cabe destacar: la libertad de los campesinos para separarse de la finca donde prestan sus servicios, jornadas de sol a sol, con dos horas de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de campesinos, supresión de cárceles privadas, escuelas en las haciendas donde hubiera más de veinte familias, inspecciones de trabajo.

El Código Civil de 1870, otra vez instaurada la República, procura dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía equipararse a un contrato de arrendamiento.

El régimen del general Porfirio Díaz no hizo nada por venir a regular la triste situación de obreros y campesinos.

Existiendo durante esta época dos fechas muy significativas, la huelga de los mineros de Cananea y la huelga de los textiles en Puebla, sofocadas duramente por el gobierno, en vez de procurar una ayuda para esta clase del país.

En 1906, mismo año que el de las huelgas, Ricardo Flores Magón lanzó un manifiesto desde la presidencia del Partido Liberal, en el cual pedía la

instauración de los derechos sociales, que después se plasman en la Constitución de 1917. Destacando en materia del trabajo, la solicitud de igualdad de salario, jornada de ocho horas, descanso hebdomadario, prohibición de tiendas de raya, indemnización por accidente de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas.

La intranquilidad política y social de esta época trae como consecuencia la Revolución de 1910, proclamada por Francisco I. Madero, con su Plan de San Luis, derribó del poder al General Díaz pero estando en la Presidencia, Madero no cumple en su aspecto social y provoca años de violenta lucha, hasta que el Gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, lanza el Plan de Guadalupe, con su ejército Constitucionalista, que una vez en el poder convocó a la Asamblea Constituyente que incorporó los derechos sociales en la Constitución de 1917.

2.- Evolución histórica del Contrato Colectivo

Diversos autores y países han denominado a esta figura para realizar un estudio sistemático de las diferentes definiciones, habrá que dividir éstas en tres grupos: El primero de ellos, comprenderá las definiciones de algunos autores. El segundo grupo, las definiciones que se han dado en las legislaciones de algunos países. Por último en el tercer grupo las definiciones comprendidas en nuestra legislación positiva, para observar la evolución de dicha figura jurídica.

---

(24) TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Ob. cit. p. 126.

En el primer grupo tenemos a las definiciones de los siguientes autores: Charles de Vischer, establece que el "Contrato Colectivo de Trabajo es un Derecho Autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario."[25]

CARNELUTTI, nos dice en su definición que el contrato colectivo "Es el acuerdo de dos o más sindicatos opuestos para regular las relaciones de trabajo de la categoría a la que pertenecen los sindicatos."[26]

El Doctor Mario de la Cueva nos da la siguiente definición: "El Contrato colectivo de Trabajo es el Convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas, y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio."[27]

Paul Pic: "Es la reglamentación contractual previa acerca de las condiciones del trabajo que puede ser negociado entre los jefes de industrias, aisladas o agrupadas, y los sindicatos profesionales de obreros y empleados."[28]

---

[25] DEVISCHER, Charles. Compendio de Derecho Civil. Traducción de José Mario Cajica. Octava edición, Cajica, México, 1989. p. 203.
[26] CARNELUTTI, Francesco. Tratado de Derecho Civil. Quinta edición, De palma, la Habana Cuba, 1989. p. 217.
[27] DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 570.
[28] PIC, Paul. Tratado de Derecho Industrial. Sexta edición, Trillas, México, 1998. p. 728.

Duguit: "El Contrato Colectivo de Trabajo es el régimen legal según el cual deben celebrarse los contratos individuales entre miembros de los grupos sociales."[29]

Cabanellas: "El Contrato colectivo de Trabajo es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representantes."[30]

Consideramos que en todo contrato de trabajo sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva de trabajo; esto es nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestaciones efectivas de servicios, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de trabajo. En los pactos colectivos no aparece una relación de dependencia, mientras que en los contratos colectivos si, siendo un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual.

Conviene pues reservar la denominación contrato colectivo de trabajo para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las

---

[29] DUGUIT, León. Derecho Civil. Cuarta edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1997. p. 281.
[30] CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Ob. cit. p. 318.

condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordados por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.

Jesús Castorena lo define como "Contrato Colectivo de Trabajo es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquellos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de éstos, y las materias derivadas de las mismas.

Castorena continúa diciendo: En la definición que antecede, hemos dejado de señalar como género próximo el convenio; y en lugar de él consignamos la noción régimen jurídico. Por Régimen Jurídico entendemos un grupo de normas que regulan un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza."[31]

En resumen se cree que el contrato colectivo de trabajo es esencialmente un grupo de normas que regulan una serie de fenómenos jurídicos, todos de una misma especie. Ese régimen jurídico se aplica a una o varias empresas, no

---

[31] CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. cit. p. 214.

importa que el sindicato sea de industria, profesional o de empresa; el contrato colectivo es siempre régimen de empresa.

Hueck-Nipperdey: "Contrato Colectivo es un contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y para fijar las obligaciones, en asuntos de trabajo, de las partes que lo celebran."[32]

Alejandro Gallart Folch hace una distinción entre el Pacto Colectivo y la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo. Definiendo el primero de los mencionados de la manera siguiente: "Pacto Colectivo, es el concluido entre un patrono o grupo de patronos de una asociación profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones aferentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo ya sean singulares ya colectivos.

Y la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es un acuerdo bilateral convenio entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de

---

[32] HUECK, Alfred y Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Séptima edicion. Espasa, España, 1990. p. 235.

cada comunidad productora, para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma, y por tanto constituye la figura jurídica especial que dentro del Derecho Público, se llama Unión Convencional Normativa."[33]

Dentro del Segundo Grupo, incluiremos las definiciones de algunos países sobre esta materia. Entre los que tenemos: La Legislación Española.- Que en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1932, abarca este problema en el Capítulo II dedicado a las limitaciones de la libertad contractual, y en su artículo 12 lo define diciendo:

Se considera Pacto Colectivo acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una asociación o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas para establecer normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patrones y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquellos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva.

En los Estados Unidos de Norteamérica el régimen de los contratos colectivos ha sido establecido por la Ley Hartley del año de 1974 la cual determina: los contratos colectivos son estipulados por los representantes designados por la mayoría de los empleados de la unidad donde debe regir el convenio.

---

[33] GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Administrativo y Procesal de las Obligaciones del Trabajo. Sexta edición, Sudamérica, España, 1998. p. 405

En la Ley Federal Suiza promulgada el 10 de octubre de 1941 se establece: la declaración de fuerza obligatoria general sólo será dada si la medida responde a una necesidad, si las cláusulas tienen equitativamente en cuenta la diversidad de las condiciones de explotación y las diferencias regionales, si no contienen estas nada contrario al interés general y respetan la igualdad ante la Ley, lo mismo que la libertad de asociación.

Salvo circunstancias especiales no podrá darse fuerza obligatoria general a las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, sino cuando la mayoría de los trabajadores a los cuales esta medida se debe aplicar y la mayoría de los empleadores, los cuales, a su vez deben ocupar la mayoría de todos los trabajadores en cuestión, que están ligados por el contrato, suscriben las cláusulas a las que se trata de dar fuerza obligatoria. El consentimiento de una asociación importa el consentimiento de todos sus miembros.

No será dada fuerza obligatoria dice la ley a cláusulas de un contrato de trabajo, que sean contrarias a disposiciones imperativas de las leyes federales, de los cantones interesados. Además la autoridad apreciará libremente si hay razón para otorgar la declaración de fuerza obligatoria general, para lo cual sólo el Consejo Federal es competente. (artículo 2).

En el Código Internacional del Trabajo.- En la expresión contrato colectivo o convenio colectivo se comprende, todo acuerdo escrito relativo a las

condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, grupo de empleadores, o de una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos, y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

En la Tercera Conferencia de Estadística del Trabajo reunida en Ginebra. En el artículo 1°., de la resolución se define al contrato colectivo de trabajo como "Las convenciones establecidas entre uno o más patronos, una organización patronal, de una parte, y una o varias organizaciones de obreros de cualquier naturaleza, por otra, con objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que al trabajo atañen."

En la XXXIV Conferencia Industrial del Trabajo, reunida en Ginebra en el año de 1951, se entendió por convenio colectivo laboral "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional."

En el último grupo haremos referencia a las diversas definiciones que han existido en nuestro derecho positivo.

En el Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany, del 12 de abril de 1915, en su capítulo sexto, reglamentó el contrato colectivo, considerándolo como un contrato normativo e inspirándose en la Legislación Francesa. La celebración del contrato colectivo, empero dependía de la voluntad del patrón siendo esta disposición incluida en la Ley del Estado de Coahuila, constituyendo asi derecho positivo.

El 11 de mayo de 1915 en el Estado de Yucatán se promulgó una Ley, mediante la cual se reconoce en ella, la existencia de la Asociación Profesional; y en su artículo 21 hablaba de uniones industriales, siendo la sindicalización prácticamente obligatoria, pues sólo las uniones y federaciones podían solicitar la firma de "Convenios Industriales". El término empleado en esta Ley referente a Convenio Industrial, la tomó el General Alvarado de la terminología empleada por las Leyes de Nueva Zelanda, y el artículo 9 de la Ley definió: "Al convenio Industrial, como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patrones."

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles Gobernador del Estado de Coahuila, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo, que constaría de tres departamentos. El 1° de Estadística, publicación y propaganda.

El 2º de Conciliación y Protección y el 3º de Legislación. Este último departamento en ejercicio de la función que le fue encomendada formuló una iniciativa de ley que se promulgó el 27 de octubre de 1916, reproduciendo esta ley integramente el Proyecto de Zubarán.

De lo anterior se desprende que la figura jurídica denominada contrato colectivo, existía en legislaciones anteriores a la promulgación del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Por lo que respecta a este dispositivo constitucional, hemos asentado anteriormente que el Constituyente de Querétaro no hizo mención especial de esta institución jurídica, y como se le dejó a los Estados de la República facultad para legislar en materia del trabajo, empiezan estos a legislar sobre esta materia y así en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución del Estado de Coahuila en el capítulo sexto artículo 122 define el contrato colectivo de trabajo, diciendo: "Se designan con el nombre de contratos Colectivos de Trabajo, convenios que celebran los representantes de cualquier agrupación o asociación de obreros con un patrón o asociación de patrones, estipulándose en estos convenios las condiciones a que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad, así como los aisladamente celebrados por un patrón y un obrero que pertenezcan, respectivamente a alguna de estas agrupaciones, o que con otro motivo se relacionen con ellas.

La Ley del Trabajo del Estado de Colima, en su capítulo IX, en el artículo 3°. dispone "Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designarán a las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de las mismas con un patrón, con un sindicato de patrones o con una confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades individuales del trabajo."

La Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato en su capítulo III "De los Contratos" en el artículo 14 dispone: "Los contratos de trabajo Minero pueden ser:

I. Individuales o Colectivos.
II. Verbales o escritos.
III. A jornal, por hora, o destajo.
IV. Por tiempo fijo o voluntario.

La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco en el capítulo IX en el artículo 3°. establece "Con el nombre de Contratos Colectivos de Trabajo se designan las convenciones celebradas por los Sindicatos Obreros o por las Confederaciones de los mismos por un patrón, con un Sindicato de Patrones o con una Confederación de éstos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades de los Contratos Individuales de Trabajo."

El Código de Trabajo del Estado de Puebla, en su capítulo IX artículo 97, lo define de la siguiente manera: "Se designa con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, el celebrado entre un patrón o su representante y un grupo de obreros que tengan personalidad jurídica con arreglo a las disposiciones de este Código."

La Ley Reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo en el capítulo II artículo 27 nos dice: "Se da el nombre de Contrato de Trabajo, a la Convención celebrada entre un Patrón o una asociación de Patrones y una Asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patrones y los trabajadores en su caso."

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz nos da una definición del Contrato Colectivo en su artículo 21 que establecía "El Contrato Colectivo de Trabajo es el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representados."

El Código del Trabajo del Estado de Yucatán en su capítulo II nos dice: "El Contrato de Trabajo se denominará Convenio Industrial cuando sea entre una liga de trabajadores y los patrones organizados que tengan personalidad jurídica."

En el Proyecto de Portes Gil, se distinguen con claridad tres figuras jurídicas, el Contrato Individual de Trabajo, el contrato de equipo y el contrato colectivo de trabajo el cual define de la manera siguiente: "Contrato Colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a las cuales deben celebrarse los contratos de trabajo."

El Proyecto de Portes Gil, vino a ser el antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo del 10 de agosto de 1931. Mismo que influyó en la reforma constitucional de 1929 para reformar el artículo 73 de nuestra Carta Magna.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su capítulo II artículo 42 dispone: "Contrato Colectivo del Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo."

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en el Capítulo III artículo 386 dispone: "Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

En términos generales queremos señalar que a groso modo esta ha sido la evolución del contrato colectivo tanto en el extranjero como a nivel nacional.

3.- Trascendencia del Contrato Colectivo de Trabajo

Como sabemos, los contratos de trabajo son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos mexicanos, teniendo como finalidad coordinar los intereses del capital y del trabajo en la empresa. La Ley Federal del Trabajo, tanto la promulgada en el año 1931 como la actual de 1970, previenen dos sistemas de relación: contratos colectivos ordinarios con vigencia en una o varias empresas y los contratos colectivos obligatorios, llamados "Contrato Ley, que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo en una rama de la industria y dentro de una zona económica que puede ser el país. La titularidad de los contratos colectivos, corresponde a los sindicatos que cuenten con mayoría de trabajadores miembros en la empresa, y su celebración es obligatoria para los patrones, pudiendo imponerse su firma por medio de la huelga. Cabe señalar que es de gran importancia, la extensión obligatoria a terceros de las disposiciones pactadas en los contratos colectivos, porque cada contrato es una verdadera manifestación de derecho autónomo que tiene vigencia entre todos los trabajadores sean o no miembros del sindicato contratante.

Pero adentrándonos en la materia que nos ocupa diremos que la importancia del contrato colectivo se deriva de la lectura del artículo 386 de la Ley Laboral,

porque precisamente ésta estriba en establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio. En el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominentemente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

El Contrato Colectivo brinda derechos a la clase trabajadora, tales que si el patrón se niega a celebrarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto, asimismo por medio de éste se especifican las condiciones de trabajo.

4.- Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo y sus características

Para poder dar una explicación de la naturaleza jurídica y doctrinal del fenómeno social referente al Contrato Colectivo del Trabajo, que se presenta en forma distinta en los diversos países y en los diferentes momentos de la evolución legislativa de cada uno de ellos, es necesario clasificar las diferentes explicaciones teóricas que se han intentado de este respecto, en tres grandes grupos: 1°. Teorías Civilistas. 2°. Teorías de Transición y 3°. Teorías Jurídico Sociales.

Con relación a las Teorías Civilistas podemos decir que todas ellas se basan en el principio de la autonomía de la voluntad o sea que tratan de fundamentar

las obligaciones nacidas del contrato colectivo en una aquiescencia, expresa o tácita, directa o indirecta de los obligados, a las estipulaciones del mismo.

En virtud de que los pactos o Contratos Colectivos de Trabajo, nacieron en una etapa jurídica o social en la que todas las relaciones del trabajo eran reguladas por el derecho privado por lo que es lógico que los primeros intentos de explicación teórica que se realizaran fueran dentro del derecho privado y por ello asimiladas a las Instituciones Jurídicas que se conocían en esa época. Pues el Contrato Colectivo al ser un acuerdo de voluntades, las condiciones en que se debía de prestar el trabajo dentro de las empresas, por este motivo considerado como un simple contrato en el que las partes se obligaban recíprocamente a dar, a hacer o no hacer alguna cosa. Ya que su efecto inmediato era producir derechos y obligaciones, pues la obligación derivada de él consistía en incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo las condiciones de los servicios pactados en el contrato colectivo, por lo que era una obligación de hacer.

Otros Civilistas como Charles de Vischer "consideran que la obligación era de no hacer, que consistía en que el patrón se obligaba a no pagar un sueldo inferior, o establecer una jornada no mayor etc., lo establecido en el Contrato Colectivo."[34]

---

[34] DE VISCHER, Charles. Compendio de Derecho Civil. Ob. cit. p. 301.

Tomando en cuenta esas razones se tenía el Contrato Colectivo de Trabajo como una Institución de Derecho Privado.

La primera explicación teórica que aparece en orden cronológico, es la Teoría del Mandato. Los partidarios de esta teoría veían en el contrato colectivo de trabajo un simple contrato convenido por intermedio de mandatarios. Siendo las partes contratantes por una parte los trabajadores que eran los mandantes y la asociación profesional el mandatario y el negocio que se gestionaba eran las condiciones de trabajo para los contratos futuros, fijándose en él los derechos y obligaciones de los mandantes o sea los trabajadores.

Pero pronto empezaron a surgir diferentes observaciones a ese tipo de contrato, entre ellas, que el mandato debe ser expreso, por lo que cada trabajador, debía de otorgarlo a la Asociación Profesional para que ésta lo representara ante el patrón y en el caso de que el mandato fuera tácito surgía la dificultad de explicar como se podía obligar a los trabajadores que ingresaban en la Empresa después de la firma del Contrato Colectivo, ya que estos no habían otorgado su consentimiento ya sea expreso o tácito para dicha firma, ante ésta objeción los trabajadores al entrar a una empresa otorgaban a la Asociación mandato para gestionar ante el patrón las condiciones de trabajo y que además los estatutos del grupo contenían la autorización para gestionar dichas condiciones de trabajo, que al ser aprobadas por los socios, quedaba otorgado así el mandato y eso se podía aplicar tanto a los socios presentes como a los

futuros socios, pues por el ingreso al grupo se aprobarían los estatutos lo que equivalía a otorgar el mandato.

Otra objeción a esta teoría del Mandato fue acerca de que si la obligatoriedad del contrato colectivo nace de un mero nexo contractual singular, nada se opone a que los mandatarios puedan novar, por nuevo contrato directamente convenido entre ellos, las cláusulas del contrato anterior convenidos por mandatarios; ya que así el Contrato Colectivo pierde superioridad jurídica, porque con los contratos individuales se podía derogar el contrato colectivo, lo cual va en contra del principio de inderogabilidad del Contrato Colectivo.

Existe otra Teoría Civilista al tenor de la cual se quiere explicar el contrato colectivo de trabajo que es "La Gestión de Negocios" o sea que las asociaciones pactantes actúan como gestores de negocios en beneficio de los patrones y trabajadores a las que se extendían los efectos de la misma, pero las asociaciones no obraban para sí, se limitaban a gestionar para sus miembros las mejores condiciones de trabajo.

Esta doctrina viene a destruir la fuerza de los Contratos Colectivos pues de acuerdo con el Contrato Civil de gestión de negocios, para que este adquiera fuerza se necesita que el gestor lo apruebe con lo que era necesario la ratificación del dueño de la empresa a los actos realizados por el gestor ya sea él

o los representantes de los trabajadores y si no surgía esta ratificación por parte del gestor de los actos realizados por los gestores eran estos ineficaces. Y también con base en esta teoría cualquier trabajador podía adaptarse a los convenios en el Contrato Colectivo pues eso significaba que no ratificaba la gestión realizada.

A esta Doctrina se le puede hacer la siguiente objeción: que no era posible que naciera la obligación de respetar el contrato colectivo, pues había el momento que al celebrar el contrato individual de trabajo era posible saber si se ratificaba o no la gestión de negocios; aceptándose por lo tanto que los contratos individuales podían ser diferentes y aún contrarios a los contratos colectivos y además no existía responsabilidad alguna de las partes pues al no ratificarse la gestión no nacía ninguna obligación y como consecuencia de esto no podía existir ninguna responsabilidad.

La Teoría Civilista Contrato con Estipulación a favor de terceros al adoptarse esta solución, era posible explicar la existencia de obligaciones jurídicas no sólo entre patrones y trabajadores sino también para los sindicatos que los representaban. Así una persona llamada estipulante, al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipulaba de su contratante, quien recibe el nombre de promitente, una prestación a favor de tercero; y para que el negocio jurídico se perfeccione es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación.

"Los autores Reinar y Planiol aplicaban esta idea de la estipulación a favor de terceros al contrato colectivo, pues consideraban a la Asociación Profesional como el estipulante, al empresario como el promitente y a los trabajadores como los beneficiarios ; por lo que la Asociación Profesional pacta con el empresario las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores.

Esta estipulación puede aplicarse a personas futuras e indeterminadas, con la única exigencia que estas personas sean determinadas al momento de cumplirse la estipulación. Y por otra parte la Asociación Profesional podia reclamar al patrón en el caso de que este no cumpliera con la estipulación convenida."[35]

Pero a pesar de estos razonamientos no es posible aceptar esta Teoría, que asimila el Contrato Colectivo al Contrato de estipulaciones que se establecen a favor de un tercero no siendo siempre favorables a sus intereses individualmente considerados y para que el negocio jurídico se perfeccione es requisito esencial que al tercero le aproveche la estipulación, y como puede darse el caso de que a dicho tercero no le favorezca la estipulación, puede éste rechazarla por no favorecerle; en el caso de derivarse beneficios a favor de los mismos tales beneficios en los contratos de estipulación a favor de terceros son renunciables; por lo que se refiere a los contratos colectivos siempre y cuando no vayan éstos

[35] PLANIOL, Marcel. Elementos de Derecho Civil. Segunda edición, Brugero Argentina, 1998. p. 132.

en contra de las leyes no pueden ser renunciadas por los trabajadores las condiciones establecidas en dichos contratos.

En el segundo grupo están las teorías de transición que resultan del fracaso de las teorías civilistas para explicar el mecanismo jurídico de las convenciones colectivas basadas en la autonomía de la voluntad.

Entre estas teorías figura en primer lugar "La del Pacto Social" según la cual al entrar en un sindicato, los socios se comprometen a aceptar por anticipado las decisiones de la mayoría en todo lo que se refiere a la regulación del trabajo.

Partiendo de este postulado queda justificada la obligatoriedad para los sindicatos de las convenciones colectivas negociadas estas para la asociación o profesión a que pertenecen. Pero haciendo un análisis de esta teoría cabe preguntarse que si por el hecho de que una persona ingrese a una asociación puede por este solo acto renunciar a la autonomía de su voluntad y aun yendo al extremo de aceptar esta última idea el Estado podrá permitir renuncias de esta trascendencia que se muevan dentro del derecho privado, cuya ley suprema sea la voluntad de los contratantes.

Otra teoría de Transición es la de "Solidaridad Necesaria," por la que se justifica la convención colectiva por la necesidad de subordinar la voluntad

individual de cada uno de los afectados por la sumisión a la voluntad de los más, en beneficio de todos.

El error de esta teoría consiste en querer sostener como idéntico lo que sólo es análogo y en enfocar la cuestión como si se tratara de subordinar voluntades e intereses privados graduándolos sólo por su volumen pues si bien entre el ejemplo mercantil citado existe la analogía de una subordinación necesaria de intereses, por tratarse de un derecho privado, se subordinan a un interés más respetable porque es el de los demás; pero tratándose de materia de trabajo, los intereses son generales y se subordinan a una necesidad colectiva que es la de organizar la vida del trabajo.

En el grupo correspondiente a las Teorías Jurídico Sociales tenemos la Teoría de León Duguit "el cual opuso a la concepción que se tenía en esa época del derecho individualista y subjetivista, la idea de un derecho social y objetivo; idea que había de producir en algunos años un cambio respecto a la manera de enfocar los problemas de derecho entre estos el Contrato Colectivo de Trabajo y nos dice a este respecto que la convención colectiva de trabajo es, en general un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrando entre los representantes de los intereses patronales y los representantes de los intereses obreros y sirve para determinar las condiciones, según las cuales, podrá celebrarse en el futuro, la contratación de los obreros de la profesión,

particularmente en lo que se refiere al monto de los salarios y a las horas de trabajo."[36]

En otros términos, lo que se llama el contrato colectivo de trabajo es la convención que determina la regla general o sea la ley según la cual deberán otorgarse en el futuro, los contratos individuales de trabajo. Pues cuando se forma una asociación los hombres que la componen, dictan la ley del grupo. El contrato colectivo de trabajo es una ley intersocial, entre grupos, o sea una ley que se aplica a los miembros de dos grupos distintos. Así el contrato colectivo se aplica a todos los miembros del grupo, precisamente por ser una ley superior a los mismos grupos, pero creada por ellos.

La teoría de la "Ley Delegada" es la primera de las soluciones doctrinales concretas, atribuida ésta, al valor obligatorio de la convención colectiva como una delegación del Poder Legislativo del Estado en los órganos sindicales patronales y obreros, en virtud de la cual estos formulan la Ley Profesional.

Esta Teoría además de no ser aplicable a todas las manifestaciones del problema que varían según la legislación de los diversos países, implica la identidad substancial de la convención normativa con la ley Strictu-sensum identidad que no existe realmente.

---

[36] ÁLVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, México, 1997. p. 218

La Teoría Sindicalista Integral "afirma que las normas contenidas en la convención colectiva, son obligatorias porque son expresiones de la soberanía autárquica del sindicato dentro del grupo proletario profesional. De manera que dichas convenciones no obligan por ser la síntesis de la coincidencia de los criterios profesionales patronal y obrero, sino por ser manifestación de la autoridad sindical obrera, que si en este caso tiene carácter conciliatorio, ello es indiferente a los efectos del derecho proletario disciplina del grupo obrero, que tiene una vida independiente de la disciplina y derecho estatal, pugna esta teoría con la unidad de la vida jurídica y es en el fondo, la sistematización de la lucha de clases."[37]

La teoría del "Ordenamiento Corporativo" que es típicamente Italiana, "considera la convención colectiva como una expresión de la voluntad corporativa del grupo productor, promulgada por el órgano representativo del mismo, órgano que nace de la concurrencia a la negociación y aprobación del pacto de las representaciones sindicales patronal y obrera."[38]

Alejandro Gallart Folch, después de hacer el estudio de las diversas teorías que tratan sobre este tema, establece las conclusiones siguientes:

---

[37] ÁLVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 219.
[38] Ibidem. p. 220.

1. "La convención colectiva de condiciones de trabajo es por su naturaleza íntima, distinta del contrato.

2. La convención colectiva de condiciones de trabajo es una ley en el sentido amplio de esta palabra.

3. La convención colectiva de trabajo es la norma disciplinaria espontánea de las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana que es cada comunidad productora.

4. Esta norma disciplinaria espontánea del grupo social, que es la convención colectiva, tiene carácter jurídico y, por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo estatal y articulada en el sistema de fuentes del derecho de cada país.

5. La convención colectiva de condiciones de trabajo, aun en los países que han logrado una consagración legal, no puede ser considerada como una expresión de la soberanía estatal, pues su dinamismo no arranca del Estado, sino del grupo social autónomo.

6. Aún siendo una expresión jurídica nacida del grupo productor, la convención colectiva no tiene el carácter estricto de ordenamiento corporativo pues esta denominación conviene mejor a las decisiones de

los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial, como las corporaciones y jurados mixtos entre otros."[39]

Mario de la Cueva nos dice: "En suma el contrato colectivo de trabajo después de todo lo expuesto, se puede caracterizar diciendo que es una fuente autónoma de derecho objetivo, es la norma jurídica creada autónomamente de derecho objetivo, es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patrones para reglamentar las condiciones de trabajo en una empresa o empresas que representan un interés jurídicamente protegible."[40]

El Licenciado Euquerio Guerrero en su obra mencionada con anterioridad expone: "Los juristas han clasificado los actos jurídicos teniendo en cuenta su esencia y mencionan entre ellos a los que dan nacimiento a la ley o a los estatutos de una sociedad, señalándose como caso típico el acto que realiza el poder legislativo cuando crea una ley o el Poder Ejecutivo cuando expide un reglamento o las sociedades particulares cuando aprueban sus estatutos."[41]

Pues bien, a nuestro modo de ver, el acto que realiza el patrón y sus trabajadores para crear el contrato colectivo es uno de ellos.

---

[39] GALLART FOLCH, Alejandro. Ob. cit. p. 409
[40] DE LA CUEVA, Mario. T. II. Ob. cit. p. 394.
[41] GUERRERO. Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1998. p. 315.

Consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo, es un acto jurídico de naturaleza sui generis, por ser una fuente autónoma creadora de derecho objetivo, por medio del cual se crean por el acuerdo de uno o más sindicatos de trabajadores y por los patrones derechos y obligaciones para las dos fuerzas que conviven dentro de las empresas que son, el Trabajo y el Capital estableciéndose así las condiciones para la prestación del trabajo en las empresas o establecimientos.

CAPITULO TERCERO.

FUNDAMENTO JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO

Los contratos colectivos de trabajo son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos mexicanos, teniendo como finalidad coordinar los intereses del capital y del trabajo en la empresa. La Ley Federal del Trabajo, tanto la promulgada en el año 1931 como la actual de 1970, previenen dos sistemas de relación: contratos colectivos ordinarios con vigencia en una o varias empresas y los contratos colectivos obligatorios, llamados contratos ley que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo en una rama de la industria y dentro de una zona económica que puede ser el país. La titularidad de los contratos colectivos, corresponden a los sindicatos que cuenten con mayoría de trabajadores miembros en la empresa, y su celebración es obligatoria para los patrones, pudiendo imponerse su firma por medio de la huelga. Cabe señalar que es de gran importancia, la extensión obligatoria a terceros de las disposiciones pactadas en los contratos colectivos, porque cada contrato es una verdadera manifestación de derecho autónomo que tiene vigencia entre todos los trabajadores sean o no miembros del sindicato contratante.

A manera de definición señalaremos lo que nos dice el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo; contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

A continuación analizaremos los puntos fundamentales que están presentes en los contratos colectivos, los sujetos que intervienen, su contenido, revisión e incumplimiento del contrato colectivo, para que en el término de éstos incisos demos un criterio en relación a la voluntad dentro de los contratos.

1.- Sujetos que intervienen en la celebración del contrato colectivo y su contenido

En cuanto a los sujetos del contrato, no entraremos en discusiones teóricas, sino que nos remitiremos al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en la que nos señala claramente diciéndonos:

"Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones".

Haciendo notar que por parte de los trabajadores no puede celebrarlo más que un sindicato o varios y nunca grupos de trabajadores sin personalidad jurídica, o sea, se necesita la asociación profesional para que cobre autoridad el contrato colectivo.

El contenido del contrato colectivo.

Cabe señalar que todas las clasificaciones que se hacen de alguna cosa tienen algo de arbitrario, por que cada uno lo ve desde algún ángulo, así sucede

también en nuestro punto a desarrollar que será el contenido del contrato colectivo. Así encontramos las más variadas clasificaciones, pero para simplificar solo señalaremos las siguientes, que a nuestro criterio envuelven de alguna manera a todas, aunque no se puede señalar que abarquen todos los aspectos.

Empezamos señalando que el contenido usual de un contrato colectivo se conforma a groso modo de las siguientes maneras:

I. Las reglas sobre la prestación de los servicios;

II. Los derechos y obligaciones a cargo de los sujetos contratantes;

III. Las estipulaciones sobre vigencia en el espacio y tiempo.

Siguiendo las ideas del licenciado Álvarez del Castillo, en su obra incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo señalamos "la difusión que en México tuvieron las ideas de Bartolomé Rainaud, permitieron clasificar las cláusulas de los contratos colectivos, distinguiendo en ellos un núcleo y una envoltura protectora. En el núcleo se comprenden todas las estipulaciones llamadas sustantivas, esenciales, en las que se fijan las condiciones de trabajo a los beneficios concedidos a los trabajadores como tales, y en la cubierta protectora o cláusulas accidentales se establecen las estipulaciones que garantizan la efectividad de las primeras."[42]

---

[42] ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Oscar. Reformas a la Ley Federal del Trabajo. 8ª edición. Porrúa, México, 1999. p. 67.

Gallart Folch, seguramente inconforme con una clasificación tan genérica y por consecuencia fácil, ofrece una relación exhaustiva de las más diversas presentaciones que el contenido sustantivo de los contratos colectivos pueden comprender, como sería: jornadas, descansos, remuneraciones, participación en los beneficios de la empresa y algunas otras cosas. para después agregar cláusulas accidentales, dentro de las cuales estarían: "Las cláusulas penales, estableciendo sanciones a los que contravinieran el contrato, las cláusulas determinando la responsabilidad sindical en relación al incumplimiento de la convención."[43]

La doctrina alemana, señala de una mejor manera el contenido exacto de un contrato colectivo; agrupando en cuatro elementos el contenido y así señalamos:

a) "Elementos transitorios, que comprenden los derechos y obligaciones a cargo de las partes y que por su misma naturaleza desaparecen una vez cumplidos: como tales señalamos los gastos derivados del conflicto.

b) Elementos obligatorios, constituidos por normas que aseguran la efectividad del contrato y por aquellos que establecen derechos y obligaciones permanentes a cargo de las partes, señalamos como ejemplo: Comisiones mixtas, permisos a funcionarios, trabajadores y funcionarios sindicales.

---

[43] GALLART FOLCH, Alejandro. Ob cit p. 132.

c) Elementos normativos, constituido por todas las reglas que se presentan en las formas y términos en los que se prestará el servicio, haciendo notar que hay dos tipos:

1. La que se refiere a las condiciones individuales de trabajo, como vienen a ser: salario, jornadas y vacaciones.

2. Los relativos a las condiciones colectivas y que se efectúan para toda la comunidad como son: campos deportivos, clínicas, cursos de capacitación.

d) Elemento envoltura, integrado por normas relativas a la vida e imperio de la institución, por una parte: vigencia, duración, revisión, modificación, terminación y por otra: jurisdicción del contrato."[44]

2.- La revisión del contrato colectivo

Acorde con nuestra legislación en vigor, para que a un patrón se le pueda obligar a celebrar un contrato colectivo, se requiere que dentro de la empresa existan trabajadores sindicalizados por señalarlo así la Ley, "trabajadores", podemos decir que cuando menos tienen que existir dos trabajadores, para que el sindicato pueda tener capacidad de solicitante.

---

[44] ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Oscar. Ob. cit. p. 76.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Para solicitar un sindicato la firma de un contrato, por vía de huelga, se requiere que el sindicato emplazante cumpla los requisitos de forma y fondo; para requerir la firma por medio de la huelga se necesita de la mayoría de los trabajadores, porque de otra manera se declararía inexistente la huelga, y lógicamente improcedente la solicitud de celebración del contrato colectivo.

Cuestión muy vista en la actualidad con las llamadas "Huelgas locas", basándose en el artículo antes mencionado en el que puede exigir un sindicato la celebración por medio de la huelga. Los sindicatos que pertenecen a las centrales obreras poderosas como son: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y la Confederación de Trabajadores de México, aprovechando que dentro de su seno existen sindicatos de cualquier clase, como son industriales, gremiales, nacionales de industria y de oficios varios: anexando a esto, las palabras similares y conexos, no queda fuera de su jurisdicción ningún patrón.

Entonces siguiendo un procedimiento relativamente muy fácil, empleando el Registro de Sindicato se presenta ante la junta de Conciliación y arbitraje del Estado, pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, del cual el punto

petitorio central es la celebración de un contrato colectivo, anexando un proyecto, emplazando al patrón bajo la presión de la huelga sabiendo que la procedencia o improcedencia de la huelga se verá hasta que se resuelva el juicio de imputabilidad, que dentro de nuestro sistema tardaría aproximadamente de siete a doce meses, que para un patrón lógicamente representa la muerte económica de cualquier negocio, y si firma un contrato colectivo, da como resultado lo siguiente.

Si firma el contrato-proyecto que le adjuntó el sindicato se habrá logrado para los trabajadores un sin número de derechos y prerrogativas, que ellos mismos no los hubieran logrado ni en el transcurso de varios años. Que lógicamente si el negocio es de una capacidad económica baja o digamos media, lleva el contrato el germen de la muerte económica de la empresa, si con todo el rigor exige su cumplimiento el sindicato contratante, cosa poco usual en nuestro medio, lo que les interesa principalmente a los sindicatos mexicanos, es hacer política y recoger puntualmente las cuotas y cooperaciones pactadas dentro del contrato colectivo a favor de los delegados sindicales y administradores del mismo y no los derechos de sus agremiados.

Ahora bien, si en aquel momento el patrón emplazado a la firma de un contrato colectivo, recurre a una persona especializada dentro de la materia podrá pactar con el sindicato un clausulado débil o sujeto todo a los mínimos de la ley y la indispensable cuota de obreros y ayuda para el sindicato. De lo que se

ve la firma de este contrato no trae ningún derecho a favor de los trabajadores pero si algunos de orden económico para el sindicato.

El contrato colectivo no será instrumento de los trabajadores para mejorar sus condiciones, si los sindicatos mexicanos siguen operando de esta manera.

Potencialmente la celebración de la firma de un contrato colectivo dentro de una empresa para los trabajadores debería ser motivo de alegría, porque bien aplicado y administrado este puede traer el mejoramiento de las condiciones de trabajo y lógicamente aumento de beneficios humanos y económicos para los trabajadores.

Al hablar sobre el contenido del contrato colectivo, señalaremos como uno de sus elementos: la envoltura, que se integraba, con las normas que se referían a la vida del contrato; como son: vigencia, duración, revisión, modificación del contrato.

Ahora nos referimos a la duración en primer lugar.

La duración en un contrato colectivo puede ser, de acuerdo con el artículo 397 de la Ley Federal del trabajo, por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada. Casi por lo general se celebra por tiempo indefinido. Para aprovechar de esta manera la fracción III del artículo 399 de la ley antes citada que dice: Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo

indeterminado o por obra determinada. Así en relación con la revisión, los sindicatos, tendrán celebración por tiempo indeterminado y la revisarán de acuerdo con la fracción mencionada cada dos años.

Hechas las anteriores consideraciones nos referimos ahora a la revisión del contrato colectivo.

La revisión puede ser de dos clases: Voluntaria u obligatoria.

La voluntaria puede solicitarse, lógicamente, en cualquier tiempo si las partes están de acuerdo en realizar dicha revisión.

La revisión obligatoria es procedente de acuerdo con el artículo 399 de la ley Federal del trabajo en los siguientes casos:

1) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

2) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor;

3) Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. En las tres situaciones anteriores la

parte que lo solicite, tendrá que hacerlo pidiendo la revisión con sesenta días de anticipación a los términos señalados en los párrafos anteriores.

Ahora bien, para el sindicato, cuando procede a la revisión obligatoria, presionan al patrón de las nuevas prestaciones que pretenden, y lo hacen por medio de un emplazamiento de huelga, de acuerdo con el artículo 450 de la ley Federal del Trabajo, que señala en su fracción II, que puede ser objeto de huelga "Exigir la revisión del contrato colectivo al terminar su período de vigencia".

Emplazando al patrón a huelga, para la revisión del contrato colectivo, el sindicato señalará un periodo relativamente corto, en el cual se tratarán conciliatoriamente las prestaciones, si al llegar el término de los mismos no hay arreglo estallará la huelga.

Con el resultado de la revisión habrán alcanzado unos beneficios, que solos no se pueden lograr, concretizando en las revisiones de los contratos colectivos, de un sindicato responsable y defensor de los trabajadores, logran traer beneficios para sus agremiados en relación tanto económica, social y humana.

Aumento de salarios, aumento de los días de vacaciones, permisos para ausentarse, ayuda para útiles escolares de los hijos de los trabajadores, regalos en la época de navidad para el trabajador y sus familiares, mejores uniformes para la prestación del servicio, así como el lavado de ellos, pago total por parte del patrón de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, sistema de ayuda económica y técnica para la práctica y desarrollo deportivo, otorgando equipo y

lugares adecuados para este objeto, ayuda para el pago de renta; aumento de salarios a trabajadores que laboren jornadas discontinuas; aumento de sueldo al trabajador por prestar el servicio en lugares insalubres; aumento de salarios al trabajador en zonas de alto costo de vida; para casos de trabajadores viajeros, mejores transportes, lugares de hospedaje y comida; aumento en los mínimos señalados por la ley para el pago del aguinaldo anual; también los trabajadores pueden lograr anticipos a los sueldos que devengarán los trabajadores, con la ventaja de no pagar intereses; sistema de compras en tiendas en que a los trabajadores y a sus familias se les haga determinados descuentos, procurando siempre que las tiendas a que me refiero sean para alimentos y ropa y artículos de primera necesidad, formar cajas de ahorro dentro de la empresa para que los trabajadores de una manera fácil consigan el dinero prestado, con la ventaja de que los intereses sean menores a los que rigen en el mercado; ayuda económica para el pago de funerales cuando falleciera algún familiar del trabajador; crear verdaderos sistemas de escalafón en las que se respete lo estipulado y además se otorgue a los trabajadores sistema de capacitación; colocación en los centros de trabajo de lugares higiénicos, para que se pongan sus uniformes así como se puedan asear al terminar su jornada.

Subsidió al trabajador cuando padezca enfermedad general y pago de los tres primeros días de enfermedad que no cubre el Seguro Social; en el aspecto humano y social, se podría lograr la creación de centros sociales, para los trabajadores y familiares, en los que existieran lugares culturales como sería una pequeña biblioteca, sala de conferencia, sala de diversiones y desde luego

lugares para la práctica y desarrollo de los deportes. Aumento de sueldo al trabajador que contraiga matrimonio civil, procurar dentro del Centro de Trabajo que los trabajadores que se encuentran en unión libre se promueva su matrimonio civil; aumento inmediato de sueldo al trabajador por el simple hecho del nacimiento de un hijo bajo la condición de que el trabajador se encuentre casado civilmente; también se puede lograr por medio de los centros sociales un intercambio entre los trabajadores de una empresa, con otra similar en el conocimiento del desarrollo de prestación de servicio como manejo y producción de la otra empresa; dentro de una conferencia que sería muy provechosa se instruiría a los trabajadores, sobre derechos y prerrogativas que otorga la Ley Federal del trabajo, la Ley del Seguro Social, su contrato colectivo de trabajo así como orientación para la educación y formación de sus hijos.

Todo esto en empresas no de capacidad económica muy grande, porque las grandes empresas cuentan hasta con un sistema de adquirir casas, automóviles, educación superior para los hijos, viajes de especialización, pero estas empresas son más bien la excepción que la generalidad.

Lo anterior, no cabe en los contratos colectivos, por sindicatos que aprovechan la facultad de obligar al patrón a celebrar contrato colectivo porque estos no desperdiciarán la oportunidad para volver a reemplazar, pero logrando solamente beneficios económicos de los que ya se habló, dejando a un lado el interés de los trabajadores y los beneficios humanos y económicos que pudieran alcanzar.

Siguiendo las ideas del Doctor Baltasar Cavazos, en las revisiones es el momento en que el contrato colectivo con toda su fuerza nos muestra como es una fuente formal especial, con alcances superiores a la ley por ser un punto de partida. Cumple de esta manera lo señalado por el autor, que una de las funciones mas especificas e importantes es la de superar paulatinamente los derechos de los trabajadores.

"Es necesario su estilo dentro de la clase laboral mexicana, para que explote a su favor este instrumento al máximo en su beneficio y no dejar que los sindicatos patronales existentes hagan de él un arma política y económica.

Llegando a comercializar de una vulgar manera el contrato colectivo a base de emplazamientos de huelga, para después desistirse al recibir la consabida ayuda para gastos como suele llamarse, que para nuestro entender no es sino simplemente "extorsión" y como consecuencia lógica, la degeneración de la figura jurídica contrato colectivo en perjuicio solamente de los propios beneficiados, los trabajadores. Porque llegará el momento en que los patrones buscarán el sindicato adecuado, por tener líder de buen precio, para celebrar los contratos colectivos de sus negociaciones y sofocar cualquier deseo de lucha por parte de los trabajadores"[45]

---

[45] CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de aplicación de la Ley Federal del Trabajo. 5ª edición, Porrúa, México. 1970. p. 176.

Al ingreso de trabajo, firman su solicitud al sindicato titular del contrato colectivo, aniquilando automáticamente cualquier deseo de reforma, bajo los conocidos oficios de suspensión del trabajo, por parte del trabajador indisciplinado, ordenada la suspensión por el sindicato penal.

Proponemos dentro de la educación que se imparte dentro de las escuelas de tipo técnicas, que preparan a los jóvenes a manejar máquinas, se les debería primero enseñar a defender sus derechos como seres humanos y darles un mínimo de orientación de derecho del trabajo y seguridad social, con los cuales estarán en contacto toda su vida y no lo sabrán aprovechar, por su ignorancia.

3.- Incumplimiento del Contrato Colectivo

Como se sabe, es de explorado derecho que el artículo 123 de nuestra Ley Suprema consagra en un párrafo inicial con el rango de garantía social el derecho al trabajo, también el propio dispositivo constitucional en su fracción XXII establece: "La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una "indemnización". Luego entonces, teniendo el mismo rango constitucional el derecho al trabajo y el derecho del patrón a ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos determinados por la ley, no puede decirse que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta este segundo derecho, sea anticonstitucional. Conforme a lo anterior, sin desconocer que ha sido aspiración permanente de la clase trabajadora,

recogida en sus leyes, la de la estabilidad en el empleo, armonizando las disposiciones constitucionales antes mencionadas se llega a la necesaria conclusión de que la regla general admite las excepciones previstas en la norma suprema, ya que no existe ninguna razón que interprete que lo dispuesto en la fracción XXII se refiere solo al cumplimiento del contrato de trabajo en aquellos aspectos que no violentaran el derecho a la estabilidad en el empleo; pues hacerlo así significaría introducir su distinción no prevista en la norma constitucional (art 49) de la Ley Federal del Trabajo.

Relacionando con lo anteriormente expuesto, podemos decir que en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se consigne la exigencia de cumplir con el contrato colectivo de trabajo por parte del patrón, ya que cuando éste se opone a celebrarlo o a no cumplir lo pactado estaremos en presencia de un incumplimiento de contrato.

No queremos concluir este capítulo sin antes mencionar lo referente a la voluntad dentro de los contratos y lo relacionado con los derechos de los trabajadores que tienen el carácter de irrenunciables, que de una u otra forma tiene congruencia con el tema que estamos desarrollando.

En primer lugar, mencionamos que respecto a la voluntad dentro de lo contratado, el maestro de la Cueva, al hacer el estudio de los supuestos del contrato colectivo de trabajo, analizando las ideas sustentadas por León Duguit, Maurice Hauriou y Hugo Sinzheimer, dice: "El contrato colectivo del trabajo tiene

como supuestos, la autonomía aprovechada únicamente al empresario; cuando el Estado aceptó la autonomía a la empresa, se introdujo un cambio en los supuestos del derecho de la empresa: En el pasado era suficiente la autonomía de la asociación profesional. Esta autonomía de la asociación profesional, dice Sinzheimer, debe entenderse en un doble sentido: Autonomía para dictar la organización interna y producir, por ese camino, un primer derecho autónomo; y autonomía para crear, en acuerdo con el empresario, el derecho que regule las relaciones entre el Capital y el Trabajo."[46]

De esta manera, podemos decir que, cada contrato es una manifestación objetiva de derecho autónomo, que tiene vigencia incondicionada sobre todos los trabajadores de la empresa, sin distinguir ni reparar si son o no miembros del sindicato contratante. En consecuencia, los contratos colectivos de trabajo se reciben como fuentes del derecho y como fórmulas adecuadas para encauzar la elaboración democrática de este derecho. Son, en fin, la expresión de una nueva teoría constitucional que confía en los particulares la inmediata y directa ejecución de sus principios.

En renglones anteriores hablamos del origen de la denominación contrato colectivo y dijimos que es de esencia cien por ciento civilista. No creemos necesario detenernos a analizar el problema planteado por los tratadistas con respecto a la terminología, ya que la doctrina no se ha puesto de acuerdo acerca de si se trata de un verdadero contrato, por su forma, contenidos y

---

[46] Cit. por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit. p. 555.

efectos. Incluso el término ha sido adoptado por la OIT, es de convención colectiva del trabajo, que tiene el defecto de involucrar el acto que le dio origen, o sea la convención o reunión de las partes contratantes, con la propia norma jurídica resultante, que es el acuerdo o convenio.

En nuestro concepto el contrato colectivo no es contrato ni es colectivo. El contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un contrato con arreglo a la posición clásica, en virtud que constituye un principio fundamental del contrato al estar regido por la voluntad de las partes que lo celebran, y producir efectos jurídicos limitados a las mismas partes; en tanto que el contrato colectivo de trabajo, la voluntad de las partes contratadas, esto es, los representantes del sindicato y de los patrones, no pueden modificar las normas del contrato colectivo una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecerse normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores, consagrados en la ley. Por otra parte, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a personas que no son parte del contrato, puesto que son obligatorios para trabajadores que entran al servicio del patrón, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebró, al no pertenecer al mismo.

Tampoco es colectivo, porque no está en función de número sino en razón del interés profesional. Así, puede darse el caso de que seis trabajadores

sindicalizados puedan provocar la firma del contrato colectivo aun cuando un millar de los trabajadores de la empresa sean libres.

La exposición de motivos de la nueva ley, al referirse al problema comentado dice: "Al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución". [47]

Respecto a la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, podemos decir que los derechos de éstos son irrenunciables y debemos entender como tales, todos los consagrados a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Ejemplo de estos derechos señalamos entre otros los siguientes: derecho al salario, al reparto de utilidades, vacaciones, seguridad social, aguinaldo, días de descanso, indemnización por despido, etc..

---

[47] TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p.601.

CAPITULO CUARTO

LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

La doctrina y la legislación más extendidas muestran una hostilidad con respecto a las cláusulas de exclusión y de ingreso. Se les tiene por contrarias al sistema de libre afiliación sindical e indirectamente como limitativas de la amplitud del derecho de sindicalización. De ahí que el debate jurídico en torno a la cláusula de exclusión y de ingreso no pueden prescindir de su encuadramiento en el ámbito más amplio del derecho de sindicalización y de la libertad de afiliación sindical. Cláusula de exclusión, cláusula de ingreso. Libertad de afiliación sindical y derecho de sindicalización, forman aspectos de necesaria vinculación en el campo del derecho laboral.

1.- Supuestos exigibles para su aplicación.

Para el desarrollo de este inciso, hemos considerado práctico y necesario, hacer la transcripción de las disposiciones tanto legales como Constitucionales para determinar los mecanismos por los que operan las cláusulas de exclusión sindical.

En primer lugar el artículo 5° de la Constitución nos dice que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero,

o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...".

A su vez el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI, también consagra un derecho especificamente a favor de la clase obrera y la patronal al establecer que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

En el mismo artículo 123, sólo que en la fracción XXII, se garantiza el respeto al derecho mencionado en el párrafo anterior, que favorece al trabajador, en los siguientes términos: "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...".

En la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también encontramos algunas disposiciones relacionadas con el tema que nos ocupa, y que a semejanza de los preceptos constitucionales enunciados, tienden a proteger la libertad sindical del trabajador y también la que corresponde a la clase patronal.

El artículo 357 del ordenamiento legal laboral, se refiere al derecho en general que asiste tanto al trabajador como al patrón, al establecer que: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

En el artículo 358 de la Ley Federal del trabajo se consagra la protección a la garantía establecida en el artículo 357, pues en el se señala que: "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.

Actualmente en nuestra legislación laboral encontramos dos tipos de cláusulas de exclusión: el primero que se denomina cláusula de exclusión por admisión o ingreso y el segundo, cláusula de exclusión por separación, ambas cláusulas se encuentran consignadas en el artículo 395 de la Ley Federal de 1931, las consignamos por separado, pues la primera se establecía en el artículo 49 y la segunda en el artículo 236.

La cláusula de exclusión por admisión doctrinariamente es una obligación contraída por el patrón y consignada en el contrato colectivo, la cual consiste en la obligación de utilizar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato y los cuales son propuestos por él.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Una de las finalidades que se persiguen al establecer la cláusula en el contrato colectivo de determinada empresa, es limitar la facultad del patrón a elegir libremente los trabajadores que han de prestar sus servicios, medio por el cual podría fácilmente valerse para debilitar el movimiento sindical o de plano desaparecerlo de su empresa, creando un derecho a favor del sindicalizado, que redunda en beneficio del trabajador sindicalizado y una obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento puede dar paso al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores para obligarlo al cumplimiento.

Encontramos también una limitación en la aplicación de está cláusula establecida en el artículo 395 de la Ley Laboral que nos dice: "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 anteñoridad 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..." de lo que se desprende de esta cláusula, se limita a los miembros del sindicato contratante o que pide revisión que celebra o que pide se incluya la cláusula de exclusión.

El artículo 450 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos señala las consecuencias jurídicas que se producen por el incumplimiento por parte del patrón de la cláusula de exclusión, el que consiste en la huelga de los

trabajadores, pues el incumplimiento del contrato colectivo en general y de manera individual, el medio para exigir el cumplimiento o la revisión del mismo, es la huelga.

La cláusula de exclusión por separación consiste en la obligación que contrae el patrón, impuesta por dicha cláusula establecida en el contrato colectivo, en el deber que tienen de separar del trabajo al obrero que renuncie o sea expulsado del sindicato, la cláusula se encuentra en el artículo 395, último párrafo de la Ley Laboral.

Tratándose de que el trabajador renuncie al sindicato, se deberá comprobar plenamente por el mismo, que el trabajador no haya sido objeto de ningún medio para obligarlo a separarlo de él, y que la separación haya sido producto de la voluntad libremente manifiesta, sin coacción exterior ninguna, en una palabra, que la renuncia haya sido verdadera.

La cláusula de exclusión por admisión al igual que la cláusula por separación, son parte integrante del contrato colectivo y por lo tanto, su incumplimiento produce necesariamente la violación del mismo, por lo que ya hemos dicho con relación a la segunda, su observancia se podrá exigir por medio de la huelga.

El Dr. Mario de la Cueva opina que: " La cláusula de exclusión por admisión, requiere una reglamentación más adecuada, dejándole al patrón ciertas facultades para rechazar a determinados trabajadores, aun cuando sean propuestos por el sindicato, pues éstos, en un momento dado podrían ser perjudiciales a la buena marcha de la empresa. No estamos de acuerdo con esta opinión, pues lo que se debe de considerar por el patrón, es su eficiencia en el trabajo y si no lo es, lo puede rechazar y exigir al sindicato otro con los requisitos exigidos para que desempeñe bien el mismo y que la empresa tenga buena marcha y progreso".[48]

La consecuencia de la expulsión del trabajador de la organización sindical, es la separación de la empresa, debe de tenerse también cuidado en comprobar de que la expulsión se resolvió después de la observancia de los requisitos señalados por el artículo 371 en su fracción VII, tal es como que la causa de expulsión sea por un caso expresamente señalado por los estatutos del sindicato, que para tal efecto haya reunido la asamblea de trabajadores, que la resolución haya sido tomada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, como lo señalamos anteriormente.

Históricamente se ha pretendido encontrar justificación de la existencia de las cláusulas de exclusión basándose ante todo de que se trata de un medio de

[48] DE LA CUEVA Mario. T. II. Ob. cit p. 386

la clase obrera, para contrarrestar y en contra de la oposición que existía tanto por parte del Estado como por los patrones, a la existencia de organizaciones de trabajadores, pues aun de reconocida su legitimidad, éstas fueron objeto de constantes ataques, por parte de los patrones que las desconocieron, valiéndose de diversos medios para tratar de desaparecerlas, el medio más comúnmente usado consistía en emplear los servicios de trabajadores libres, a los trabajadores, sindicalizados los hacían a un lado.

El trabajador ante esta actitud de la clase patronal y muchas veces el mismo Estado, respondió exigiendo el establecimiento de la cláusula de exclusión de ingreso, pero la clase patronal maquinó otros medios para debilitar las asociaciones obreras, consistentes algunos como el ofrecimiento de determinados privilegios, como mejores sueldos, mejores puestos, etc. a los trabajadores que se separan de la organización sindical, a la cual pertenecían, la exigencia de la implantación de las cláusulas de exclusión por separación, fue la respuesta de los trabajadores a esta actitud de los patrones.

En resumen podemos señalar que: la cláusula de exclusión de ingreso, tiene por objeto el obligar al empresario a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato.

De esta manera, encontramos una amplia similitud con las estipulaciones que eran aplicadas por las corporaciones en la edad media.

Esta cláusula tiende a lograr una total unificación de la clase trabajadora, evitando que se torne en instrumento patronal que imponga las condiciones de trabajo que el empresario imponga arbitrariamente por faltar organismos obreros que vigilen el respeto a la dignidad de los trabajadores y aseguren el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

El principal efecto de la cláusula de exclusión de ingreso, es como ya lo hemos desarrollado, la limitación que impone al empresario en su facultad para escoger libremente a su personal. Esta limitación se hace patente en la realidad, en la forma siguiente: Cuando en la empresa exista una vacante, el empresario está obligado a dar aviso al sindicato de la vacante existente, para que el sindicato le envíe al trabajador que la ocupe, no pudiendo el empresario faltar a esta obligación de dar aviso al sindicato ni tampoco contratar a un trabajador libre.

La obligación del patrón de dar aviso al sindicato está consagrada en la fracción XI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: " Son obligaciones de los patrones: "XI... poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse".

Puede llegar a pactarse en el contrato colectivo, que si el sindicato no envía en un corto plazo de 72 horas a un trabajador para que ocupe el puesto, el empresario podrá emplear a un trabajador libre.

Así pues, el empresario puede llegar a señalar en el contrato colectivo para su protección, un periodo de prueba, el que servirá para que el trabajador que ha sido propuesto por el sindicato, demuestre que es apto para desarrollar la actividad que dentro de la empresa ha quedado vacante. Esta facultad queda perfectamente justificada, dado que no puede aceptarse por ineptitud, impericia o incluso mala fe del trabajador propuesto, y se ponga en peligro la estabilidad de la empresa dañando así una fuente de trabajo en la cual laboran otros más trabajadores que también podrían salir perjudicados.

Consideramos necesaria la creación por parte de los sindicatos de escuelas, seminarios o programas de mejoramiento y capacitación que abarque, si no la totalidad, si al menos la mayoría de las especialidades técnicas existentes, para que de esta manera sus agremiados puedan obtener en primer lugar un trabajo mejor remunerado y además un más rápido ascenso.

2.- Consecuencias por aplicar la cláusula de exclusión para el sindicato y para el patrón.

Los hombres amantes de la libertad siempre luchan por que se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos el que prefiera. Solamente para mencionar dos países en donde han sido exploradas estas ideas podemos mencionar Francia y los Estados Unidos de Norteamérica. En la primera hubo un largo periodo en la que la intervención de la Corte de Casación tuvo que asegurar el respeto de dos principios: la defensa de los asalariados sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por una parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigarse, en cada caso, las razones que mediaron para que el patrón procediera a rechazarlo. Por otra parte, la propia Corte, sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, por que se había separado del sindicato, o por que se rehusaba a ingresar a él. En la ley del 27 de abril de 1956 quedaron consagrados esos principios: "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer al

sindicalismo son juzgadas desfavorablemente y aun condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa". [49]

Entre nosotros el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1931, que fue enviado al congreso, consagraba el principio de libertad sindical y así fue aprobado, estableciéndose en el artículo 234, lo siguiente: "se forman sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Más aun, el legislador, que mostró suma cautela al señalar sanciones de inexistencia, consideró de tanta importancia el respeto al principio contenido en el artículo 235, ordenó: "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no-puesta. Debemos aclarar que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda negativa".[50]

"A pesar de lo anterior, las Cámaras adicionaron estos preceptos con otro artículo que tomó el número 236, en que se anula el principio de libertad sindical pues se establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la

[49] GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. p. 381.
[50] GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. p. 282.

separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión."[51]

En la ley actual se dejaron íntegramente los preceptos del anterior ordenamiento, pues el artículo 357 nos dice: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. El siguiente precepto o sea el 358 ordena: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezcan 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".

Sin embargo, en el artículo 395 se autoriza la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación, ya que textualmente se dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera 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

[51] DE LA CUEVA, Mario. T. II. Ob. cit. p. 398.

el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Consideramos que en la actualidad las dos cláusulas de exclusión en la práctica se han prestado a los abusos más censurables y en ocasiones bochornosos, la de ingreso, lisa o llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, pueden paralizar a un departamento o sección importante. En algunos contratos colectivos, se ha atemperado ese vigor, estableciéndose que si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene el derecho de contratarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión.

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en las manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de esta han satisfecho venganzas personales, sirve para amedrentar a los trabajadores que no se plieguen a las consignas sindicales, así impliquen faltas al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura sindical y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional.

La cláusula antes citada, tiende a ser muchas de las ocasiones una especie de yugo para el trabajador que lo ata y apega al sindicato, ya que el patrón en muchas de las veces utiliza o compra a los dirigentes sindicales para que por medio de esta cláusula, no se cumpla con los verdaderos derechos del trabajador que en relación al trabajo se refiere.

En resumen quiero señalar que la cláusula de exclusión por separación es meramente un arma de presión en poder del sindicato contra el trabajador, razón por la cual en el capítulo subsecuente analizaremos con más detalle.

3. - Comparación del artículo 123 Constitucional y el 395 de la Ley Federal del trabajo.

El artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XVI preceptúa tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

Como se puede observar el artículo en cita consagra garantía a favor de la clase trabajadora y la personal respetando el derecho de asociación.

La libertad de asociación profesional reconocida en la fracción XVI del apartado "A" del artículo citado. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta, puesto que la libertad sindical no es absoluta y que en el caso de

referencia, el interés particular del trabajador queda sometida a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa lo siguiente:

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.

Como se puede advertir, de lo anterior podemos señalar diciendo que, lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo contraría además lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 que contiene el principio de la libertad de sindicalización, por cuanto que tiende a impedir el libre ejercicio de la misma en su aspecto negativo; aun podemos tachar la nulidad de tal cláusula, pues encuadra perfectamente en el supuesto de la fracción XXVII, inciso "h" del

artículo 123 que establece: "Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".[52]

En resumen queremos decir que en la cláusula de exclusión se establecen las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley, que impone al empresario la obligación de contratar únicamente a los trabajadores miembros del sindicato titular de dichos instrumentos o a separar del empleo a aquellos que renuncien o sean expulsados de la organización profesional.

"En sentido estricto, la cláusula de exclusión, exclusión por separación, es la normación del contrato colectivo que consigna la voluntad de los contratos 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. Es esta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo". [53]

La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras

[52] MUÑOZ, Ramón. Derecho procesal del trabajo. Séptima edición. Porrúa México, 1998. p. 238
[53] Diccionario Jurídico Mexicano. T.VII.Décima edición, Porrúa México, 2000. p. 801.

organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.

Su aplicación esta condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el contrato colectivo ya que el trabajador que sea expulsado o que renuncie se encuentre afiliado al sindicato titular.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él de dichas cláusulas (artículo 395, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

En la comparación de los preceptos tanto constitucional como laboral, encontramos un contrasentido, ya que en el primero el trabajador goza de una libertad de asociación y en el segundo, esta libertad se limita y aunque en teoría debería de aplicarse o se aplica, en la práctica vemos que desgraciadamente no pasa así, pues continuamente se observan casos en los que los obreros que laboran en las fábricas del país no gozan de los mismos derechos de aquellos que si están sindicalizados.

La disposición del artículo 395 contraría también las siguientes Garantías Individuales que más adelante explicaremos:

1° La libertad de trabajo reconocido en el artículo 5° Constitucional al impedirse al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, a la actividad, profesión u oficio de su preferencia.

2° La libertad política de asociación reconocida en el artículo 9° Constitucional. A este respecto, se ha cuestionado que la libertad genérica de asociación es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3° La prohibición constitucional de hacerse auto justicia (artículo 17 Constitucional). Esta observación se ha rebatido afirmando que no tiene relación con está cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.

4. - Análisis de la Constitucionalidad o Inconstitucionalidad de la cláusula de Exclusión.

El problema de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión ha sido largamente debatido, dándose opiniones tanto en uno como en otro sentido, a

cual más de todas valiosas y de importancia para la resolución del problema, sin embargo, la discusión es más enconada y las opiniones más diversas cuando se trata de resolver el problema relativo a las cláusulas de exclusión por admisión, pues en lo que se refiere a la exclusión por separación, los criterios prácticamente se han unificado, proclamándose por la inconstitucionalidad de la misma, tanto en la doctrina como en las diversas Leyes se ha rechazado esta cláusula.

Considerada la libertad de asociación como un derecho, reviste dos aspectos tanto el positivo consistente en la facultad de asociarse y que tiene su necesario correlato en sentido negativo consistente en facultad de no asociarse, además apoyarlo en la libertad de trabajo, se da un argumento que sostiene la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por considerarla violatoria de las garantías mencionadas.

El argumento anterior, los sostenedores de la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión responden que éstas se justifican con las finalidades que persiguen y que se caracterizan principalmente en la intención de proteger a las asociaciones profesionales frente a la clase patronal que pretende la desaparición de las mismas: se pretende a través de las cláusulas de exclusión la consolidación del sindicato, organismo creado para velar por los intereses de la clase trabajadora, por lo que no podemos admitir que se use como medio de presión en contra del trabajador, sino como garantía de un grupo social frente a otro.

Ya en alguna parte de este trabajo lo hemos dicho y ahora lo volvemos a repetir, que de ninguna manera negamos la finalidad que se pueda perseguir, a través de la implantación de estas cláusulas y que desde el punto de vista doctrinario estamos con ella, pero creemos que a pesar de todo, el problema reviste dos aspectos, o sea que no solamente se pretenda justificarla doctrinariamente sino desde el punto de vista legal, encontrando su apego y respeto a las garantías sociales consagradas en la Constitución, así como su conformidad respecto de los preceptos de la ley del trabajo.

Consideramos que estas cláusulas se encuentran en discordancia con los preceptos mencionados, sobre todo porque limitan la libertad de asociación profesional, aún cuando, como lo dice el Doctor Mario de la Cueva, "los detractores de la cláusula de exclusión están colocados en una situación jurídica inadmisible" [54]. No creemos que esta aseveración sea del todo acertada, ya que ante todo se debe estar apegado a derecho, y respetando las garantías individuales y sociales consagradas por la Constitución, sin pretender sacrificar unas por otras, sino tratando de adecuar unas y otras. Además, el derecho de asociación profesional es un derecho general y por lo tanto, una garantía social; de manera que la actitud individualista que se pretende atribuir a los detractores de estas cláusulas, no existe realmente, puesto que se pretende el respeto de una garantía social.

[54] DE LA CUEVA, Mario. T. II. Ob. cit. p. 306.

"Tanto la doctrina como las diversas legislaciones extranjeras, se han pronunciado en forma casi invariable en contra de las cláusulas de exclusión, sobre todo de la exclusión por separación, que como ya dijimos, ha sido la más duramente atacada, aun por aquellos que opinan a favor de la de admisión. En Francia, por ejemplo, ha sido francamente rechazada la cláusula de exclusión por separación, aun cuando la de exclusión de ingreso también ha sido duramente atacada, pero sin unificarse las opiniones".[55]

En Bélgica se sostiene, según trascripción que hacemos, la opinión citada por Mario de la Cueva, que servirá para orientar nuestro criterio, respecto a lo que se piensa en este país en lo que se refiere a las cláusulas de exclusión: "Existen actos determinados de presión, que presentan una especial gravedad. Constituye un acto de presión evidente el uso del contrato como instrumento destinado a encadenar la libertad del contrato de trabajo, como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación. Sería desnaturalizado el espíritu del contrato de trabajo, aplicarlo a fines para los que no ha sido constituido. Cuando el patrono notifica al obrero que no lo enrolará o le despedirá si no se afilia o se aparta de una asociación determinada, usa el contrato como un medio de coacción para impedir al obrero use como mejor le convenga una facultad que le reconoce la Constitución de ese país".[56] La opinión que hemos trascrito, se ajusta perfectamente a nuestro criterio y creemos que expone claramente el

---

[55] DE LA CUEVA, Mario, T. II Ob. cit. p. 389.
[56] Ibidem p. 403.

problema suscitado por las cláusulas de exclusión y que se encuentran consignadas en el contrato de trabajo.

Tanto en la doctrina jurídica española como en el viejo derecho alemán, citados también por Mario de la Cueva, " existe un criterio opuesto a la admisión de la licitud de las cláusulas de exclusión, tomando también como base de su postura, la violación a la libertad de asociación profesional, tanto en su sentido positivo como negativo, declarándose por lo tanto, partidario de su no aplicación"[57]

"En México tanto la cláusula de exclusión de ingreso como la de exclusión por separación, han sido incluidas dentro de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto se admite la licitud de las mismas, solo que según lo que podemos deducir de la lectura de los artículos 352 y 358 de nuestra ley, encontramos una notoria contradicción entre lo establecido por uno y por otro y los efectos que pueden producirse en la realidad mediante la aplicación de las cláusulas de exclusión, que se encuentran consignadas en el artículo 359 de la misma Ley".[58]

Estas disposiciones que acabamos de mencionar, corresponden esencialmente a lo que se disponía en los artículos 235 y 236 de la Ley Federal del

[57] VELASCO, Gustavo. Legislación del trabajo desde el punto de vista social y económico. Quinta edición Hara, México 200. p. 202.
[58] Ibidem p. 203.

Trabajo en 1931, así como al 49 de la propia Ley. En principio se establece un derecho de que pueden hacer uso tanto los trabajadores como los patrones consistente en la facultad de agruparse en sindicatos tanto unos como otros, garantizándose también la libertad sindical en el sentido de que "a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", aun más, se agrega que cualquier disposición que viole lo anterior se tendrá por no-puesta, con lo que afecta de nulidad a todo acuerdo existente en tal sentido, desde sus inicios, esto en nuestro concepto bastaría para no admitir la existencia de la cláusulas de admisión, sin embargo, no sucede así, como más adelante veremos.

Como decíamos no obstante el Establecimiento de tales derechos en las disposiciones mencionadas, así como la protección que se establece para los mismos en la propia ley, el artículo 395, inviste la licitud a las cláusulas de exclusión, que en nuestro concepto violan tales derechos, tanto en el caso de separación del sindicato, como en caso de que el trabajador por alguna causa se niegue a afiliarse a la asociación profesional, no alcanzamos a captar el objeto que pueda perseguir la ley, reconociendo primero un derecho, el de asociación profesional y revistiendo posteriormente de licitud las maneras por las que se puede hacer imposible el libre uso de este derecho; esto nos parece una contradicción en la ley que en un momento dado grave perjuicio en contra del derecho que, primero le es otorgado al trabajador, pero del cual puede ser privado posteriormente por un medio señalado en la misma ley.

Constitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión. Se ha pretendido encontrar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por admisión, en una supuesta limitación a la libertad de trabajo establecida en el artículo 5º Constitucional, sin embargo, nosotros creemos que sea esta disposición la que sufra la violación considerando que: "Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en determinada empresa, o sea, nadie puede obligar a una persona en nuestro derecho positivo, a que le dé trabajo; o bien, la negativa de un empresario no viola los derechos de las personas que reciban la negativa"[59]

La anterior observación hecha por Gustavo Velasco la encontramos acertada y sólo podríamos hablar de una violación a la garantía establecida en el artículo 5º Constitucional, en el supuesto caso de que a una persona se le obligue a desempeñar algún trabajo por el cual no siente ninguna inclinación y por el contrario le desagrada, por ejemplo, una persona es obligada a dedicarse al trabajo del ferrocarril cuando el que le agradaba es el de la agricultura, o cuando habiéndose obtenido título de Abogado, se le obligue a dedicarse a la ingeniería; es en estos casos cuando se estaría violando la libertad de trabajo y es que lo que se trata de proteger con esta garantía es la inclinación del individuo a desempeñar las labores que más estén de acuerdo con sus aptitudes, conocimientos, capacidad y ambiciones, pues este es el medio de

[59] VELASCO, Gustavo. Ob. cit. p. 291.

realización del individuo y a través del cual consigue los fines que se ha propuesto.

Nuestra afirmación de que la cláusula de exclusión por admisión es inconstitucional, se funda no en que se trate de una violación a la libertad de trabajo, sino que su aplicación trae como consecuencia una violación a la libertad de asociación, tanto considerado como un derecho en general, que compete a todo individuo, como cuando hablamos de la libertad de Asociación Profesional, que favorece exclusivamente a la clase trabajadora o patronal; la primera se encuentra consagrada en el artículo 9° de nuestra Constitución, y la segunda en el 123. Fracción XVI de la misma Constitución.

"Todo derecho lo podemos considerar bajo dos aspectos: podemos encontrar en él la posibilidad de conducimos de dos formas distintas cuando vayamos a hacer uso de él; el reconocimiento de tal derecho, tiene un doble efecto: primero que se tiene la facultad de hacerlo efectivo; segundo que se puede rehusar a él y no ejercitar la facultad que nos concede, pudiendo incluso ser ignorado por la persona a quien favorece."[60]

---

[60] DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. Ob. cit. p. 328.

Ese mismo doble aspecto de que hablamos en el párrafo anterior, lo podemos encontrar tanto en la libertad de asociación en general, como en la libertad de asociación profesional.

La libertad de asociación consiste en el derecho de coaligarse, de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, la libertad de asociación profesional será en el caso específico inherente a una determinada profesión es decir, es una especie de la libertad de asociación y es con base en esto que consideramos que la cláusula de exclusión por admisión viola tanto una como otra, por lo tanto, a fin de darle más fluidez al desarrollo de nuestro trabajo, de ahora en adelante únicamente nos hemos de referir a la libertad de asociación profesional.

Como derecho decíamos el de asociación profesional reviste dos aspectos, pues mientras que por una parte otorga la facultad de asociación al trabajador, esta facultad tiene a su vez un correlativo, un efecto necesario consistente en la facultad de rehusarse a formar parte de ninguna asociación, sin que nadie lo pueda obligar por ningún medio a hacer uso de tal derecho; éste es el derecho considerado tanto en su aspecto positivo, asociarse, como negativo, rehusar libremente a asociarse o retirarse de la asociación profesional, cuando así lo desee.

Así pues, consideramos que la cláusula de exclusión de ingreso, si implica una violación a la libertad de asociación profesional, considerada ésta en su aspecto negativo, ya que mediante ella se obliga al trabajador a entrar a formar parte de un sindicato, aún en contra de su propia voluntad, es una especie de coacción y en caso de que el trabajador no se apegue a ella, le será imposible obtener el trabajo, el cual es el medio que le proporciona la subsistencia y perderlo sería perder la fuente de ingresos que le sirve para sostenerse asimismo y a su familia.

Si el trabajador y nos referimos únicamente a él porque es al que afectan las cláusulas de exclusión y no al patrón, tiene derecho, tal y como lo establece la Constitución a coaligarse formando sindicatos, debe también tener el derecho a no hacerlo y ese derecho no se le debe coartar por ningún motivo y en ningún caso, salvo los señalados por nuestra Carta Magna y por tal razón es que consideramos a la cláusula de exclusión de ingreso, violatoria de la Constitución y consecuentemente de lo dispuesto en los artículos 357 y 358 de la Ley del Trabajo.

Mario de la Cueva se inclina por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso, "considerando que los derechos individuales no deben ser ilimitados, sino que deben encontrarse restringidos por la existencia de derechos sociales, a los que en un momento determinado se deben dar preferencia; no negamos lo acertado de esta afirmación, pero no la podemos admitir como argumento, a favor de la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y tampoco, lo

podemos aceptar como una regla general, pues si bien los derechos sociales ponen cierto límite a los derechos individuales, se debe buscar la manera de que no los excluyan totalmente de no sacrificar el uno por el otro, sino de tratar de que coexistan ambos por medio de una mejor legislación en donde se respeten ambos derechos".[61]

También se toma como argumento de la cláusula de exclusión por admisión, la finalidad que con su implantación se persigue y que es la lucha por la consolidación del sindicato, tratando de orillar a los trabajadores a unirse para defender sus intereses frente a la clase patronal; ya nos hemos referido con anterioridad a este objetivo atribuido no solamente a la cláusula de ingreso, sino también a la de separación y hemos manifestado nuestro acuerdo con tal finalidad, pronunciándonos a favor de ella.

Sin embargo, nosotros consideramos que al hablarse de legitimidad de determinada institución a la que se pretende revestir de tal característica, se trata de dar a entender que la mencionada institución se encuentra apegada a la ley y a la Constitución, respetando lo establecido en ellas; creemos, no obstante que, éste no es el caso de la cláusula de exclusión de ingreso, aun cuando su objetivo el que ya dijimos consideramos laudable, sea la consolidación de las asociaciones profesionales, la defensa de los trabajadores en contra de las

---

[61] DE LA CUEVA, Mario. T. II. Ob. cit.. p. 312.

maniobras del patrón tendientes a eliminar las agrupaciones obreras y que se traducirían en la contratación de trabajadores libres, lo cual debilita la fuerza de las asociaciones profesionales dentro de una empresa.

Cuando se cita como argumento de legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso, la finalidad que con su establecimiento se persigue, creemos que se está confundiendo el término, pues tal finalidad lo único que logra es una justificación de la cláusula de ingreso, pero de ninguna manera la reviste de legalidad, ya que en nuestro concepto, existen ciertas disposiciones tanto constitucionales como de la Ley del Trabajo, que con la aplicación de la cláusula que estudiamos serían violadas.

El problema se presenta complicado y la solución no parece sencilla, pues no podemos negar que el objetivo perseguido con el establecimiento de la cláusula es favorable al trabajador, pero tampoco debemos perder de vista que las consecuencias que se pueden presentar violan ciertos derechos de asociación y permanencia en el trabajo, por lo que debemos ser cuidadosos con la solución del problema, Adoptando una postura radical extremista, la solución sería despojar a la sindicalización del carácter de derecho y transformándolo en un deber con el que debe cumplir el trabajador, pues dejando de existir como tal también dejaría de existir la violación, con lo que el problema quedaría solucionado: pero aquí encontramos el inconveniente de que el ingreso a la asociación sería obligatorio, y tal vez el trabajador no cumpliría satisfactoriamente

con la misión que se le encomendara haciendo a la larga, negatoria la existencia de sindicatos.

Tal vez la solución más adecuada podría ser la de dejar al patrón, la facultad de emplear a trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando éstos concurran a solicitar empleo, junto con trabajadores pertenecientes al sindicato y propuestos por el mismo, pues en tal caso, el patrón considerándolos a ambos en igualdad de circunstancias, estaría obligado a emplear al último, es decir que se dejaría subsistente la cláusula de preferencia sindical, con lo que se respetaría tanto el derecho del sindicato de proponer su candidato a obtener el empleo, como el derecho del trabajador libre, ya que la sindicalización sería un requisito para obtener el empleo y no una obligación para el trabajador, que al no cumplirla no tiene ninguna posibilidad de trabajo, esto se lograría con los puestos no controlados por el sindicato, otorgándole de esta manera cierta libertad de elección al patrón, que ya no está supeditado únicamente a lo que el sindicato le proponga, pues en caso de que éste no propusiera a ningún trabajador, el patrón emplearía un trabajador libre. La solución sin embargo, ya dijimos, no nos satisface plenamente, pues de cualquier manera sigue existiendo cierta presión que constriñe al trabajador a sindicalizarse, por lo que la solución es únicamente en parte y no resuelve el problema.

Constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por separación.- Contrario a lo que ocurre con la cláusula de exclusión por admisión, en lo que se refiere a la de

separación, prácticamente no existe discusión, pues es opinión casi generalizada, que se debe rechazar su constitucionalidad, fundándose principalmente en que estando generalizada, la libertad negativa de asociación por la Ley fundamental, no puede una ley ordinaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, desvirtuar tal derecho.

"Mediante la cláusula de exclusión por separación, convenida y aceptada en el contrato colectivo, el patrón adquiere una obligación que le es impuesta por el sindicato y que consiste en separar a los trabajadores de su trabajo, cuando hayan caído en alguna de las situaciones siguientes:

A) Haber renunciado a seguir formando parte del sindicato; y

B) Haber sido expulsado del mismo por haber incurrido en alguna de las faltas señaladas en los estatutos". [62]

En el primer caso, el trabajador en forma voluntaria decide separarse del sindicato, es decir que esta haciendo uso de su libertad negativa de asociación profesional, pero el ejercicio de ese derecho se ve prácticamente desvirtuado por la sanción a que se hace acreedor el trabajador, y que consiste en la pérdida del empleo.

[62] ÁLVAREZ, Oscar. Ob. cit. p. 171.

En el segundo aspecto que nos presenta esta cláusula podemos incluso encontrar la existencia de una doble sanción en contra del trabajador, pues además de la que le impone el mismo sindicato, consistente en su expulsión del mismo, se le condena también a la pérdida de su trabajo, lo que ya si es una sanción demasiado grave, por alguna falta a los estatutos del sindicato.

Si como afirman los defensores de la cláusula de exclusión por separación, esta tiene como finalidad evitar el desmembramiento de la asociación profesional, su aplicación sería posible, solo cuando el obrero, sirviendo a los intereses del patrón y de acuerdo con él, se separara del sindicato, o bien cuando es expulsado del mismo por alguna maniobra tendiente a servir a los intereses del patrón, es decir, cuando se demostrara que se encontraba en el seno del sindicato, únicamente como medio por el cual el patrón pretendiera que se desmembrara la organización.

Aún en los casos señalados en el párrafo anterior, la cláusula de exclusión por separación es contraria al principio de justicia y al derecho, en virtud de que se establecen sanciones en forma unilateral, es decir que aun cuando haya solución entre el trabajador y el patrono tendiente a perjudicar al sindicato, solamente el primero está sujeto a recibir el castigo, quedando libre de toda sanción el empresario, o sea se descarga la posibilidad totalmente sobre el trabajador, lo cual es francamente injusto, pues crea una situación de desigualdad

desventajosa para el trabajador. Esta es la parte más débil en las relaciones obrero- patronales.

Existe contradicción manifiesta entre las cláusulas de exclusión por separación y la libertad positiva y negativa de asociación profesional, cuando el trabajador rehúsa a seguir perteneciendo a un sindicato, esta haciendo uso de su libertad negativa de asociación y no puede ser obligado a permanecer en esa asociación y ese derecho se encuentra garantizado por la Constitución, de tal manera que ninguna ley secundaria, puede limitarlos; ahora bien, sólo los actos ilícitos están provistos de sanción por el Estado y esa sanción de que están provistos, se señalan en las leyes, pero ya la separación voluntaria de un sindicato por parte del trabajador, de ninguna manera es una acto ilícito, sino totalmente lo contrario, es el ejercicio de un derecho y esto no debe ser sujeto a ninguna sanción, por lo que consideramos que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, está violando la libertad negativa de asociación.

En el segundo caso, cuando la cláusula se aplica por expulsión del sindicato, la propia Constitución reconoce la existencia de grupos sociales y estos grupos sociales tienen la facultad de exigir a sus miembros el cumplimiento de las obligaciones sociales que contraen al ingresar al grupo y en caso de que no lo hagan así, se harán acreedores a las sanciones aplicables y en el caso concreto de que nos ocupamos consisten en la expulsión del trabajador de la organización sindical.

Los trabajadores son responsables de los daños y perjuicios que con su conducta causen al sindicato y por lo tanto, quedan obligados a la reparación del daño, pero estas sanciones son internas, es decir solo es posible aplicarlas dentro del grupo, pero de ninguna manera tiene la asociación derecho de aplicar sanciones externas, pues en virtud de la autonomía de que goza, pueden regular las actividades internas del trabajador, pero nunca puede legislar sobre las relaciones jurídicas externas; en otras palabras la asociación profesional está facultada para decretar la expulsión del trabajador de la propia asociación, pero su opinión no debe ser determinante en el despido del trabajador de la empresa.

La fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución, prohíbe al patrón que despida al trabajador sin causa justificada y no puede ser considerada como tal el ingreso a una asociación profesional, pues esto sería sólo el ejercicio de un derecho y como derecho en su aspecto negativo, el patrón no podría despedir al trabajador que se separe del sindicato, ya que ésta no sería una causa justificada; las cláusulas de exclusión son acuerdos entre el sindicato y el patrón, pero esto no quiere decir que a través de ellas se pueda violar la Constitución, ni tampoco crear causas justificadas de despido, de que se pueda valer el patrón para separar al trabajador.

El Doctor Mario de la Cueva cita otra pretendida justificación de la cláusula que estudiamos y la cual él mismo rebate y por medio de la cual se afirma que:

" Los contratos de los trabajadores se encuentran sujetos a condición resolutoria, consiste en la obligación por parte del trabajador de observar determinada conducta social y permanecer en la asociación profesional; sin embargo, tal cláusula estaría afectada de nulidad, pues consistiría en la renuncia del trabajador a su libertad de asociación y a sus derechos, a fin de obtener el trabajo, pues está expresamente prohibida por la Constitución en su artículo 5° , párrafo tercero, el establecimiento de pactos o convenios que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre."[63]

La cláusula de exclusión por separación, contraría además, lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 que contiene el principio de la libertad de sindicalización, por cuanto que tiende a impedir el libre ejercicio de la misma en su aspecto negativo; aun podemos tachar de nulidad tal cláusula, pues encuadra perfectamente en el supuesto de la fracción XXVII, inciso "h" del artículo 123 que establece la nulidad de cualquier estipulación, que "...implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Como vemos los argumentos de que se valen los diversos autores para tachar de inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, son prácticamente los mismos que nosotros esgrimimos para tratar de demostrar la

[63] DE LA CUEVA, Mario. T. II. Ob. cit. p. 413.

inconstitucionalidad también de la cláusula de exclusión de ingreso, pues nosotros tanto en uno como en otro caso consideramos violada la libertad de asociación profesional, pues mientras en un caso se constriñe al trabajador a que se afilie, ya que de lo contrario no obtendrá el empleo, en el otro se obliga al trabajador a permanecer en el sindicato, so pena de la pérdida del empleo.

Nosotros seguimos sosteniendo la inconstitucionalidad de ambas cláusulas, aún cuando sabemos que tal vez, en determinado momento, nuestros argumentos serán tratados como de un individualismo exagerado como dice Mario de la Cueva y aunque tal vez estemos pecando de dispositivistas, al pretender encuadrarnos perfectamente a la ley y principalmente a la Constitución, pero nos preguntamos ¿un trabajador sindicalizado a la fuerza, será capaz o tendrá la suficiente voluntad para cumplir con la parte que le corresponde de la función social que está encaminada a desempeñar el sindicato?, o será solamente un cuerpo más al momento de decidir sobre la titularidad del contrato colectivo, excepcionalmente puede serlo.

Se nos ocurre también preguntar ¿son estas las cláusulas de exclusión la forma adecuada para la consolidación del sindicato? Nosotros creemos que no, el sindicato se consolida cuando el trabajador se da cuenta de que es una parte dentro de un grupo social y que como integrante de ese grupo, está obligado a dedicar sus esfuerzos, y su lucha a la obtención de ciertos objetivos, favorables no

solo para el sindicato, ni para los trabajadores miembros de ese sindicato exclusivamente, sino para toda la clase obrera.

Nos repugna pensar que el trabajador llegue a considerar al sindicato como un trampolín para ingresar a una empresa o permanecer en ella, pues eso si sería desvirtuar el objetivo primordial de las asociaciones profesionales, ya que en tal caso, si estaría el trabajador persiguiendo un fin personal y egoísta, sacrificando el objeto social del sindicato; No debe de ninguna manera situarse al trabajador en la disyuntiva de sindicalizarse o no obtener el empleo, o bien, permanecer en el sindicato bajo la amenaza de ser separado de su trabajo en caso de no hacerlo.

5.- Consecuencias positivas o negativas por suprimir la cláusula de exclusión en los contratos colectivos.

Las consecuencias que pueden darse en caso de supresión de la cláusula de exclusión desde nuestro muy particular punto de vista y de acuerdo con nuestra tesis, deben ser positivas y son las siguientes:

I. Si se suprime tal cláusula, los sindicatos de trabajadores ya no tendrán derecho de pedir y obtener del patrón su intervención jurisdiccional ni medianamente parcial, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato cuando exista tal cláusula en el contrato respectivo.

II. La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es válido que su ejercicio implique la sanción de pérdida de empleo.

III. Con la supresión de la cláusula en cita, el contrato colectivo de trabajo dejaría de utilizarse como instrumento para resolver los problemas internos de asociación ya sea profesional, obrera u otra, ya que se pierde y se desnaturaliza su esencia.

IV. Si se suprime la misma, no se sujetaría al trabajador a pertenecer o no al sindicato, ya que la cláusula mencionada es contraria a la libertad de asociación y pensamiento.

En resumen queremos señalar que con la supresión de dicha cláusula se pretende erradicar el totalitarismo estatal aplicado a la clase obrera, ya que como dijimos anteriormente, los sindicatos han convertido a las cláusulas de exclusión en un instrumento de presión en contra de sus miembros.

Asimismo, los líderes se abstendrían de la venta de plazas y sobre todo se combatiría el charrismo sindical, ya que el patrón estaría en posibilidad de contratar a gente aunque no estuviere afiliada al sindicato. Combatiendo de esta manera el nepotismo que existe en los sectores de productividad del país.

Finalmente, consideramos que se terminaría con el riesgo que encierra la cláusula de exclusión frente al uso de ella, los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal.

6.- Propuesta de reforma al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo

Consideramos que debe modificarse la redacción del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Artículo 395: En el contrato colectivo de trabajo, se establecerá que el patrón admitirá como trabajadores a todas las personas mayores de 18 años, sin exclusividad del sindicato contratante. Y posteriormente en el plazo de treinta días contados a partir de su ingreso el trabajador de manera libre y responsable, decidirá si se afilia o no al sindicato contratante, gozando aquél de los mismos derechos y obligaciones que los afiliados. El patrón no podrá separar del trabajo al trabajador que haya pertenecido al sindicato y que posteriormente renuncie a éste.

De lo anteriormente expuesto se desprende y se colige que si el trabajador se afilia al sindicato tendrá obligaciones de trabajo con el patrón, a la vez que por dicha afiliación adquiere también obligaciones para con el sindicato; si no se afilia sus obligaciones laborales serán exclusivamente hacia el patrón, ya que el sindicato se vería impedido de exigirle el cumplimiento de obligaciones a favor de

éste, siendo claro que al igual que los trabajadores de confianza, recibirían todos los beneficios que por el contrato colectivo de trabajo reciban del patrón los trabajadores sindicalizados.

Como se puede observar en nuestra propuesta, creemos que debe prevalecer y respetarse el principio de libertad de asociación en los contratos colectivos de trabajo y gozar de los beneficios de dicho contrato, porque las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y sobre todo para que se tuviera una mejor visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres.

Las cláusulas de exclusión como sabemos no fueron obra de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos aun a las tradicionales del viejo derecho civil. Tampoco fueron obra directa de la revolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza de los derechos de los trabajadores. Que como tal deben de respetarse.

7.- La cláusula de exclusión no contemplada dentro de los casos a las excepciones a la estabilidad en el empleo que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de iniciar este tema es conveniente saber que la estabilidad en el empleo, es de gran importancia tanto para las empresas como para los trabajadores, porque la garantía de permanencia en un trabajo es una de las bases sobre las cuales se sustenta la armonía obrero patronal.

Ahora bien, Italo Morales en su libro la estabilidad en el empleo, la define como "un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."[64]

Pero adentrándonos al tema que hoy nos ocupa, creemos conveniente y necesario señalar lo establecido por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

---

[64] MORALES, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Sexta edición, Trillas, México, 1999. p. 38.

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ley,

entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha de los despidos hasta que se cumplimente el laudo.

Otro de los casos de terminación de la relación de trabajo, es precisamente la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, que ha quedado consignado en los artículos 947 y 948 de la ley reformada (1980) al indicar:

Artículo 948. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta ley.

Los preceptos anteriores frecuentemente se confunden con los artículos 49 y 50 de la legislación ordinaria. Toda vez que provienen de la misma fracción XXI del artículo 123 apartado "A" Constitucional; cabe mencionar, sin embargo, sus diferencias fundamentales.

La negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje, tuvo sus orígenes históricos en los deseos legislativos de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas económicos colectivos; de acuerdo con dicha hipótesis, las Juntas no tenían carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía se sancionaba con una indemnización.

Sin embargo, desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive los jurídicos, el precepto constitucional originó confusiones.

En efecto, basta pensar que en el caso de reclamarse indemnización por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una simple negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario y resultara así un pago muy inferior al de la obligación legal. Los abusos cometidos en casos de reinstalación, también se multiplicaron, según se ha expuesto a lo largo de este trabajo.

Cabe concluir, por lo tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por este precepto, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que se alude en los artículos 49 y 51, no tiene punto de identificación con el sometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo; basta un análisis meticuloso de la parte relativa para llegar a esta conclusión.

Los preceptos en cuestión indican:

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Luego entonces, sólo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieren al tribunal y que al dictarse el laudo condenatorio, la demandada invocó una causal de excepción; en caso

de aceptarse bajo ese calificativo, le permite sustituir el cumplimiento del fallo por el pago de las cantidades previstas por la propia legislación.

Resulta un error invocar la excepción al iniciarse el proceso o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis está condicionada al laudo condenatorio.

Algunas autoridades afirman que es preferible invocar desde un principio la circunstancia eximente para evitar pérdida de tiempo, lo cual demuestra una ignorancia absoluta en la interpretación.

En todo caso, el patrón que de antemano acepta cubrir la prestación en efectivo, para ser congruente con la Ley debe allanarse a la reclamación, haciendo notar a la Junta que al dictarse laudo condenatorio, demostrará la excepción y en esta forma se colocará dentro de la hipótesis prevista en tal concepto.

De las disposiciones más discutidas de la Ley Federal del Trabajo, aparece en el artículo 395, que consagra la cláusula de exclusión, derecho de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, para que el patrón admita únicamente como trabajadores, a sus miembros, y el de exigir, si así fue acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o se separen.

En el caso de la admisión, se le avisa por escrito al sindicato que existe una vacante o un puesto de nueva creación y éste debe enviar al candidato en un término perentorio. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón puede contratarlo libremente pero el trabajador debe ingresar al sindicato para iniciar la prestación de sus servicios.

Además, el patrón puede separar al trabajador como contrapartida, en los primeros 30 días de prestar servicios y sin responsabilidad alguna, si existió dolo o engaño en la contratación o proposición.

La aplicación del aviso de separación debe ser inmediata, con sólo recibir el oficio del sindicato; el patrón no puede calificar o prejuzgar la justificación de la medida ya que, de lo contrario, estaría ante la posibilidad de un emplazamiento a huelga por violación al contrato colectivo de trabajo.

Si el trabajador demanda la nulidad de la aplicación de la cláusula de exclusión y la Junta resuelve favorablemente, la responsabilidad del patrón se reduce a reinstalar al trabajador en su empleo, sin la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo, sino por la cláusula pactada y por decisión del sindicato.

Causa sui generis que puede dar por terminada la relación de trabajo, si se justificara plenamente la aplicación de la cláusula.

Por último, nos pronunciamos por la desaparición de la cláusula de exclusión por separación, ya que es notoriamente injusta y anticonstitucional.

8.- Criterios Jurisprudenciales recientes sobre la aplicación de la cláusula de exclusión sindical.

Han sido varios los criterios que la Suprema Corte ha dictado al respecto, de los mismos señalamos los más importantes:

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 ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley."[65]

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACION DE LA. Si se trata de aplicar a un trabajador la cláusula de exclusión, deben comprobarse las siguientes condiciones: que el trabajador a quien se pretende desocupar, pertenece al sindicato reclamante; que de conformidad a las prevenciones del contrato respectivo, se haga uso correctamente de la cláusula de exclusión, y que el

[65] Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLVI publicado en el apéndice 1917-2000. Quinta parte, México, 1998. p. 38.

trabajador afectado haya sido emplazado y notificado legalmente, para concurrir al juicio instaurado por el sindicato actor, a fin de darle la debida oportunidad de que exprese lo que a su derecho convenga y aporte ante las autoridades del trabajo, las pruebas correspondientes, y si no se llenan tales requisitos, es evidente que se violan las garantías individuales contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal."[66]

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. "Si la empresa demandada, 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."[67]

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. "No es imputable a la empresa la aplicación, en perjuicio del trabajador de la Cláusula de exclusión, por el hecho de que la solicitud respectiva la formuló determinada sección del sindicato de sus trabajadores y no el comité ejecutivo nacional de éste, pues

[66] Ibidem.
[67] Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, IUS 2000. México, 2000. p. 6545

siendo la referida sección parte integrante el sindicato y estando encargada de administrar el contrato colectivo en el lugar donde labora el reclamante, la petición que ella formulara debía ser atendida por la empresa, sin investigar quién decretó la expulsión del trabajador."[68]

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA. "Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando existan 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."[69]

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO NECESITA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE LA EXPULSIÓN TRATÁNDOSE DEL CASO EN QUE LOS TRABAJADORES DEJAN DE PERTENECER AL MISMO. "Si en un contrato colectivo de trabajo se establece que la empresa se obliga a tener a su servicio exclusivamente trabajadores pertenecientes al sindicato contratante, con excepción del personal de confianza; y que como consecuencia de lo anterior, el patrón se obliga a separar del empleo a cualquier

[68] Ibidem. P. 6546.
[69] Ibidem. P. 6547.

trabajador que deje de pertenecer al sindicato, o bien porque esta causa obedezca a una expulsión decretada por la misma asociación profesional (caso en que el sindicato debe cumplir con ciertos requisitos estatutarios y legales), en este acuerdo se observan dos diversas situaciones: Por un lado, la separación por parte de la empresa de los trabajadores por dejar de pertenecer al sindicato contratante, y por el otro, la misma separación pero por expulsión decretada por la misma asociación profesional. Así, si unos trabajadores manifiestan en autos separarse voluntariamente del sindicato contratante para ingresar a otro diverso, y con este motivo la organización obrera solicita a la empresa la separación de dichos trabajadores, en estas condiciones, el sindicato, para solicitar la separación, no necesita cumplir con los requisitos establecidos para los casos de expulsión."[70]

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN DE INGRESO, LAS ACCIONES DERIVADAS DE LA, SON DE CARÁCTER COLECTIVO. "Cuando el sindicato demande la observancia de la cláusula de exclusión por ingreso, la acción ejercitada sí es de carácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afecta el interés profesional; y se afecta ese interés, porque como en virtud de la cláusula de exclusión por ingreso el patrón está obligado a ocupar exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, pues éste representa el interés profesional, frente aquélla obligación patronal surge el derecho correlativo de carácter colectivo."[71]

---

[70] IUS, 2000. Ob. cit. p. 6549.
[71] Ibidem. p. 6550.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, OBLIGACIÓN DEL PATRÓN A LA REPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE CONDENA POR INDEBIDA APLICACIÓN DE LA. "Existiendo la cláusula de exclusión pactada entre una empresa y un sindicato, aquélla está obligada a la reposición de los trabajadores, pues los razonamientos del laudo que ven a la legalidad o ilegalidad de la suspensión de los trabajadores no cae dentro de las atribuciones legales y contractuales de la empresa discutirla, y por ello, la condena al patrón que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto a la reposición de los trabajadores, es correcta."[72]

[72] Ibidem. p. 6552.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El movimiento sindicalista se inicia a partir del siglo pasado. Los sindicatos vienen a sustituir a los antiguos gremios y aun cuando en principio fueron de carácter local, se unieron formando federaciones y confederaciones que poco a poco fueron adquiriendo derechos a favor de los trabajadores e inclusive fuerza política; llegando a pretender cambiar, no solamente la situación en que se encuentran los trabajadores, sino el orden social y el Estado, surgiendo tantos tipos de sindicatos como tendencias políticas. En México, la mayoría de las organizaciones sindicales están afiliadas a la C.T.M. y están agrupadas en el Congreso del Trabajo.

SEGUNDA: A partir de las diversas definiciones de Contrato Colectivo que fueron dadas por las diversas legislaciones de los Estados, en todas se hace constar el elemento esencial del contrato, y que es el objetivo para el que se realiza, consistente en el establecimiento de las condiciones de trabajo y que también implica la parte medular de las definiciones dadas por las leyes de 1931 y 1970.

TERCERA: La importancia del Contrato Colectivo de Trabajo en nuestros días ha sido tal que a nuestro juicio creemos pertinente que desaparezcan las cláusulas de exclusión en la celebración de dicho contrato, porque son negativas al trabajador.

CUARTA: Desde nuestro muy particular punto de vista la naturaleza jurídica del contrato colectivo es meramente protectora del trabajador y si mediante una cláusula que se aplica en su celebración va en contra de la libertad de asociación y de decisión de éste, es importante primero que desaparezca o segundo que tenga una mejor regulación.

QUINTA: Las cláusulas de exclusión en sus dos formas, por admisión y por separación, se encuentran reglamentadas por el artículo 395 de la actual Ley Federal del Trabajo, correspondiente al 49 y 234 de la Ley anterior, y una vez aceptadas en el contrato colectivo, imponen al patrón la obligación bien de admitir en su empresa únicamente a trabajadores sindicalizados, o de separar de su trabajo al obrero que se separe o sea expulsado del sindicato. En muchas legislaciones son rechazadas estas cláusulas, fundándose en que constituyen una violación a la libertad de asociación profesional.

SEXTA: Histórica y doctrinariamente se ha esgrimido como justificación de estas cláusulas, el argumento de que sirven para fomentar el sindicalismo, y son una respuesta en contra de la actitud de la clase patronal, contraria a la implantación de asociaciones profesionales, a las que pretendían debilitar principalmente por medio de la contratación de empleados libres, así con el abastecimiento del Estado, tendiente siempre al fomento del capitalismo.

SÉPTIMA: La discusión acerca de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión es bastante enconada, dándose argumentos tanto en uno como en otro sentido, sin embargo, las diferencias se acentúan más en lo que se refiere a la cláusula de exclusión por admisión, pues en cuanto a la de exclusión por separación, los criterios casi se han unificado, admitiéndose su inconstitucionalidad.

OCTAVA: El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo prohibe que se obligue a un trabajador a: formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y nosotros creemos que, la de admisión es una cláusula por la que se está constriñendo al trabajador a sindicalizarse. Creemos que la legitimidad, es apego absoluto a las disposiciones legales y constitucionales, que no existe en este caso en el que a lo más, podemos hablar de cierta justificación.

NOVENA: La cláusula de exclusión por separación, es casi unánimemente calificada de inconstitucional, por considerarla violatoria del derecho de asociación, por creer que no puede ser considerada como una causa justificada de despido; injusta porque impone una sanción excesiva para el trabajador, en caso de que se hubiera coludido con el patrón para perjudicar al sindicato, por lo cual fue separado del mismo, sanción que no se aplica al patrón.

DÉCIMA: Nosotros nos pronunciamos contra ambas cláusulas considerando de inconstitucional su aplicación en la celebración de los contratos colectivos del

trabajo y aun cuando se hable de justificación no creemos que sean el medio adecuado para la consolidación del sindicato, pues éste no se logra teniendo una gran cantidad de miembros, sino imbuyendo a esos miembros, conciencia clara de la lucha de clases, y de que deben pugnar por la reivindicación de los derechos de la clase obrera; que no se considere al sindicato únicamente como agencia de colocaciones y seguridad de empleo, sino como instrumento de la clase obrera, para la obtención de un texto más justo, humano y equitativo.

DÉCIMA PRIMERA: Proponemos como solución que se deje al patrón la facultad de emplear trabajadores de manera libre, cuando no haya sido propuesto ninguno por el Sindicato, pues en este caso considerándolos en igualdad de circunstancias, se deberá preferir al sindicalizado, respetándose de esta manera el derecho del Sindicato a proponer candidato a ocupar el empleo, y el patrón en un momento dado, queda en posibilidad de emplear a trabajadores libres dentro de su empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del trabajo. Octava edición. Lymusa, México, 1999.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Oscar. Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Octava edición, Porrúa, México,1999.

ALVAREZ, Oscar. La Cuestión Social en México. Séptima edición, Porrúa, México, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Sexta edición, Harla, 1986.

CARNELUTTI, Francesco. Tratado del Derecho Civil. Quinta edición, Depalma, La Habana, Cuba, 1989.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta edición, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Manual de aplicación de la Ley Federal del Trabajo. Quinta edición, Porrúa, México, 1970.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Vigésima edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuadragésima edición, Porrúa, México, 1998.

DE VISCHER, Charles. Compendio de Derecho Civil. Traducción de José Mario Cajica. Octava edición, Cajica, México, 1989.

DUGÜIT, León. Derecho Civil. Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1999.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. Décima Edición Esfinge, México, 1999.

GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Administrativo y Procesal de los Obligaciones del Trabajo. Sexta edición, Sudamérica, España, 1998.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1998.

HUECK, Alfred y Nipeerdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Séptima edición, Espasa, España, 1990.

MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Sexta edición, Trillas, México, 1999.

MUÑOZ, Ramón. Derecho Procesal del Trabajo. Séptima edición, Porrúa, México, 1998.

PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de exclusión. T. II. Décima edición, Herrero, México, 1997.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Quinta edición, Tecnos, España, 1990.

PIC, Paúl. Tratado de Derecho Industrial. Sexta edición, Trillas, México, 1998.

PLANIOL, Marcel. Elementos de Derecho Civil. Segunda edición, Brugero, Argentina, 1998.

POZZO, Juán. Manual de Derecho Obrero. T. II. Octava edición, Tecnos España.1992.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T. I. Novena edición, Fondo de Cultura económica, México, 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Octava edición, Porrúa, Mexico, 1998.

VELASCO, Gustavo. Legislación del Trabajo Desde el Punto de Vista Social y Económico. Quinta edición, Hara, México, 2000.

DICCIONARIOS

Diccionario Jurídico Mexicano. T. VII. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Séptima edición, UNAM. México, 1998.

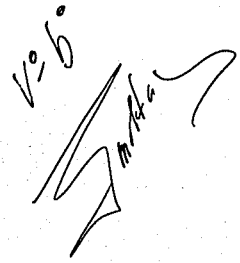
LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 3ª edición, Sista, México, 2001.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 2ª edición, Alco, México, 2001.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 30ª. edición Porrúa, México, 2001.

JURISPRUDENCIA

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2000. México, 2000.

Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLVI. Publicado en el apéndice 1917-2000. Quinta parte, México, 1998.