

**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE**



**FACULTAD DE DERECHO.**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.



CLAVE 879309.

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN  
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

**CLAUDIA ALEJANDRA RODRIGUEZ LOPEZ.**

ASESOR:

**LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.**

CELAYA, GTO. ENERO 2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **GRACIAS.**

### **A DIOS**

POR HABERME DADO LA FORTALEZA PARA LLEGAR A ESTE MOMENTO EN MI VIDA,  
POR HABERME DADO UNA FAMILIA QUE ME HA APOYADO EN TODO MOMENTO.

### **A MIS PADRES:**

YA QUE A ELLOS LES DEBO TODO LO QUE TENGO Y LO QUE SOY, PORQUE ME HAN  
APOYADO SIEMPRE Y HAN TENIDO QUE HACER DEMASIADOS SACRIFICIOS PARA  
PODER LLEGAR HASTA DONDE ME ENCUENTRO EN ESTE MOMENTO Y SIEMPRE HAN  
CREIDO EN MI Y ME HAN DADO TODA SU CONFIANZA.

### **A MIS HERMANAS Y HERMANO:**

PORQUE HAN TENIDO QUE SOPORTAR MUCHOS SACRIFICIOS PARA QUE YO PUDIERA  
LLEGAR A ESTE MOMENTO Y POR HABERME BRINDADO TODO SU APOYO DURANTE  
TODO EL TIEMPO QUE ME LLEVO COCLUIR MIS ESTUDIOS, PERO LO QUE MAS LES  
AGRADEZCO SON SUS PALABRAS DE ALIENTO Y DE CARIÑO.

**A MIS AMIGOS:**

A TI TERE QUE DURANTE LOS CINCO AÑOS DE ESTUDIOS ESTUVISTE SIEMPRE CONMIGO BRINDANDOME TU AMISTAD, Y A TI VICTOR QUE SIEMPRE HAZ SIDO UN BUEN AMIGO Y EN TODO MOMENTO NOS APOYASTE A TERE Y A MI, GRACIAS A LOS DOS POR HABERME PERMITIDO SER SU AMIGA Y PORQUE HAN SIDO LOS MEJORES AMIGOS QUE PUDE ENCONTRAR DURANTE ESTE TIEMPO QUE HEMOS ESTADO JUNTOS

.

**ANALISIS JURIDICO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION**  
**EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

INTRODUCCION.

**CAPITULO PRIMERO.**

**EL CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO, OBLIGACIONES Y  
ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL  
TRABAJO .**

1.1-	LEGISLACION O DERECHO -----	11
1.2.-	EL CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO -----	12
	1.2.1.- EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO -----	12
1.3.-	ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN EL MUNDO -----	12
	1.3.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO -----	14
	1.3.2.- PROMULAGCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1927 -----	15
	1.3.3.- PROMULGACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1917 -----	16
1.4.-	EL TRABAJO REGUALDO JURIDICAENTE -----	17
	1.4.1.- ASPECTOS LEGALES DE LA RELACION LABORAL -----	19
1.5.-	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES -----	21

1.6.-	RESPONSABILIDAD PATRONAL POR LA SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS TRABAJADORES -----	27
1.7.-	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO -----	28
1.8.-	LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO -----	30

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU FINALIDAD.**

2.1.-	CONCEPTO DOCTRINAL -----	31
2.2.-	¿QUÉ ES EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO -----	32
2.3.-	RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS -----	33
2.4.-	DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO -----	33
2.5.-	FINALIDAD DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO -----	35
2.6.-	TEORIA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO -----	36
	2.6.1.- POLITICA Y DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO -----	37
	2.6.2.- VISION TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO -----	38
2.7.-	EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN EVOLUCION PERMANENTE -----	39
2.8.-	CONCEPTO DE SOCIEDAD, REUNION Y ASOCIACION, COALICION Y ASOCIACION SINDICAL -----	40

**CAPITULO TERCERO**  
**DE LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS DE LOS**  
**TRABAJADORES.**

3.1.-	DEFINICION DE COALICION -----	50
3.1.1.-	JUSTIFICACION CONSTITUCIONAL DE LA COALICION -----	51
3.2.-	DEFINICION DE SINDICATO -----	51
3.3.-	ORIGEN Y CAUSAS DE LA FORMACION DE UN SINDICATO -----	52
3.3.1.-	EL SINDICATO COMO UNA FORMA DE EXPRESION DE UNA CLASE SOCIAL -----	53
3.3.2.-	CLASIFICACION Y CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS -----	54
3.3.3.-	LA ACTIVIDAD POLITICA DE LOS SINDICATOS -----	60
3.4.-	LA SINDICACION ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER -----	61
3.5.-	LA LIBERTAD SINDICAL Y DE ASOCIACION -----	63
3.5.1.-	EL DERECHO Y LA LIBERTAD DE SINDICALIZACION EN MEXICO -----	69
3.5.2.-	EL CONFLICTO ENTRE EL INDIVIDUO Y EL GRUPO -----	70
3.5.3.-	LAS DIMENSIONES DE LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACION -----	71

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO- LEY.**

4.1.-	DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	73
4.1.1.-	PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	73
4.1.2.-	CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	74
4.2.-	ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO-----	76
4.3.-	CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	78
4.4.-	REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	83
4.5.-	FORMAS DE CELEBARCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	84
4.6.-	FORMAS DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	85
4.7.-	DEFINICION DEL CONTRATO-LEY -----	86
4.8.-	CARACTERISTICAS DEL CONTRATO-LEY -----	87
4.9.-	REVISION DEL CONTRATO-LEY -----	89
4.10.-	FORMAS DE CELEBRACION DEL CONTRATO-LEY -----	90
4.10.1.-	LA CELEBRACION MEDIANTE CONVENIO -----	91
4.11.-	CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY -----	92
4.12.-	FORMAS DE TERMINACION DEL CONTRATO-LEY -----	93



4.13.- DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO-LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -----	93
--	----

## **CAPITULO QUINTO**

### **DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION**

5.1.- CONCEPTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION -----	96
5.2.- CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION -----	97
5.3.- ALCANCE DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR ADMISION -----	99
5.4.- ANTECEDENTES EN MEXICO E LA CLAUSULA DE EXCLUSION -----	99
5.5.- RESEÑA HISTORICA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION -----	100
5.5.1.- LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 -----	101
5.5.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 -----	103
5.6.- CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION -----	105
5.7.- ANALISIS JURIDICO DEL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION SOBRE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION -----	113

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

## **INTRODUCCION.**

Los derechos de los trabajadores tuvieron sus limitaciones, ya que en los orígenes de nuestro derecho en Roma, no tenían un ordenamiento al respecto, ya que algunos seres humanos eran considerados cosas. Así que es imposible pensar en derechos de los trabajadores en esa época, tampoco en derechos colectivos y mucho menos en una normatividad al respecto. Por su origen y por sus fines, el Derecho del Trabajo es un Derecho polémico: en cuanto a su origen, lo es porque fue producto de una lucha real, Cananea y Río Blanco, en las cuales se exigió un nuevo dejar-hacer y dejar-pasar a la clase trabajadora en su lucha con el capital; y en cuanto a sus fines, por que paso de la concepción filosófica del hombre como una abstracción y se dirigió al hombre real, porque es un dilema: la economía como fin, que es la tesis del capitalismo.

Al hablar de las cláusulas de exclusión se habla de derecho colectivo del trabajo, la presente tesis es un estudio breve de estos temas, es ir al origen de estas cláusulas para conocer el por que de su existencia en nuestro derecho. El derecho colectivo del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, ya que las clases sin tierra y sin riqueza tuvieron que imponerse al régimen burgués y a su estado. Su igualación con los propietarios de la tierra y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, señores feudales, nobleza y burguesía, castas que en el pasado se reputaron a sí mismas de un rango superior al pueblo; dicha igualación estuvo precedida por los derechos de libre sindicación; lo que le aseguro a los trabajadores una existencia decorosa que les permitió elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios de la civilización y de la cultura.

El derecho colectivo del trabajo aparece como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras, frente a su explotación y desamparo social. Ante la insuficiencia de los ordenamientos de carácter privado, civiles y mercantiles, las relaciones de trabajo entre los trabajadores y los patrones experimentaron mutaciones en la vida social. De tal suerte que se comenzaron a modificar las convenciones y acuerdos en el mundo del trabajo, que con el auge de la Revolución Industrial rebasaron los alcances de las relaciones de trabajo entre los particulares, para comenzar a formar grupos sociales homogéneos ante la necesidad de tener mejores oportunidades, es decir se crea la libertad de asociación profesional.

La libertad de las fuerzas económicas es, además la democratización de la vida y del Derecho. Se defiende la libertad del hombre frente a las fuerzas económicas y afirmamos que estas son un medio para realizar los fines humanos.

Las cláusulas de exclusión son en nuestro derecho una consecuencia del movimiento obrero y su lucha por superar la explotación, pero tal vez al incluirse dichas cláusulas en la Ley no se tuvo la visión suficientemente amplia, para ver que en el futuro se fomentaría el totalitarismo que los sindicatos ejercen sobre los trabajadores.

## **CAPITULO I. EL CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO, OBLIGACIONES Y ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

### **1.1. LEGISLACIÓN O DERECHO.**

En principio hay que saber si nos encontramos en presencia de un derecho o de una legislación. La extensa bibliografía jurídica gana en volumen, pero no en razones, a favor de considerar que no es derecho sino una legislación, sea industrial, obrera, social, industrial y obrera, o más propiamente del trabajo. Y aún reconociendo que no es sólo una legislación, sino todo un Derecho –ó sea un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo- Se sigue utilizando el término legislación, empobrecedor de su desarrollo doctrinal y teórico. El admitir el título de legislación equivale a negar la autonomía científica de los estudios científicos que a la prestación de servicios subordinada se refiere. Si el Derecho es contenido de la legislación positiva, evidentemente no podrá existir el uno sin la otra. El derecho laboral no se somete, por pasar al molde de la legislación positiva, a un cambio de denominación; como tampoco ocurre con ninguna de las ramas tradicionales del derecho y en este sentido tampoco ocurre con ninguna de las ramas tradicionales del derecho y en este sentido no caben posiciones intermedias; si es independiente, será derecho; y en otro caso, la legislación del trabajo se integra por un conjunto de leyes y disposiciones, legislativas y administrativas, que guardan relación directa con el hecho social trabajo; así como existe una legislación administrativa, penal, civil, procesal, etc., que comprende el conjunto de normas positivas en vigor. Así también hay una legislación Laboral o del Trabajo, que no abarca el derecho doctrinario, sino solamente el derecho positivo si consideramos que es legislación y no derecho, pierde toda autonomía, negamos el valor científico que le ha sido acreditado y destruimos por completo su independencia. Por lo tanto el derecho del trabajo es una rama del derecho, nos encontramos en presencia de un Derecho y no de una Legislación.

## **1.2. EL CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO.**

**Néstor de Buen** es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.<sup>1</sup>

**Miguel Borrell Navarro** es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patronos y organismos de clase.<sup>2</sup>

### **1.2.1 OBJETO DEL DERECHO DE TRABAJO.**

Para Néstor de Buen Lozano, antes de entrar a la definición de Derecho de Trabajo, primero se debe definir al trabajo y a la clase de trabajo a que nos referimos, cuando se menciona como objeto de una rama del Derecho.

Según el diccionario de Derecho de Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara define al trabajo como “actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”<sup>3</sup>

## **1.3. ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN EL MUNDO.**

La aparición del maquinismo en los países entonces en vías de industrialización en el mundo, va produciendo la concentración de maquinarias, motores e instrumentos de trabajo y la de los obreros, que crea, asimismo una conciencia de clase en los laborantes, que

---

<sup>1</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO I 15ª ed. Ed. PORRUA. MÉXICO. 2002 p.138

<sup>2</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 6ª ed. Ed. SISTA. MÉXICO.1998. p. 4

<sup>3</sup> PINA. RAFAEL DE Y OTROS. DICCIONARIO DE DERECHO 24ª ed. Ed. PORRUA. MÉXICO 1997. p. 481

impulsa y supera la concepción individualista del hombre, por una concepción en interés y mejoramiento de los trabajadores, como clase, grupo o categoría social.

La aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, derechos y objetivos, con necesidades específicas y justas demandas individuales y colectivas, reclamó y obtuvo su carta de naturalización en el ámbito jurídico, lo que hizo posible la legislación del trabajo.

A su logro contribuyeron diversos factores, entre los que destacan los siguientes:

1. Las tendencias estatísticas por parte de los países.
2. Las acciones gubernamentales, con fines de justicia social y de franca protección al trabajador.
3. Las acciones de coordinación industrial que entrelazan y favorecen los avances de la legislación del trabajo.
4. La acción sindical.
5. La acción política y socializadora del propio Estado.
6. El ejemplo de avanzadas y significativas legislaciones laborales extranjeras.

Por otra parte las huelgas, ya reconocidas jurídicamente, pasaron a un primer plano de atención y reconocimiento, por el estrago que producían en el orden económico y social, dedicando el Estado sus esfuerzos a reducir su número, limitar su extensión y facilitar su rápida solución, en logro de lo cual, promulgaba leyes, reconociendo las aspiraciones proletarias, evitando así sus reclamaciones por vía de la huelga.

El Derecho del Trabajo nace o muestra claros puntos de partida en forma concreta, a partir de 1764, con la invención de la máquina de hilar, también en el año de 1824, los trabajadores en Inglaterra adquieren, el derecho a la libertad de asociación y el registro de uniones y con el movimiento cartista People's Charter en el año 1838, se consolida definitivamente la legislación laboral en Inglaterra. Coadyuva también a esta formación legal, la Revolución Francesa de 1848.

### **1.3.1. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MÉXICO**

La Huelga de Cananea el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, Estado de Sonora.

En el movimiento de Cananea, En primer término se trataba de trabajadores que, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, existía una dirección política, de influencia flores-magonistas, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social. En tercer término, se reclamó, la jornada de ocho horas, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

La huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, previamente, un organismo sindical. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina el fracaso del movimiento.

La huelga de Cananea dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

La Huelga de Río Blanco el acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907.

Los sucesos de Río Blanco tuvieron el carácter de una protestad social que el de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

- a) Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco.
- b) Como consecuencia de la disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización.

- c) Constitución del “Centro Industrial Mexicano”, como organismo de defensa patronal.
- d) Preparación de un reglamento patronal.
- e) Declaración de una huelga general.
- f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República.
- g) Paro patronal, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles.
- h) Laudo de Porfirio Díaz que favorece totalmente al interés patronal
- i) Rechazo del laudo por parte de los obreros
- j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo.
- k) La represión a cargo del ejército.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga, sino una simple negativa para volver al trabajo, por rechazo al arbitraje presidencial. Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba las tiendas de raya.

### **1.3.2. PROMULGACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917.**

En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre, se inició la discusión del art. 5º del Proyecto, se introducían modificaciones, alguna de ellas relativas a la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. Se había agregado que “La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.”

Se pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal,



higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc...”

Se pidió que se dictara, no un solo artículo “sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna”, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, al establecer el contenido; y al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123.

Se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la legislación laboral.

La huelga no tendría por objeto “realizar la justa distribución de los beneficios”, sino “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Se rechazó una propuesta para que se incluyera en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Se tomó la votación y nació así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

### **1.3.3. PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931**

El 26 de julio de 1929, se propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con la facultad de dictar leyes en materia de trabajo, fue aceptado el proyecto, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer “Proyecto del Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929, pero fue rechazado.

El segundo Proyecto , que ya no llevaría el nombre de “Código”, sino de Ley, fue promulgada el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, algunas de las modificaciones más importantes fueron:

- a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;
- c) La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;
- d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

La verdadera trascendencia de esta Constitución debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

#### **1.4. EL TRABAJO REGULADO JURÍDICAMENTE**

Cabe destacar al trabajo como objeto de regulación jurídica; quien contemple la relación jurídica de trabajo con el espíritu del jurista tradicional podrá incurrir en el error de ver sólo una relación de obligación a virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado. La lectura del primer

párrafo del artículo 20 podría llevar a esa conclusión. De ella derivaría la idea de que la función del derecho laboral es, principalmente, la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería, en rigor, el contenido de la obligación de quien debe de prestar el servicio.

Aceptar un punto de vista como el que se indica, equivale a desvirtuar totalmente la función del Derecho Laboral. El derecho laboral no sólo es eso, ya que los valores que tiene en consideración no sólo son económicos, sino que se habla también de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal como lo dice Mario de la Cueva. A su vez Alberto Trueba Urbina define el derecho social de manera polémica, del que el derecho del trabajo es rama fundamental, sostiene que “el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican s los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.

Se trata, entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El derecho laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación de la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el derecho laboral no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

Hay quien afirma que es contra el interés o inclusive la dignidad de los trabajadores sostener que el derecho laboral es tutelar de ellos, pero hay que aclarar que ese concepto no supone la tesis de que las normas de derecho del trabajo han sido concesión graciosa del estado burgués para los trabajadores. Por el contrario, que por regla general son el resultado

de las luchas sociales. Sin embargo, atendiendo a la realidad mexicana y dadas las características particularísimas de nuestro “movimiento obrero”, cabe pensar que entre nosotros, en muchas ocasiones sí ha habido esa concesión graciosa a cambio de lealtades oportunas de los cuadros de dirección sindical. Los sucesos de 1968 están en esa medida, estrechamente vinculados a la promulgación de la Nueva Ley, en mayo de 1970. De todo esto se puede desprender que el trabajo está regulado jurídicamente en nuestra legislación, ya que todo lo relativo al trabajo se encuentra en nuestra Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo en la que se contienen preceptos tanto económicos como lo son el salario, reparto de utilidades, aguinaldo, etc., así como lo que se refiere a la seguridad social, condiciones de trabajo y el establecimiento de un procedimiento para la solución de conflictos, etc.

#### **1.4.1. ASPECTOS LEGALES DE LA RELACION LABORAL**

**Relación de Trabajo** cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a un apersona, mediante el pago de un salario.<sup>4</sup>

Analizando los aspectos de la relación entre patrones y trabajadores, podemos ver que estos se encuentran contemplados en nuestra constitución la cual nos da el marco jurídico laboral.

Además del artículo 123 constitucional, del cual emana nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos otros artículos que también hacen referencia a la relación laboral.

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS** (Art. 3, 4 segundo párrafo, 5, 9, 73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción V y 123 apartado A).

**ARTICULO 3 CONSTITUCIONAL.-** Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado Federación, Estados y Municipios impartirán educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y secundaria son obligatorias. Así mismo en la fracción VII de dicho artículo se señala que las relaciones laborales tanto del personal académico

---

<sup>4</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO

como del administrativo, se normaran por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**ARTICULO 4 CONSTITUCIONAL.-** En su párrafo segundo establece: Que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y de las entidades federativas en materia de salubridad general. Toda familia tiene derecho a disfrutar de un vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo. Es deber de los padres de familia preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas.

**ARTICULO 5 CONSTITUCIONAL.-** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

**ARTICULO 9 CONSTITUCIONAL.-** No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

**ARTICULO 73 FRACCION X CONSTITUCIONAL.-** Este artículo se refiere a la facultad para legislar en materia de trabajo.

**ARTICULO 115 FRACCION VIII CONSTITUCIONAL.-** El segundo párrafo de esta fracción rige las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores señalando que se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en el artículo 123 constitucional.

**ARTICULO 116 FRACCION V CONSTITUCIONAL.-** Esta fracción se refiere a las relaciones de trabajo entre los estados y los trabajadores.

**ARTICULO 123 APARTADO A Y B CONSTITUCIONAL.- (DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES)** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.<sup>5</sup>

Este artículo cuenta con dos apartados siendo el “A” el cual rige todas las relaciones individuales de trabajo y/o contratos de trabajo de competencia local y el apartado “B” el cual rige todas las relaciones de trabajo de competencia Federal.

### **1.5. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES**

En este capítulo me refiero al Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo (DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES), sin embargo, antes de entrar en este tema es necesario hacer las siguientes observaciones:

- a) En el art. 132 menciona en primer término las obligaciones de los patrones, pese a que, de acuerdo al enunciado, lo lógico es que se refiera a las de los trabajadores.
- b) En el art. 133, sin atribuirle el carácter de obligaciones, establece prohibiciones a cargo de los patrones. Evidentemente se trata de obligaciones de no hacer, por lo que debieron incluirse en el art. 132.
- c) Respecto de los trabajadores observa la misma línea de conducta en los arts. 134 y 135.
- d) En ninguna parte se hace referencia directa a los derechos de ambos, no obstante que así lo indica el enunciado del título.<sup>6</sup>

#### **A) OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

Para establecer un criterio técnico de los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, se pueden clasificar las obligaciones patronales en la siguiente forma:

---

<sup>5</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

<sup>6</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO 14ª ed. Ed. PORRUA MÉXICO 2000 p. 384

**1. SIMPLES:** Se encuentran dispersadas en los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, y pueden ser:

\* DE DAR

\* DE NO HACER

\* DE HACER

\* DE TOLERAR

**2. COMPLEJAS:** Cualquier obligación compleja es la suma de determinadas obligaciones simples, y todas las obligaciones complejas tienden a la realización de un fin común y estas se refieren al texto del artículo 132.

Estas son algunas de las disposiciones del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores las debidas consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe d4e la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de sus sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse el trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediato inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública, etc.<sup>7</sup>

## **ARTÍCULO 133. PROHIBICIONES DE LOS PATRONES**

### **Queda prohibido a los patrones:**

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

---

<sup>7</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO



- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.<sup>8</sup>

## **B) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

La legislación laboral no es sólo un conjunto de normas protectoras de la clase trabajadora, también contiene un cúmulo de normas, que en la medida que establecen obligaciones a cargo de los trabajadores, fundamentan derechos paralelos en favor de los patrones.

Así, las disposiciones del art. 47 sancionan el derecho patronal para despedir sin responsabilidad a determinados trabajadores.

Por lo que tenemos que las obligaciones de los trabajadores se pueden clasificar en:

### **1. SIMPLES**

\* DE DAR

\* DE HACER

---

<sup>8</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO

\* DE NO HACER

**2. COMPLEJAS:** Se integran con las obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar, todas estas se encuentran incluidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

**3. EL DEBER DE FIDELIDAD:** La Fidelidad expresa aquella obligación que todo trabajador tiene, sea o no depositario de la confianza del patrón, de actuar en su trabajo y aún en su vida particular, en términos que no causen daño al patrón.

Puede consistir en la prestación del servicio en forma proba y honesta. Las obligaciones en que se manifiesta principalmente este deber de lealtad, son las siguientes:

- a) Guardar los secretos de la empresa.
- b) Abstención de actos de competencia.
- c) Obligación de trabajar eficientemente.
- d) Obligación humanitaria de asistencia.
- e) Obligación de actuar con honestidad.

Algunas de las obligaciones que señala el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por

en deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley, etc.,

## **ARTÍCULO 135 PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.**

### **Queda prohibido a los trabajadores:**

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

## **1.6. RESPONSABILIDAD PATRONAL POR LA SEPARACIÓN INJUSTIFICADA DE LOS TRABAJADORES.**

Si el patrón despide injustificadamente al trabajador tendrá como sanción a su conducta:

- a) LA REINSTALACION.- Es cuando se reintegra nuevamente al trabajador con las mismas condiciones de trabajo.

### **CASOS EN LOS QUE EL PATRON QUEDA EXHIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.**

- o Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- o Cuando por la naturaleza de los servicios que presta a juicio de la Junta existe contacto directo y permanente entre el trabajador y el patrón;
- o Tratándose de trabajadores de confianza;
- o En caso de trabajadores domésticos;
- o En el caso de trabajadores eventuales.

- b) LA INDEMNIZACIÓN.- Es la sanción que se le impone al patrón en caso de despido injustificado y cuando este se obliga a reinstalar en base a lo siguiente:

#### **I. Cuando la relación de trabajo sea por tiempo determinado:**

- a) Si es menor a un año.- Consistirá en el importe de la mitad de los salarios que se hayan generado durante la vigencia de los servicios prestados.
- b) Si excede de un año.- Consistirá en el importe de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Lo anterior independientemente de los tres meses de indemnización constitucional, partes proporcionales, salarios caídos, salarios devengados, pagos de primas, horas extras y cualquier otra prestación que no demuestre el patrón haber cubierto.

## **II.- Cuando la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado:**

- a) Se le pagaran 20 días de salario por cada año
- b) El importe de tres meses de salario

Lo anterior independientemente de las partes proporcionales, salarios caídos, salarios devengados, pagos de primas, horas extras y cualquier otra prestación que no demuestre el patrón haber cubierto.

**EL FINIQUITO.-** Es el que se otorga por convenio de las partes en formas pacífica el cual se puede formalizar mediante ratificación ante la autoridad laboral competente. Los conceptos que se incluyen son los siguientes:

### **EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO:**

- Partes proporcionales de prestaciones irrenunciables que se contienen en la ley como lo son las vacaciones y su prima, aguinaldo y su prima de antigüedad.

### **EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO:**

- Todas las prestaciones y sanciones contenidas en la ley.

## **1.7. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.<sup>9</sup>

### **EL REGLAMENTO CONTENDRA:**

- I Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- II Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III Días y horas fijados para hacer la limpieza.

---

<sup>9</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- IV Días y lugares de pago.
- V Normas para el uso de asientos y sillas.
- VI Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VII Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las mujeres embarazadas.
- VIII Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX Permisos y licencias.
- X Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- XI Las demás normas necesarias y convenientes

**EN LA FORMACIÓN DEL REGLAMENTO SE OBSERVARAN LAS SIGUIENTES NORMAS:**

1. Se formulara por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.
2. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
3. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley.
4. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## **1.8. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

**1.- VOLUNTARIA.-** Por mutuo consentimiento de las partes.

**2.- AJENAS A LA VOLUNTAD:**

- La muerte del trabajador.
- Terminación de la obra o extinción del término o del capital.
- La incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- Por terminación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de la relación colectiva de trabajo.

## **CAPÍTULO II. CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU FINALIDAD.**

### **2.1. CONCEPTO DOCTRINAL.**

Para comenzar, podemos decir que no es fácil encontrar la definición de Derecho Colectivo de Trabajo. En España el derecho colectivo carece de sustento legal, salvo que se reconozca como tal a los instrumentos legales que reprimen sus manifestaciones. De ahí que los autores españoles solían hacer caso omiso del concepto. Sin embargo encontramos dos definiciones. Una de Mario de la Cueva y otra de Guillermo Cabanellas, que a continuación se describen:

**Para de la Cueva:** “El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”.

**Según Guillermo Cabanellas:** es “aquel que teniendo por sujetos o conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.”<sup>11</sup>

También podría definirse el derecho colectivo del trabajo señalando que es “el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”. De antemano es de aceptar que esta definición refleja una tendencia social y aún política que no podrá ser admitida por quienes niegan la existencia de la lucha de clases.

---

<sup>11</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 14ª ed. Ed. PORRUA MÉXICO 2000 p. 590



La idea del “derecho colectivo del trabajo” tiene cierto arraigo en la doctrina y, en alguna medida fuerza legal.

En la Ley Federal del Trabajo el título Séptimo se denomina, “Relaciones Colectivas del Trabajo” y el acuerdo fundamental entre sindicatos, obreros y patronos “Contrato Colectivo de Trabajo”.

## **2.2. ¿QUÉ ES EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO?**

El concepto de “derecho colectivo de trabajo” intenta resumir, sin mucho éxito la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas.

La expresión “derecho” atendería al aspecto normativo; lo “colectivo” –y aquí se pone de manifiesto otra impropiedad- a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Esto puede ser cierto, con algunas reservas, respecto de los organismos sindicales, que naciendo de una coalición integran, sin embargo, una persona jurídica que se individualiza.

No lo es, en cambio, respecto de la clase patronal que puede acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas sólo a título individual.

Por último la expresión “del trabajo” intenta, sin demasiado éxito, ubicar el tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello no refleja adecuadamente el contenido de esta parte que, en gran medida, es ajena al trabajo en sí mismo considerado, a propósito de las relaciones intersindicales o, inclusive, al regular el derecho de huelga, que implica el de suspender el trabajo en una determinada empresa o establecimiento, esto es, el derecho a no trabajar.

En rigor el estudio de los sindicatos habría de hacerse fuera del derecho colectivo, por constituir éstos personas jurídicas individualizadas. Sin embargo desde un punto de vista

sociológico, los sindicatos constituyen entes complejos de los que sí puede referirse, gramaticalmente, que son “entes colectivos”.<sup>12</sup>

### **2.3. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.**

En el lenguaje habitual de nuestros dirigentes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de “conquista”. Con ella se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la “lucha de clases”. Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicatos de los llamados “rojos”. No lo tiene, en cambio, cuando las “conquistas” son, simplemente en medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que sólo es amigable composición entre líderes corruptos y empresarios. Y cuando se habla de “conquistas” a nivel de Constitución o de ley reglamentaria, la expresión resulta totalmente falsa. Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de “conquista” en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho del trabajo no ha sido “conquistado”, lo que no quiere decir que no sea merecido. La ley de 1° de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa.

### **2.4. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Fueron varias las disposiciones sobre trabajo dictadas por los jefes de operaciones y gobernadores provisionales de la revolución de 6 de Octubre de 1915 la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.

---

<sup>12</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 14ª ed. Ed. PORRUA MÉXICO 2000 p. 572

En los considerandos de la Ley se revela la urgencia de que los trabajadores se asociaran para realizar las promesas de la revolución y justificar el derecho a la sindicalización, tanto más cuanto que las leyes “han protegido” siempre a las sociedades capitalinas.

Al concluir el histórico debate de diciembre de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, en la que actuó uno de los factores principales el Diputado Macías, elaboró el proyecto de Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo; en uno de los considerandos, en relación con las instituciones del derecho colectivo del trabajo, se dijo:

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (Huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia. Si las normas del derecho sustantivo, condiciones de trabajo, prevenciones para el trabajo de las mujeres y de los menores, previsión y seguridad sociales, son las más bella y profunda, manifestación de amor por la justicia social, el reconocimiento de las instituciones fundamentales del derecho colectivo y la negación del paro empresarial como instrumento de lucha, muestran la idea del Constituyente de implantar el principio de que la empresa la voluntad de la clase trabajadora es el elemento sin el cual no puede desarrollarse ninguna actividad, una aplicación social del artículo quinto de la Carta Magna: la comunidad de los trabajadores no puede ser obligada a prestar su trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Estos planteamientos revelan también el propósito de la Asamblea de permitir a la clase trabajadora, mediante el argumento supremo de la Huelga, la fijación periódica de las jornadas y de los salarios y la consecuente elevación de los niveles de vida.

## **2.5. FINALIDAD DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Para entender el derecho colectivo hay que partir del supuesto de la lucha de clases, el derecho colectivo del trabajo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social. Implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado.

El derecho colectivo es el hábil instrumento de que se vale el Estado para controlar los fenómenos sociales. El sindicalismo se convierte así en un trámite administrativo y el derecho de huelga es el procedimiento jurisdiccional.

El derecho colectivo del trabajo hace evidente, la tendencia social del Estado. La integración del sindicalismo a la estructura del Estado, expresa un sistema totalitario.

El sindicalismo plural y libre y la huelga como fenómeno social comprueban la existencia de una clase obrera consciente de su propia fuerza, politizada y altamente compenetrada de su función primordial que es la de ser un instrumento de la lucha de clases, y de su fin último: que desaparezca la propiedad privada de los medios de producción. En esta caso el Estado representa un interés de clase. El sindicalismo en el poder, obtenido por la vía electoral, pero montado en una estructura capitalista constituye la mejor demostración de la ineficacia de la vía pacífica para obtener la transformación social.

Al expresar los fines del derecho colectivo, tenemos que referirnos a la realidad jurídica y social de México.

Los fines del derecho colectivo son: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista: el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres

instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

En el derecho colectivo se regulan otras instituciones que, en cierta medida, son compensatorias. Al sindicalismo obrero se antepone el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo. Al derecho de huelga, el conflicto colectivo de carácter económico que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

De esto deriva que pueda reconocerse al derecho colectivo de trabajo una finalidad esencial: la de constituir un elemento de equilibrio. Por ello la tendencia de la ley a favor de los trabajadores les otorga ventajas que se compensan con la capacidad económica patronal.

## **2.6. TEORIA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

Al hablar del derecho del trabajo puede decirse que es un estatuto unitario compuesto de varias partes, y puede hacerse una primera división entre el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora. Subdividimos después la parte nuclear en el derecho individual del trabajo y el derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores y añadimos que la previsión y con mayor razón la seguridad social, habían adquirido su autonomía, lo que les permitió convertirse en un estatuto independiente; el derecho del trabajo y la seguridad social son dos ordenamientos jurídicos que persiguen una finalidad común: proporcionar a los hombres una existencia decorosa y al abrigo del temor, en el presente y en el futuro.<sup>13</sup>

La envoltura protectora es “el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo”; y se subdivide en las autoridades del trabajo, en el derecho colectivo y en el derecho procesal del trabajo. Finalmente, se define al derecho colectivo como “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones

---

<sup>13</sup> CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II 8ª ed. Ed.. PORRUA MÉXICO p 211

profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo.

### **2.6.1. POLÍTICA Y DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.**

La palabra política pertenece a los griegos, entre los que tuvo, un significado amplísimo: el conocimiento de la totalidad de las cosas de la polis.

El término política, se restringió a los problemas estatales y devino una de las disciplinas que se ocupan del poder del estado como una ciencia y un arte de contenidos; en su aspecto primero fue declarada una ciencia de valores, que se proponía señalar las rutas que deberían seguir los gobernantes. En su aspecto segundo, la política es el arte del buen gobierno, del que se dirige a la realización de los ideales de la justicia. Existe una tercera acepción: la política es el arte y la técnica para la conquista del poder estatal y ponerlo al servicio de la justicia. La política sirve para preservar los privilegios de una minoría sobre las mayorías.

El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices: primeramente conquistar su derecho a la existencia (libertad sindical y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores) en segundo término, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los tribunales estatales (reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocomposición del conflicto) y en tercer lugar, supera la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral (contratos y convenciones colectivos) de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De ahí que el derecho colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Desde el punto de vista de la clase obrera, la política puede definirse diciendo que es el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del

capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales.

El derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en la mañana, que será la República del Trabajo. Un derecho político y polémico, dentro de un concepto nuevo, como lo son todas las ideas del derecho del trabajo.<sup>14</sup>

### **2.6.2. VISION TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

La escisión del derecho colectivo del trabajo en tres instituciones, que persiguen una finalidad, que es el bienestar inmediato de la clase trabajadora y de sus hombres y la creación de una sociedad futura en la que ceses la explotación del hombre por el hombre, podrían no obstante declararse independientes entre sí, de tal manera que podría suprimirse alguna de ellas, la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción.

La visión triangular del derecho colectivo del trabajo, a la que también se puede llamar la teoría de la unidad indisociable, en el Coloquio de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical donde se abrió el panorama, se puso de relieve, que en los pueblos latinoamericanos, con magníficas excepciones, no se respetan los principios e instituciones, particularmente la huelga, con el pretexto de que la sindicación, la negociación y contratación colectivas y la huelga misma, obedecían a razones y fundamentos diversos, lo que autorizaba el reconocimiento de una o dos de ellas, con exclusión de una u otras, la libertad no puede ser seccionada.

---

<sup>14</sup> CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II Op. Cit: p.211

La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo, cuyos ángulos serían el sindicato, la negociación y contratación colectivas y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar, porque desaparecería el triángulo. De donde resulta falsa la afirmación de que la asociación profesional es posible en ausencia del derecho a la negociación y contratación colectivas o de la huelga, pues si el derecho del trabajo asegura la vida de los sindicatos es para que luchen por la realización de sus fines.

El principio básico y creador del derecho colectivo del trabajo es la libertad, a la que, se da el título de libertad sindical.

## **2.7. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN EVOLUCION PERMANENTE.**

No existe tratadista que no diga la frase: el derecho del trabajo no es ni podría ser un estatuto estático, sino que está en una evolución permanente, consecuencia de los cambios que se producen en la vida social y en las relaciones económicas.

El maestro Eduardo J. Couture dijo en el primero de sus mandamientos, que “el derecho se transforma constantemente, por lo que si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado”. La estaticidad sería no sólo incompatible con el devenir histórico, sino que entraría en oposición con la esencia y finalidad de la justicia social, que si mira al presente, contempla también el mañana, a efecto de lograr la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres. La declaración de los derechos sociales, lo hemos explicado frecuentemente, es un punto de partida, los derechos mínimos que deben disfrutar siempre los trabajadores, pero es también una norma programática, que dio origen a la doctrina de la jerarquía de las fuentes subconstitucionales, la Ley, los tratados, los contratos colectivos y los contratos ley, ordenamientos que tienen como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones nuevas de la clase trabajadora; por eso hemos insistido en que todas las disposiciones laborales constituyen una fuerza viva y una invitación permanente para que cada un a de las fuentes formales adopte uno de los beneficios superiores a los ya contenidos en las normas vigentes, esto es, la Ley, a ejemplo, si se eleva



sobre los mínimos constitucionales, se convierte automáticamente en un nuevo mínimo, sobre el que habrán de elevarse los tratados y los convenios colectivos, y así sucesivamente cualquier otro procedimiento creador de normas nuevas.<sup>15</sup>

La ley nueva, modificó diversas normas de su antecesora, como ejemplos: fueron muchas las críticas que se escucharon en relación con los requisitos para registro de los sindicatos, por lo que la comisión los suprimió, precisó el sentido y las limitaciones de los que subsistieron y fijó a la autoridad un plazo para dictar la resolución, transcurrido éste, el registro se tendría por efectuado. Se elaboró un procedimiento nuevo para la celebración de los contratos-ley, tomando de las prácticas observadas en las relaciones obrero-patronales.

La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha considerado insuficiente, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama de la industria.

Finalmente la evolución de las normas en el problema de la huelga: los trabajadores lucharon durante varios años para que las autoridades del trabajo aceptaran nuevas causales. La Comisión analizó las distintas promociones que se le presentaron y aceptó algunas en el artículo 45: celebración, revisión y cumplimiento del contrato-ley, revisión anual de los contratos colectivos y de los contratos-ley en el capítulo de salarios; y cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación en las utilidades.<sup>16</sup>

## **2.8. CONCEPTO DE SOCIEDAD, REUNIÓN Y ASOCIACIÓN, COALICIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL.**

Estos tres conceptos se dividen en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico en privado, público y social, constituida la primera por la sociedad (deben incluirse en esta categoría las asociaciones civiles y mercantiles), la segunda por las instituciones de

---

<sup>15</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p.232

<sup>16</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 234

derecho público, la reunión y la asociación, y la tercera por el derecho social, la coalición y la asociación sindical.

El grupo de los derechos públicos, reunión y asociación, adquirieron un relieve y una significación particulares al constitucionalizarse en algunas de las Declaraciones de los derechos del hombre de los dos últimos siglos; los dos derechos fueron reconocidos en el artículo noveno de la constitución de 1857 como dos de los derechos del hombre, y pasaron con el mismo número a la Carta Magna que nos rige. Los derechos sociales, coalición y asociación sindical están consignados en la fracción XVI del artículo 123.

Entre las dos últimas categorías se debe señalar una primera y fundamental diferencia: los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores. Hay que hacer notar que estos últimos vivieron al amparo de los primeros desde 1857 hasta 1917, fecha en que fueron independizados.

#### **A) EL DERECHO DE REUNIÓN**

La libertad es un derecho unitario, que se diversifica en función de los varios aspectos de la vida humana a los que se aplica.

Esta unidad explica que, de una manera general, sus manifestaciones hayan recorrido etapas parecidas; la historia nos muestra estos cuatro estadios principales:

- a) La reunión pública o privada está prohibida.
- b) El estado la tolera.
- c) Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria.
- d) Finalmente, el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada.

Este planteamiento nos dice que la libertad de reunión, pública o privada, alcanzó en su estadio final la categoría de uno de los derechos del hombre. Así el artículo noveno de la Constitución vigente dice:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito... No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.<sup>17</sup>

## **B) LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas que ya conocemos. Fue en la lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria.

La concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negación de las asociaciones, por varios pretextos: uno primero, expresado en la Ley Le Chapelier. Producto del individualismo de ka época, se hizo consistir en que la pertenencia a una o varias asociaciones era, un obstáculo al juego libre de la voluntad individual, tal es el caso de las órdenes religiosas; uno segundo, impuesto por el liberalismo económico de la burguesía, aseveraba que las corporaciones y asociaciones de compañeros eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas; y uno tercero, esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de las uniones de los hombres.

En cambio, el insigne jurista mexicano José María Lozano, al comentar el artículo noveno de la Constitución de 1857, escribió:

Reconoce nuestra Constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya de preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía ser

---

<sup>17</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 235

desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones... En todos los órdenes posibles la unión hace la fuerza... La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados; lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza de cada uno de los asociados.<sup>18</sup>

La definición de las asociaciones es paralela a la de reunión, con la variante de que si está tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar y es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades.

Por último quedan excluidas, las asociaciones que se proponen obtener y repartir utilidades, porque esta intención las transforma en instituciones de derecho privado.

Se puede decir, por lo anteriormente expuesto que por su origen y por sus fines, la libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. La libertad de asociación se ejerce en dos frentes: por las personas físicas para la creación misma del grupo, y por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubiesen sido asignados.

A manera de conclusión se puede decir, que la libertad de asociación es una de las flores más hermosas de la democracia.

### **C) LA LIBERTAD DE COALICIÓN**

La fracción XVI del artículo 123 reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. de ahí nació cierta confusión entre los conceptos. En el mismo año de 1917, D. J. López, hizo notar la

---

<sup>18</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit p. 236

confusión: aplicado literalmente en precepto querría decir que los trabajadores, “para defender sus intereses, necesitarían coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coligarse sin formar el sindicato”, o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato. En la obra de Paul Pic se distinguen pulcramente los conceptos de coalición, asociación sindical y huelga y se define a la coalición como “la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”. Esta definición pudo haber inspirado la que aparece en el art. 258 de la Ley de 1931, que pasó al art. 355 de la Ley vigente, que solamente añadió el término temporal.

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

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

1. La coaliciones despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el prelude de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el prelude de una huelga. En estos casos, la coalición “es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra”, esto es, es una amenaza de que probablemente devendrá una guerra si el empresario no accede a las pretensiones de los trabajadores. La coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

2. tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical: aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez

satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el art. 441 de la Ley.

3. Las consideraciones precedentes muestran las diferencias y la íntima relación que existe entre la coalición, la huelga y la asociación sindical.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical. La huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; y si no está reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir, existencia legal ni la huelga ni los sindicatos.

Por otra parte, sólo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones.

#### **D) LAS ASOCIACIONES SINDICALES**

En los años de la república de Weimar, Walter Kaskel, y Hueck (Alfred)-Nipperdey (Hans Carl), sostuvieron una polémica ¿Cuál es la relación entre el derecho general de asociación y el de asociación sindical? Trasladada al derecho mexicano: ¿Cuál es la relación entre los derechos reconocidos por los artículos noveno y 123, frac. XVI de nuestra Carta Magna? Desde aquel entonces se pensaros en tres posibles soluciones:

- a) El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación.
- b) El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación.

c) Son ciertamente, dos derechos distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen, la naturaleza social del hombre.

1. El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación: el pensamiento por causa grave de los derechos individuales del hombre, podía extenderse a la libertad sindical, no obstante que las libertades general y laboral de asociación estaban reguladas por disposiciones diferentes. El maestro alemán respondió afirmativamente, considerando que la libertad sindical era una aplicación del derecho general de asociación.

Las exposiciones de Kaskel integran lo que bien puede denominarse una concepción individualista, mejor aun, jus privatista, del derecho de asociación sindical.

2. El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación: los maestros Hueck-Nipperdey sostuvieron esta segunda posición.

La libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: “la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales”.

Los derechos de asociación general y sindical causaron una historia separada y persiguen propósitos diversos; el primero es una garantía frente al estado, que impone a éste un no hacer, mientras la segunda es un derecho de los miembros de una clase social frente a otra, o con esta fórmula: la libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza del trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.

3. Hacia una aproximación de los contrarios: Se anunció una posibilidad de una unión de las ideas de los profesores Kaskel y Hueck-Nipperdey, que de no obstante viva la diferencia esencial de los derechos: productos de circunstancias, ideas y propósitos distintos, poseen no obstante un fundamento último, que es la naturaleza social del hombre.

**A)** Las circunstancias históricas que dieron nacimiento a los dos derechos de asociación son esencialmente distintas, estos derechos tendrían un valor universal, porque se aplicarían a todos los seres humanos, se reconocieron los de reunión y asociación, cuya idea inicial fue la defensa en común de los derechos individuales contra todo poder público. Fueron derechos políticos, irrenunciables e imprescriptibles.

La libertad sindical fue la garantía de la clase que sufría injusticia contra sus explotadores.  
La libertad sindical fue la garantía de la clase que sufría injusticia contra sus explotadores.

La libertad sindical, tanto o más que la libertad general de asociación, fue un derecho político.

**B)** A continuación se señalarán las diferencias fundamentales entre los dos derechos:

*a)* La filosofía social, política, jurídica que inspiró las declaraciones de los derechos del hombre, incluido el derecho general de asociación, se expresó en el individualismo y en el liberalismo económico, doble pensamiento de la burguesía combativa y victoriosa. La libertad sindical fue producto de la vida humana que sufría injusticia y que se vio obligada, mediante las organizaciones sindicales, a luchar contra el capital y su estado.

*b)* La libertad general de asociación se integró en un derecho frente al estado, al que impuso un no-hacer. La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero tuvo que ser también un derecho frente al estado, un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.

*c)* La libertad general de asociación no cubre ni puede cubrir la libertad sindical. La libertad sindical posee muchos matices, entre los que se coloca el deber de los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos las condiciones de trabajo, deber que no podía imponer la



libertad general de asociación. O en otras palabras: la libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un consecuente deber del estado de dejar-hacer; la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: un deber negativo del estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital ; un deber positivo al capital, consignado en el art. 387 de la Ley: “El patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”; y un deber positivo al estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato, no solamente tolerando y aun ejerciendo el derecho de huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores.

*d)* Se han expuesto los fundamentos del deber del capital, superada la concepción de la empresa como feudo del patrono, las condiciones para la prestación de los servicios deben fijarse por acuerdo de l trabajo y el capital, y cuando falta el convenio, la actividad de la empresa es un imposible jurídico.

*e)* Las conclusiones antecedente son el resultado de otra diferencia entre los dos derechos: la libertad general fue un derecho de todos los hombres, sin que pudieran consignarse limitaciones, lo que significa que los trabajadores y sus patronos podían asociarse para los más variados fines culturales o deportivos: la libertad sindical fue un derecho de una clase social, esto es, fue un derecho de clase.

**C)** Tal vez existan otras diferencias, pero lo que importa es establecer las posibles relaciones entre las dos manifestaciones de la libertad de asociación: las dos libertades son el efecto consecuente de un impulso asociativo, que es siempre idéntico a sí mismo, porque deriva de la naturaleza social de los hombres, los intereses que despiertan el impulso varían necesariamente con las circunstancias históricas, pero esta diversidad no modifica la esencia de la naturaleza humana ni la fuerza del impulso a la unión con los semejantes.

Un primer punto de contacto se da en la doble titularidad del derecho: al analizar la libertad general de asociación, se acepta que la persona humana es el titular primero, pues es indispensable la libertad de los hombres para asociarse, titularidad que corresponde también, desde un ángulo distinto, a la asociación creada, no podría cumplir sus fines; la

solución es idéntica en el problema sindical. En un segundo aspecto se aproximan más las libertades, y es en la actividad política: son muchos los pueblos en los que el movimiento obrero, además de su vida sindical, ha adquirido la convicción de que le corresponde actuar en la vida sindical, ha adquirido la convicción de que le corresponde actuar en la vida política, integrando los poderes legislativos, a efecto de actuar desde ahí en beneficio de los trabajadores o bien como un grupo de presión; el día en que el movimiento recupere entre nosotros su libertad de acción frente al poder político, se abrirán las puertas de la democracia.

## **CAPITULO III. DE LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES.**

### **3.1. DEFINICIÓN DE COALICIÓN.**

La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto.

Esta institución la reconoce y define, pero no la regula nuestro Código del Trabajo. La coalición no requiere autorización previa para su formación. Los trabajadores tienen legalmente reconocido este derecho de coaligarse en forma expedita.

El reconocimiento legal de la coalición es congruente con lo dispuesto, en el artículo 123, apartado “A” inciso XVI de la Constitución Política que establece la libertad de asociación en materia del trabajo pudiendo existir en una misma empresa varias coaliciones de trabajadores.

El titular del derecho de huelga es la coalición, pero la Ley reconoce a los sindicatos para los efectos de huelga, como coaliciones permanentes.

La Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de los trabajadores y patrones para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes y aunque no le reconoce expresamente personalidad jurídica a la coalición, es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si este se integra conforme y para los fines establecidos en la propia Ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones las coaliciones de patrones o trabajadores, cuya personalidad haya sido reconocida por las autoridades del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común.

### **3.1.1. JUSTIFICACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA COALICIÓN.**

En el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho primario de los trabajadores es el de la Coalición, a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo en los artículos 354 y 355 en el artículo 354 se reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, el artículo 355 define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, y en el Título Octavo sobre la Huelga, las menciona sólo en los artículos 440 y 441.<sup>19</sup>

El artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política reconoce el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.<sup>20</sup>

### **3.2. DEFINICIÓN DE SINDICATO.**

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

Según Néstor de Buen Lozano, Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase. Esta definición se explica de la siguiente manera:

Es la persona social... Nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el art. 25, fracc. IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal. Los sindicatos son personas jurídicas en el derecho social, de ahí el atributo que se utiliza.

---

<sup>19</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO

<sup>20</sup> CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Libremente constituida. Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos. El art. 357 expresa la idea de que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

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

Para la defensa de sus intereses de clase. La concepción clasista del sindicato tiene evidentemente su origen en el pensamiento marxista. Implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social., no obstante, no todos los que pertenecen a una clase económica tienen, por fuerza,. Conciencia de ello. Nuestro sindicalismo es clasista, en base a un concepto económico pero no político ni ideológico, de la clase social. Por lo contrario podemos aceptar la idea de que el sindicalismo está muy lejos de representar, al menos en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase.

### **3.3. ORIGEN Y CAUSAS DE LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO.**

Las agrupaciones rudimentarias de artesanos y otros gremios similares llevadas a cabo en la antigüedad y en la edad media, en nada se parecen a las asociaciones y sindicatos modernos, pues mientras en aquéllas su meta era el control y a veces la mejoría de la producción, en éstos es la lucha por el logro efectivo de mejores condiciones de trabajo.

Se puede advertir en Francia con la Ley Chapelier, tres etapas en la evolución del movimiento sindical, una primera etapa con prohibición absoluta de toda asociación obrera, posteriormente un periodo de tolerancia por parte de las autoridades más que de las leyes imperantes y finalmente la tercera etapa, en que se comienza a reconocer legalmente la libertad de sindicalización o asociación.

Resulta difícil precisar en que fecha y país nace el Sindicato, en la doctrina se concuerda que nace cuando surge en los trabajadores la Conciencia de clase, es decir, cuando aprecian

y distinguen sus derechos, intereses y necesidades como gremio o grupo social definido e indispensable en las actividades industriales, comerciales y productivas del país.

Tanto el manifiesto comunista de 1848, así como los pronunciamientos de la Primera Internacional celebrada en 1864, que pugnando por un nuevo estado de cosas y la abolición de la propiedad privada, se erigió en defensora de la clase trabajadora en el mundo y por la radical transformación de la legislación obrera entonces existente, así como los pronunciamientos de la Segunda Internacional fundada en 1889, que señaló la forma y los principios de la lucha de clases, en cuya reunión se acordó la celebración del Primero de Mayo, como día internacional del trabajo y del trabajador, en 1919, la realización del Congreso de la Tercera Internacional, que glorificó la conquista del poder por los trabajadores y la dictadura del proletariado.

El movimiento sindical en el mundo tiene una finalidad inmediata, que es la de mejorar las condiciones de trabajo y otra mediata que es la de lograr la transformación plena de la sociedad.

### **3.3.1. EL SINDICALISMO COMO UNA FORMA DE EXPRESIÓN DE UNA CLASE SOCIAL.**

La Revolución Francesa suprimió los privilegios de la nobleza, lentamente se impuso el dominio económico y político de la burguesía. A partir de ese momento, la sociedad se escindió en dos sectores generales: trabajo y capital. En la misma Revolución Francesa los trabajadores tomaron conciencia de que formaban una clase social nueva, oprimida y explotada. Por otra parte, la burguesía, se había adueñado del estado, lo que dio por resultado que los trabajadores tuvieran, desde ese instante, un solo enemigo: la burguesía y su estado. Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo: una inmediata, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en el presente, y otra mediata, la creación de la república del trabajo.

En la conciencia de la unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social, radica la esencia del sindicalismo.

### **3.3.2. CLASIFICACION Y CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.**

La Ley clasifica o distingue a los sindicatos obreros en cinco clases, a diferencia de los sindicatos patronales que se clasifican solamente en dos.

Los sindicatos de los trabajadores pueden ser:

1. Gremiales, los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. De empresas, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
3. Los industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
4. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y,
5. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones, los que sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.<sup>21</sup>

En cuanto a la clasificación de los que hace la Ley de los sindicatos patronales, la hace atendiendo a si dicha agrupación comprende a patronos de más de una entidad federativa y a una o varias actividades clasificándolos así:

1. Locales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
2. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

---

<sup>21</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 554

Los patrones que se requieren para formar un sindicato patronal, son por lo menos tres patrones.

Los sindicatos patronales también tienen que cumplir con el requisito de solicitar su registro y acreditar su legal constitución, a fin de que puedan tener personalidad jurídica para actuar.

Los empresarios y patrones en México, siempre se han organizado en centros patronales, asociaciones mercantiles o civiles o en cámaras, como la de la construcción, del comercio o de la industria.

**1. Su constitución.-** La constitución de los sindicatos aparece en el art. 357 que establece que “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”. Esto significa que se trata de un acto libre. Se necesitan, por lo menos, veinte trabajadores o tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, podemos afirmar que se trata de un negocio jurídico colectivo, en cuanto al negocio jurídico, se necesitan los elementos esenciales y de validez para su creación.

**2. Elementos Subjetivos.-** La ley atiende ciertas condiciones, respecto de los trabajadores, limitándolos por razón de la edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participen en la constitución de los sindicatos. Respecto de los patrones, no fija otra limitación que la del número mínimo necesario. En el art. 362 se dispone que “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”, no podrán hacerlo los menores de edad.

La ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. En cuanto al número de trabajadores necesario para la constitución, se marca el de veinte.



En el propio art. 364 se deja de lado esa condición al indicar que “Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.”

Por lo que se refiere a los sindicatos patronales, la única condición subjetiva es que se constituyen con tres patrones, por lo menos.

**3. El Consentimiento.-** Se podrá otorgar verbalmente, por escrito, y aún de cualquier otra manera siempre y cuando se haya previamente convenido en que la abstención de conducta pone de manifiesto una determinada voluntad, si es que se pide el voto negativo y no el afirmativo, podrá también aceptarse que el consentimiento se emita en forma tácita.

El consentimiento debe de otorgarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales.

**4. La Forma.-** La forma como expresión de la voluntad, se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito, en el art. 24 se determina que “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables”, y de lo dispuesto en el art. 424 se infiere que de la misma manera debe de otorgarse el reglamento interior de trabajo. La constitución de un sindicato es formal, la ley exige que se levante acta de la asamblea.

**5. El Objeto Posible.-** Como elemento esencial del negocio jurídico, está expresado en el concepto mismo y consiste en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación. El objeto del sindicato debe de expresarse en los estatutos.

**6. Los Estatutos.-** El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato, determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato son terceros.

El estudio de los estatutos se puede dividir de la siguiente forma:

**a) El Estatuto como Elemento Esencial.-** En realidad el estatuto se relaciona de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto. La aprobación del primer estatuto se debe hacer en el momento de su constitución.

**b) Contenido de los Estatutos.-** En el art. 371 se señala, cuál debe ser el contenido mínimo de los estatutos. De dicha disposición se desprenden los siguientes:

- I. Denominación
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración
- V. Condiciones de admisión de miembros
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión
- VIII. Correcciones disciplinarias
- IX. Forma de convocar a asamblea, quórum requerido para sesionar
- X. Determinación del número de miembros de la mesa directiva
- XI. Procedimiento para la elección de la mesa directiva
- XII. Término de desempeño de la dirección
- XIII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XIV. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

**c) Libertad Estatutaria y Determinismo Legal.-** El principio de libertad sindical previsto en el art. 359, se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a la organización en sí, opera parcialmente en la formación de los estatutos sindicales.

**d) Modificación de los Estatutos.-** Esta facultad se consagra en forma indirecta en el art. 377 fracción II, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos.

**7. Los Reglamentos.-** En el art. 359 se señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos, la función reglamentaria es potestativa, esto es, puede operar un sindicato sin reglamento alguno.

**8. La Mesa Directiva.-** La ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva se realice en una asamblea diferente de la constitutiva, en el art. 376 se establece, supletoriamente a la voluntad de la asamblea, que la “representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos”.

Esta materia está determinada por la libre voluntad de los miembros de los sindicatos que pueden tanto integrar la directiva con los miembros que estimen oportunos. Las directivas sindicales se complementan con comisiones permanentes y en ocasiones comisiones temporales. Se limita la facultad soberana de los sindicatos en cuanto a la designación de la mesa directiva al disponer en el art. 372 que “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros.

**9.- Admisión, Renuncia, Expulsión, Derecho y Obligaciones de los trabajadores.-** Nadie impide que un trabajador solicite su ingreso a determinado sindicato, en el sentido de que no existe un derecho al ingreso, pues si existiera, se limitaría el principio de libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores ya sindicados a asociarse con otros en contra de su voluntad.

Los derechos y obligaciones de los miembros de una asociación sindical son los que corresponden a los integrantes de cualquier comunidad. Al ingresar a una comunidad, los hombres se obligan a aceptar el derecho estatutario, porque si no, sería imposible la vida de las agrupaciones humanas.

**A) Los derechos de los sindicatos.-** Pueden dividirse en derechos directos y derechos reflejos: los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la

actividad de los sindicatos, los segundos son las prerrogativas que la ley le otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

**B) Las obligaciones de los sindicatos.-** La fracción VI del artículo 371, menciona las obligaciones y derechos de los asociados. Las obligaciones serían las siguientes:

- a) No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad. La violación de este principio es motivo de expulsión.
- b) Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos: concurrir a las asambleas, votar las decisiones.
- c) Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva, dictados en los términos estatutarios.
- d) Pagar las cuotas sindicales ordinarias, previstas en los estatutos, de conformidad con lo dispuesto en la fracción VI del artículo 110 de la Ley.

**10.- Los órganos sindicales.-** Los sindicatos son las comunidades creadas por los grupos de trabajadores coligados en otras asambleas constituyentes, en el acto constitutivo se practica una democracia directa, porque la asamblea es la totalidad de quienes serán los miembros fundadores del sindicato. La asamblea constitutiva es una coalición suprasindical, una especie de poder constituyente, no sólo porque es la creadora del sindicato, sino también porque es la autora de los estatutos, a los que se ha llamado la norma sindical fundamental.

Los órganos de base del sindicato son la asamblea y los directivos, la estructura de la comunidad sindical es una manifestación de democracia directa, en tanto la directiva es el poder ejecutivo, porque está subordinado a los estatutos y a la asamblea, y porque es responsable ante ésta. La asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. P. 355

### 3.3.3. LA ACTIVIDAD POLÍTICA DE LOS SINDICATOS.

Se entiende por libertades políticas sindicales las que garantizan la formación, la vida y la actividad libres de los sindicatos para la realización de las finalidades inmediatas y mediatas del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

Históricamente la finalidad que originalmente se propusieron los trabajadores fue el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios y la elevación de los niveles económicos de los trabajadores y de sus familias, la libertad sindical, las realidades sociales y los hechos, y la decisión del movimiento obrero, se impusieron una vez más a las leyes y al pensamiento conservador, porque ésta es, la postura de quienes pretenden negar actualmente la legitimidad de la finalidad mediata o política de los sindicatos, después de la desaparición en Europa de los regímenes totalitarios y fascistas, el viejo debate teórico en torno a la actividad política de los sindicatos y del movimiento obrero, está cancelado. Son muchos los testimonios que podrían citarse en apoyo de esta liquidación de la polémica, pero nos conformamos con la del maestro Georges Burdeau:

Los hechos han venido a resolver el problema que se planteaba todavía al principio de nuestro siglo, cuando los dirigentes de las organizaciones obreras tenían que interrogarse acerca del porvenir de sus movimientos... El sindicalismo es hoy un poder de hecho, como otros muchos, de los que se distingue por la amplitud de su base social; y de la misma manera que los demás poderes, busca en la acción política los medios que le permitan satisfacer las exigencias de sus miembros.<sup>23</sup>

En México la Ley veracruzana del trabajo de 1918, se inspiró en la legislación francesa, en la cual las cuestiones políticas y religiosas estaban estrictamente prohibidas a los sindicatos.

A solicitud del presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión aprobó el 17 de octubre de 1940 se suprimiera la prohibición política.

---

<sup>23</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. P. 277

Los sindicatos, lo mismo en el viejo que en el Nuevo Continente, se forjaron en la lucha de la justicia social contra el capital y su estado, el sindicato surgió como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico. Superados el individualismo y liberalismo, negar la intervención de los sindicatos en la política nacional equivaldría a desconocer la historia , y constituiría un sacrificio de los hombres para satisfacer las ansias de poder y de riqueza de la minorías que gobiernan a los pueblos en el sistema capitalista del mundo occidental.

La aceptación de la doble actividad política no debe entenderse en el sentido de que el sindicato, como persona jurídica, puede substituir a los trabajadores en la emisión del voto ciudadano, de tal suerte que cada organismo sindical tendría tantos votos como miembros registrados. Nada impide a cada trabajador votar por los candidatos de un partido distinto al que estuviere adherida la organización laboral.

En la actualidad, los sindicatos si pueden tener una actividad política pues originalmente estos surgieron como un movimiento obrero, esto es, de una lucha por una sociedad más justa.

### **3.4 LA SINDICACIÓN ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER.**

Las relaciones entre los trabajadores y los sindicatos, la libertad individual frente a los sindicatos, es actualmente uno de los temas políticos, más apremiantes de México.

En sus orígenes contemporáneos, los sindicatos, fueron asociaciones libres, que tenían un solo propósito: unidad por la fuerza de las intenciones para enfrenar al capital.

El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, el planteamiento de la finalidad mediata del movimiento sindical, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores. La libertad: es un derecho inalienable de los hombres para profesar una u otra manera de pensar y cambiar si

lo juzgan oportuno o adquieren una convicción nueva. Nada puede justificar que los hombres sean despojados de sus derechos políticos, sociales y laborales, y que éstos se ejerzan por los líderes en el poder.

Existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo. La libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son: La Declaración de derechos sociales de 1917; la Declaración universal de los derechos del hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la Ley federal del trabajo de 1970; y el Convenio 87 de la OIT de 1948, ratificado por el Senado mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1956.

Las obligaciones o deberes son religiosos, morales y jurídicos: los primeros tienen su fundamento y obligatoriedad en los mandamientos de alguna divinidad, los segundos dependen de la conciencia humana, en tanto las obligaciones jurídicas derivan de una norma social.

En el orden jurídico mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber. Por ello se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede abstenerse, no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber. En el campo de la libertad personal de sindicación, existe una persona obligada, o mejor dicho, son dos las personas obligadas hacia el trabajador, el estado y el patrono, quienes deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

No existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional general y en el del trabajo, que imponga la obligación de sindicarse.<sup>24</sup>

### **3.5 LA LIBERTAD SINDICAL Y DE ASOCIACIÓN.**

Para poder hablar de la libertad sindical, es necesario establecer el significado de libertad en términos generales.

**LIBERTAD.-** Del latín *libertas-atis* que indica la condición del hombre no sujeto a esclavitud. En su acepción filosófica, el vocablo libertad tiene un significado más preciso. La libertad se entiende como una propiedad de la voluntad, gracias a la cual ésta puede adherirse a uno de entre los distintos bienes aunque le propone la razón. La libertad es una consecuencia de la naturaleza racional del hombre. Por la razón, el hombre es capaz de conocer que todos los seres creados pueden ser o no ser, es decir, que todos son contingentes. La libertad humana, en sentido estricto, consiste en la posibilidad de preferir el bien mejor. Por eso, una razón deformada que parte de premisas falsas para juzgar, o una razón que juzga sin la información adecuada, es un grave obstáculo para la libertad. Tenemos por ejemplo al respecto la frase evangélica, la verdad os hará libres, y se comprende que la ignorancia y la falta de educación sean de los más graves obstáculos a la libertad.

De lo anterior se colige que el hombre crece en libertad a medida que su voluntad quiere bienes mejores, y siendo Dios el bien óptimo, el hombre que ama a Dios es eminentemente libre.

**En sentido jurídico.-** La libertad es la posibilidad de actuar conforme a la ley. El ámbito de la libertad jurídica comprende: obrar para cumplir las obligaciones, no hacer lo prohibido, y hacer o no hacer lo que no está ni prohibido ni mandado. Esta concepción supone que la ley es un mandato racional, de modo que el actuar conforme a la ley equivale a actuar conforme a la razón. Esta equivalencia se da propiamente en la ley natural, lo cual

---

<sup>24</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 301



no es más que lo que la misma razón prescribe al hombre como norma de obrar en orden a su perfeccionamiento integral. Respecto del derecho positivo puede darse o no darse esa equivalencia entre razón y ley. La libertad jurídica en relación al derecho positivo consiste, entonces en la posibilidad de obrar conforme a la ley positiva en tanto ésta cesa conforme con la ley natural. Entendida así, la libertad jurídica implica la posibilidad de resistencia frente a la ley injusta.

En el derecho constitucional se habla de algunas “libertades” fundamentales, como la libertad de imprenta, la libertad de educación, la libertad de tránsito, etc. Aquí, la palabra libertad denota un derecho subjetivo, es decir, el derecho que tienen las personas a difundir sus ideas, a educar a sus hijos, a entrar y salir del país, etc. Mientras se respeten esos derechos en una sociedad determinada, se podrá decir que los hombres actúan en ella con libertad, ya que los derechos de la persona humana son expresión de la ley natural, y la libertad jurídica, como ya se dijo, consiste esencialmente en la posibilidad de obrar conforme a esa ley natural.<sup>25</sup>

**LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.-** Es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes.

La libertad de asociación, no fue consagrada constitucionalmente sino hasta mediados del siglo XIX. Esta consignación tardía se debió, primero, a que el régimen corporativo fabril y comercial imperante en la Edad Media, más que el reconocimiento de la libertad de asociación, representaba un obstáculo insalvable para la constitución de cualquier otro tipo de agrupaciones o asociaciones, y, después en la Francia revolucionaria, la abolición de toda asociación, tratárase de ordenes religiosas o corporaciones, fue una consecuencia de liberalismo revolucionario, el cual, fundado en las ideas de Juan Jacobo Rousseau, pretendía liberar al hombre de toda atadura que, a través de las asociaciones, pudiese obstaculizar la formación de la voluntad general.

---

<sup>25</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA TOMO V 15ª ed. Ed. BIBLIOGRAFÍA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 p. 875

De ahí que ni las declaraciones ni las constituciones revolucionarias francesas como tampoco las norteamericanas, del último cuarto del siglo XVIII, hayan recogido la libertad de asociación como un derecho del hombre.

No será sino hasta más de medio siglo después que vamos a encontrar consagrada la libertad de asociación en los textos constitucionales. Así por ejemplo, en Francia, en el artículo 8 de la Constitución del 4 de noviembre de 1848; en México, en el artículo 9 de la Constitución del 5 de febrero de 1857.

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

Así surgen agrupaciones y partidos políticos, sindicatos obreros, asociaciones y colegios profesionales, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc.

De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental, el cual encontramos consignado en los artículos 9 y 35 fracción III, de nuestra Constitución en vigor.

Tan sólo referido a la libertad de asociación política, puede decirse que el derecho de asociación constituye una condición esencial de la libertad política dentro de un sistema democrático, ya que sin el reconocimiento de este derecho fundamental no sólo se impediría la formación de partidos políticos de diversas, y no pocas veces encontradas, tendencias ideológicas, con el consiguiente empobrecimiento de la vida democrática, sino que, además, el mismo sufragio universal quedaría totalmente desprovisto de eficacia.

Por lo que se refiere a la libertad sindical, el tema que nos ocupa, en tanto que derecho fundamental de todo ser humano individualmente considerado, esta se encuentra igualmente protegida por el artículo 9 Constitucional. En cambio la misma libertad sindical considerada como un derecho social, como un derecho del individuo en tanto parte integrante de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en el apartado “A” del artículo XVI, de la Constitución.

Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reglamentadas en leyes secundarias tales como, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Sociedades Mercantiles, etc.

En el plano del derecho internacional de los derechos humanos, al libertad de asociación, en su doble dimensión, individual y social, figura no solamente en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22), sino también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales(artículo 8), ambos aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, vigentes desde 1976, y ratificados por México el 24 de marzo de 1981, siendo el instrumento citado en segundo término más preciso sobre el particular. La misma dualidad normativa la encontramos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos (artículo 11), del 4 de noviembre de 1950, en vigor desde el 3 de noviembre de 1953, y en la Carta Social Europea (artículo 5), del 18 de octubre de 1961, que complementa a aquél en los aspectos económico, social y cultural. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, del 22 de noviembre de 1969, vigente a partir del 18 de julio de 1978 y ratificada por México el 25 de marzo de 1981, en su artículo 16 también reconoce la libertad de asociación lato sensu.

Por otra parte, la libertad sindical se encuentra protegida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ello tanto a través de las propias reglas constitucionales de la organización, como por medio de varias convenciones elaboradas en el seno de la misma. Entre éstas cabe citar, el Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del

derecho sindical, del 9 de julio de 1948; el Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva del 1º de julio de 1948, y el Convenio número 135, concerniente a los representantes de los trabajadores, del 23 de junio de 1971.

En la práctica, numerosos problemas se han planteado en cuanto al respeto de la libertad sindical en el seno de la OIT, sea ante el Comité de la libertad sindical, sea ante la Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical, sea ante comisiones encargadas de investigar los casos dudosos resultante del examen de los informes gubernamentales por parte de los órganos regulares de control de la aplicación de los convenios. También la Corte Europea de Derechos Humanos ha debido ocuparse de diversos casos en esta materia, basta mencionar aquí algunos de dichos asuntos: el caso del sindicato sueco de conductores de locomotoras contra Suecia.

Como ocurre con todos los demás derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es absoluto ni ilimitado. Lo afectan condiciones y restricciones de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés público.

Entre las restricciones más comunes y generales a las que se subordina el ejercicio del derecho de asociación, algunas conciernen al objeto o finalidades que persiguen los diferentes tipos de asociaciones, mientras que otras se refieren a las personas que pueden o no pertenecer y participar en ellas.

Así, en nuestro país, conforme lo disponen los artículos 9, 33, último párrafo, 35, fracción III y 130, párrafos noveno y decimocuarto, de la Constitución, encontramos en primer término que el objeto de toda asociación debe ser lícito; en segundo lugar, que cuando la finalidad de la asociación sea tomar parte en los asuntos políticos del país, sólo podrán participar en ella los ciudadanos mexicanos prohibiéndose expresamente, en congruencia con lo anterior, que los extranjeros se inmiscuyan de ninguna manera en dichos asuntos; en tercer lugar, que ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar, prohibición que afecta a las fuerzas armadas y a la policía, por lo que los miembros de estos cuerpos de seguridad

quedan excluidos del ejercicio de este derecho; en cuarto lugar, quedan también excluidos del beneficio de este derechos los ministros de los cultos, prohibiéndose estrictamente, al mismo tiempo, la constitución de cualquier tipo de asociación o agrupación con fines políticos, cuya denominación se relacione o vincule con alguna confesión religiosa.

Cabe advertir aquí que la restricción impuesta a los ministros de los cultos en materia de asuntos políticos, si bien por un lado se justifica ampliamente si tomamos en cuenta la amarga experiencia histórica de nuestro país, por el otro choca con disposiciones que se encuentran consignadas en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, los cuales, como hemos señalado, han sido ya debidamente ratificados por nuestro país, si bien para ello fue necesario interponer las reservas del caso.

Desde el punto de vista del derecho internacional de los derechos humanos, la libertad de asociación puede ser, desde luego, objeto de las restricciones legales habituales, y generales, es decir, de aquellas limitaciones que, previstas por la ley, son necesarias en una sociedad democrática para proteger la seguridad nacional, el orden público, la moral, la salud o seguridad públicas, así como los derechos y libertades de los demás.

Pero además, el ejercicio de esta libertad por parte de los miembros de las fuerzas armadas de la policía o de la administración del Estado, puede ser sometido a restricciones legales específicas, según lo establecen el artículo 22, inciso 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 16, inciso 3, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el artículo 11, inciso 2, del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos.

Sin embargo, la mencionada Convención Americana va aún más lejos en cuanto a la libertad de asociación de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, ya que en el caso de estos, el ejercicio de este derecho puede serles pura y simplemente prohibido (artículo 16, inciso 3).

En cuanto al citado Convenio Europeo, aun cuando este permanece únicamente en el campo de las restricciones, hace extensivas éstas a los miembros de la administración del Estado (artículo 11, inciso 2), misma extensión que encontramos consignada en el artículo 8, inciso 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.<sup>26</sup>

### **3.5.1 EL DERECHO Y LA LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN EN MÉXICO.**

Aunque se encuentran consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, las prerrogativas de la clase obrera en cuanto al derecho y la libertad de asociación, tanto para afiliarse y darse de baja, como para constituir sindicatos, la Ley Federal del Trabajo dispone en cuanto a la libertad de formar sindicatos, que éstos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo o Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según la competencia, lo que deja al arbitrio o potestad de la autoridad.

En cuanto a la libertad de los obreros para afiliarse al sindicato de su preferencia o dejar de pertenecer al mismo cuando así lo deseen, este derecho y libertad queda neutralizado por las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, ya que de acuerdo con la propia Ley, se consignan a favor del sindicato, titular del Contrato Colectivo (artículo 395), mediante las que, cuando un trabajador renuncia o es expulsado del sindicato, éste solicita al patrón que dé de baja en la empresa a dicho trabajador, teniendo el patrón la obligación de separarlo de su trabajo y además sin pago alguno por concepto de indemnización.

Asimismo, mediante la cláusula de admisión o ingreso, los sindicatos titulares de los contratos colectivos, son los únicos que pueden proponer a los trabajadores que deberán cubrir las plazas vacantes y de nueva creación en la empresa, con lo que se obliga o fuerza al trabajador que necesita trabajar, a tener que afiliarse, aun contra de su deseo, al sindicato titular del contrato colectivo, a fin de poder obtener el trabajo que necesite, con lo que también se viola la Libertad de Sindicalización.

---

<sup>26</sup> MENDIETA Y NÚÑEZ LUCIA. TEORIA DE LOS AGRUPAMIENTOS SOCIALES 3ª ed. Ed. PORRUA MÉXICO 1993 p. 225

Existe vigente el Convenio Internacional número 87, en relación con la libertad sindical, suscrito por México en la O.I.T. desde 1948, donde se les reconoce a los trabajadores y empleadores, el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses de clase, de elegir libremente a sus representantes y de formar federaciones y confederaciones, lo cual recoge nuestra Normativa Laboral en sus artículos 357, 359, 374 y 381.<sup>27</sup>

### **3.5.2 EL CONFLICTO ENTRE EL INDIVIDUO Y EL GRUPO.**

En el segundo párrafo del artículo 395 se indica que: “Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”. Esta cláusula, denominada “cláusula de exclusión por separación”, los antecedentes de la cláusula en México no son claros y esta no ha merecido una aceptación unánime por parte del movimiento obrero. El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora, en el camino de este fortalecimiento del sindicato, la cláusula de exclusión obliga al trabajador a pertenecer al sindicato, y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales.<sup>28</sup>

La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza “social” del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo.

Los sindicatos que utilizan la cláusula de exclusión lo suelen hacer en defensa de un interés patronal, la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros.

---

<sup>27</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 6ª ed. Ed. SISTA. MÉXICO.1998. p. 547

<sup>28</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II 14ª ed. Ed. PORRUA MÉXICO 2000 p. 626

### 3.5.3 LAS DIMENSIONES DE LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACIÓN.

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación:

- a) *La libertad positiva*, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
- b) *La libertad negativa*, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno.
- c) *La libertad de separación o de renuncia*, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida.

**1. *La libertad positiva de sindicación:*** se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

Esta libertad de asociación se encuentra consagrada en nuestra Carta Magna en el artículo 123 fracción XVI apartado “A”, y tiene los mismos principios que el derecho del trabajo: *universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad*. El artículo 357 de la Ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: “Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.



**2. La libertad negativa de sindicación:** el artículo 358 de la Ley actual tiene resuelto el problema de la libertad negativa, al decir: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. El artículo 123 constitucional tiene como finalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, pero no es su propósito otorgar un poder, menos aun absoluto, a los sindicatos sobre los trabajadores; la fracción XVI es suficientemente precisa: los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos. No obstante lo anterior, existe una realidad que no puede soslayarse: pertenece a la naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarcar a la mayoría, para no decir la totalidad de los trabajadores de las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida sobre los hombres por cualquier procedimiento es igualmente inaceptable.

**3. La libertad de separación o de renuncia:** Desde su nacimiento los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual, disminuye su capacidad de lucha.<sup>29</sup>

Por las mismas y aun mayores razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. Los autores de la Ley de 1931 no cedieron, por lo contrario, colocaron el artículo 235, que dice, que “cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234 se tendrá por no puesta”, actualmente artículo 358 de la ley en su segunda parte.

---

<sup>29</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p. 305

## **CAPITULO IV. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY .**

### **4.1. DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.<sup>30</sup>

Para José Dávalos es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.<sup>31</sup>

#### **4.1.1. PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

De la definición anteriormente mencionada se desprende quienes forman parte en el contrato colectivo:

---

<sup>30</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. p.570

<sup>31</sup> DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I 5ª ed. Ed. PORRUA MÉXICO 1991 p. 177

- a) Una organización sindical o agrupación obrera;
- b) Un patrón o empresario particular;
- c) Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa; y
- d) Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.

La intervención de un sindicato y una empresa o patrón no presenta, por otra parte, ningún problema de aplicación del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo si lo presenta la multiplicidad sindical; esto es, la existencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa. Nuestra legislación ha resuelto este conflicto de intereses de la siguiente forma:

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

La pérdida de la mayoría de trabajadores, produce que se pierda la titularidad del contrato colectivo de trabajo. En caso de presentarse esta situación, deberá realizarse la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sea ésta la que declare cualquier cambio y otorgue la titularidad del contrato al sindicato que resulte mayoritario.

#### **4.1.2. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo debe contener:

- 1. Los nombres y domicilios de los contratantes;

2. Las empresas y establecimientos y secciones que abarca;
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
4. Las jornadas de trabajo;
5. Los días de descanso y vacaciones;
6. El monto de los salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato;
7. Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento;
8. Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse a quienes vayan a iniciar sus labores en la empresa o establecimiento;
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley; es decir, las comisiones bipartitas sobre Reparto de Utilidades; Cuadro General de Antigüedades y Escalafón; Capacitación y Adiestramiento, de Funciones Sociales y Económicas, Reglamento Interior de Trabajo; Seguridad e Higiene, así como cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación con el trabajo;
10. Si se reconocen y aplican las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de la mismas;
11. El procedimiento y clasificación de sanciones;
12. Determinación de los puestos de Confianza y si las disposiciones del Contrato Colectivo también comprende a estos trabajadores;
13. Señalamiento de los puestos de planta y los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales; y,
14. Las demás estipulaciones que convengan las partes, los permisos, licencias, forma de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, etc.
15. Productividad.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op. Cit. p.570

## **4.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo. Podemos decir que la igual que lo ocurrido con el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabajadores; amenos que –como lo ha expresado nuestra SCJ- ya sindicalizados dichos trabajadores y aceptados por ellos las cláusulas respectivas, pretendan la prevalencia del interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el interés general que representa el contrato colectivo. (Tesis núm. 50 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los fallos de los años 1917 a 1985, <<pp.>> 50 y 51, tomo correspondiente a la Cuarta Sala.).

Ahora examinaremos los elementos que integran el derecho colectivo de trabajo.

**1.- Es inderogable.-** Sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo (sindicatos y patronos) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas. Esto significa que al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculada por sus normas, aún cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

**2.- Es normativo.-** El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman. Sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o

varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que las normas de derecho objetivo son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto que las normas del contrato colectivo surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad. Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio como puede serlo una nación en tanto que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses general de la colectividad, las segundas a reducidos grupos de trabajadores.

**3.- Es un derecho de clase.-** La cualidad del contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase estriba en la constitución de un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo.

**4.- Es extensivo.-** Todo contrato colectivo de be extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón un haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> MUÑOZ RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 75.

### **4.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Las características de los contratos colectivos de trabajo son las mismas que en el acto jurídico dentro de los cuales se encuentran tres elementos que son: los esenciales, de validez y de eficacia, a continuación examinaremos en qué consisten esos elementos.

#### **A) ELEMENTOS ESENCIALES:**

- **El Consentimiento.-** La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades, así sea tan relativo como el contrato colectivo, se habla de consentimiento. Para lo cual se examinarán los siguientes elementos: **a)** Los sujetos: ya que la voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto; **b)** Modo como se expresa el consentimiento: el consentimiento se debe manifestar en forma expresa y debe constar por escrito, según lo dispuesto en el artículo 390 de la ley, además se debe hacer por triplicado, por lo cual se clasifica como acto formal; **c)** Momento en que se perfecciona el consentimiento: La ley condiciona la eficacia del Contrato Colectivo de Trabajo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta, por lo que el depósito es una condición de eficacia.
- **El Objeto Posible.-** Lo constituyen la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Lo esencial en el contrato colectivo de trabajo lo constituye el aspecto normativo el cual se encuentra previsto en el artículo 391 de la ley.

En la doctrina mexicana el Doctor Mario dela Cueva, sostiene que el Contrato Colectivo está comprendido en las siguientes partes:

- a) La envoltura.-** que son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución, éste elemento se descompone en dos partes: “normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo”. Las normas de envoltura son

disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo.

- b) *El elemento normativo.***- Lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las condiciones individuales pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo, éste grupo está representado, en lo esencial, por algunas de las fracciones del artículo 391 de la ley, como por ejemplo; la fracción IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento. Las condiciones colectivas se refiere a ciertas obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores.
- c) *El elemento obligatorio.***- Está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo. Dentro de las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo se incluyen las que prevén la formación de comisiones mixtas o fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical “y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical”. Las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo establecen derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas. Consisten en beneficios que el patrón otorga al sindicato: ayudas económicas para su sostenimiento ; la oferta de un local para sus oficinas, etc.
- d) *Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.***- Son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero no forman parte de él. Estas normas son válidas pero de producirse su violación ello no implicaría la del contrato colectivo de trabajo en caso de huelga.



## **B) PRESUPUESTOS DE VALIDEZ:**

Los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y, excepcionalmente, la forma.

A continuación examinaremos cada uno de los presupuestos de validez.

- a) La capacidad.- Se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratándose por supuestos de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad a los dieciocho años. Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estar a lo previsto en el artículo 692 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas: Fracción II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; Fracción III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, dieciséis años de edad y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato, fracción IV. art. 692.

- b) El libre albedrío.- Es materia discutible si con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, son aplicables las normas que exigen que la voluntad esté exenta de vicios, ya que existe la posibilidad de que se produzcan vicios en el consentimiento necesario para celebrar un contrato colectivo de trabajo.
- c) La licitud en el objeto.- El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Éste es necesariamente un objeto lícito, no afectaría a la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento.

Podría ocurrir que determinados aspectos del contrato consignaran conductas ilícitas. Éstas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3º y 4º de la ley que, implícitamente exigen la licitud de la actividad. También sería aplicable la última parte del art. 5º produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el art. 27, a cuyo tenor “si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento”. De esta forma el contrato colectivo de trabajo, como norma general, seguiría siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas.

- d) La forma.- La ley exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo de trabajo. El art. 390 establece “el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

### **C) LOS REQUISITOS DE EFICACIA.**

Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se les denomina “modalidades” y consisten, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición está prevista por la ley. Generalmente es una condición suspensiva.

La ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esto atribuye al depósito. Se trata de una condición suspensiva.

Para Cavazos Flores el depósito “constituye” al contrato colectivo de trabajo, de manera que si el documento no se deposita “no estaríamos frente a un contrato colectivo”, sin embargo, el pacto sería obligatorio para las partes, pero no se trataría de obligaciones derivadas de un contrato colectivo.

Castoreña llega a afirmar que se trata de un acto formal que “se erige por tales circunstancias, en solemne” y que el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es la de la formalidad. La solemnidad sería inexacta, ya que esta deriva de la participación, indispensable, en la celebración de un determinado acto jurídico, de un funcionario público y en el contrato colectivo no participa ningún funcionario público, de manera necesaria.

En realidad el Contrato Colectivo de Trabajo existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, estarán cumpliendo una obligación natural, esto es carente de acción. Donde verdaderamente se acusa la carencia de efectos del contrato colectivo de trabajo no depositado es al intervenir otro sindicato, que por acción unilateral emplaza a huelga para la celebración de un contrato colectivo o que, de acuerdo con el patrón, deposita otro contrato antes de que se deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional.

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes. Precisamente en el art. 391 fracc. III se expresa que las partes pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o para obra determinada.

La fijación de una obra determinada implica que se celebre el Contrato Colectivo de Trabajo, bajo condición resolutoria, que consistirá en la conclusión de la obra. El plazo resolutorio, es igualmente válido en el contrato colectivo, pero su vencimiento no afectará a las relaciones individuales constituidas.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 829

#### **4.4. REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Si bien es verdad que cuando pretenda revisarse un contrato colectivo debe solicitarse la revisión en los términos del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo , por lo menos sesenta días antes del vencimiento, ello no significa que si se ha pasado ese plazo, los trabajadores pierdan su derecho a pedir la revisión del contrato, pues en ese caso el efecto únicamente sería el de que durante la tramitación de la revisión queda en vigor el contrato de cuya revisión se trata; pero los trabajadores conservan el derecho para emplazar a huelga, si no obtienen del patrón, al terminar el periodo de vigencia de un contrato colectivo, la revisión del mismo.

Consecuentemente no hay límite de tiempo para solicitar la revisión de los contrato colectivos de trabajo, siempre que hayan seguido los términos marcados en el artículo 399 y 399-bis de la Ley Federal del Trabajo los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado y por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

399-bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión, o prórroga del contrato colectivo.<sup>35</sup>

#### **4.5. FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

En el artículo 387 de la ley se establece que: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá 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 art. 450.

Esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo. La ley señala que esos contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos según el art. 394.

En realidad a través del contrato colectivo de trabajo los trabajadores pueden conseguir dos fines: en primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; en segundo término, la mejoría en las condiciones de trabajo.

No existe en la ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo. Sin embargo, se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (art. 387).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (art. 379, segundo párrafo, 450 fracc. II y 469 fracc. I y II).
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (art. 469 fracc. III).

---

<sup>35</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (art. 469 fracc. IV).
- e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje (arts. 900 a 919). A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga.<sup>36</sup>

#### **4.6. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Por disposición expresa de Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo termina por las siguientes causas:

1. Por mutuo consentimiento de las partes.
2. Por terminación de la obra.
3. El cierre definitivo de la empresa o establecimiento, siempre que el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su vigencia en aquellos departamentos o establecimientos que pertenezcan abiertos.
4. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
5. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
6. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
7. En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeados. En estos supuestos legales referidos a las minas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales; y.
8. El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de

---

<sup>36</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 834.

sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

Los Contratos Colectivos de Trabajo no pueden terminar por vencimiento del término en él establecido, porque aunque no se solicite su revisión, tácita o automáticamente se considerará prorrogado.

Es posible que concluyan las relaciones colectivas, creadas en virtud de los contratos colectivos y continúen las relaciones individuales de trabajo, cuando por mutuo consentimiento, termina la vigencia del contrato colectivo de trabajo, lo que trae como consecuencia la terminación de las relaciones colectivas sindicato-empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador-empresa.<sup>37</sup>

#### **4.7. DEFINICIÓN DEL CONTRATO-LEY.**

El Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorios en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.<sup>38</sup>

Estos contratos pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, en el primer caso, las solicitudes para elevar un Contrato Colectivo a Contrato-Ley, deberá dirigirse a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y en el segundo caso, deberán dirigirse al jefe del Departamento del Distrito Federal o en su caso al gobernador del Estado.

---

<sup>37</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 587.

<sup>38</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Su ámbito de aplicación comprende incluso a los trabajadores y a los patrones aunque no hayan intervenido en su celebración y aunque no estén conforme con su clausulado.

La solicitud para la celebración de un contrato-ley, deberá ser presentada por los sindicatos que representen por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas o áreas geográficas.

La administración del contrato-ley corresponde en cada empresa al sindicato mayoritario y se aplicará aunque existan disposiciones en contrario en el contrato colectivo que tenga celebrado la empresa, excepto que las disposiciones del contrato colectivo sean favorables al trabajador que las contenidas en el contrato-ley.<sup>39</sup>

#### **4.8. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO-LEY.**

Pueden incluirse en un contrato-ley todas aquellas estipulaciones que se estimen necesarias por las partes para su mejor administración, pero son de naturaleza obligatoria y deben quedar convenientemente fijadas las referencias a las jornadas de trabajo, a los días de descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a la capacitación y adiestramiento, esta última no incluida en la ley de 1931.

Resulta esencial el tabulador salarial pues no debe olvidarse que el interés básico de estos contratos, desde su origen, ha sido la nivelación de salarios en las distintas profesiones, oficios o especialidades de cada rama industrial, por regla general muy numerosas; así como la igualdad de trato social.

El primer contrato colectivo de carácter obligatoria que tuvo vigencia en nuestro país, desde el año de 1927, fue el de la industria textil, el cual no sólo subsiste hasta nuestros días sino que hoy tiene varias ramificaciones: la industria de la lana; la de la fibras duras; la de fibras sintéticas y la de la seda, la de géneros de punto habiendo sido el propósito de su

---

<sup>39</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 593.



celebración unificar los criterios para aplicar un solo tabulador en cada una de esas industrias, e acuerdo también al tipo de maquinaria y equipo que se emplea en ellas.

Y es que cada contrato-ley constituye de hecho una nueva convención colectiva, tanto porque su reglamentación varía según los avances y requerimientos de la técnica, como debido a la exigencia legal de publicar un decreto especial cada vez que sea celebrado o revisado.

La publicación del contrato-ley es además necesaria por la obligatoriedad que encierra la extensión de sus efectos a la totalidad de los trabajadores y patrones de una rama industrial e independientemente de ello, las consecuencias inmediatas que se siguen son otorgar al sindicato que vaya a encargarse de su administración en cada empresa, facultades para el ejercicio de las cláusulas de admisión y exclusión; para reanudar los trabajos en dicha empresa en caso de terminación de los efectos jurídicos del contrato-ley o por cualquiera otro motivo consignado en la ley; y para exigir el pago de indemnización y salarios caídos cuando procedan unas u otros.

La ley de 1931 establecía que la falta de un nuevo acuerdo que pudiera poner fin a la vigencia de un contrato-ley dejaba en libertad a trabajadores y patrones para convenir de inmediato nuevas condiciones de trabajo en una empresa(<<a.>> 66). En la ley vigente tales condiciones no son imperativas. Por esta razón al darse por terminado un contrato-ley, no es forzoso como lo era en la legislación anterior, pactar idénticas condiciones de trabajo, pues pueden establecerse otras distintas e inclusive resultar de beneficios inferiores a los que hubiesen regido, pues los efectos no son restitutorios sino definitivos debido a la autonomía del contrato-ley. En otras palabras, podrán pactarse condiciones de trabajo similares a las que hubiese incluido el contrato-ley que haya sido dado por terminado, pero podrán imponerse otras distintas según convenga a las partes.

#### **4.9. REVISIÓN DEL CONTRATO-LEY.**

La revisión del Contrato-Ley deberá ajustarse a las siguientes normas:

1. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de sus afiliados;
2. La solicitud se presentará a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o al jefe del Departamento del Distrito Federal, 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley por lo menos;
3. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411 de la Ley del Trabajo;
4. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la autoridad competente antes señalada, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la entidad federativa. Las reformas surtirán efecto desde el día de la publicación salvo que se señale en la convención una fecha posterior.

Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, se prorrogará por un periodo igual al de su duración. Lo cual no es muy factible que ocurra, debido a que los trabajadores siempre están muy atentos a la fecha de su revisión, pues a través de ella es que pueden obtener mejores prestaciones y más beneficios.<sup>40</sup>

Los Contrato-Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión se deberá hacer por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley. Según lo establecido en el artículo 419 Bis de la Ley.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 597.

<sup>41</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### **4.10. FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO-LEY.**

En la ley de 1931, el contrato-ley que, en realidad, se denominaba “contrato colectivo de carácter obligatorio”, aparecía regulado dentro del mismo capítulo dedicado al contrato colectivo.

Esto tenía una razón de ser, ya que no se celebraba el contrato-ley de manera especial. Simplemente, en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, por decreto del Poder Ejecutivo, federal o local, se declaraba su obligatoriedad.

La nueva ley, planteó dos caminos diferentes. Éstos, respondieron a una realidad indiscutida: el hecho de que todos los contratos-ley vigentes nacieron de una convención y al deseo de conservar, por respeto institucional, el primer procedimiento. “No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales”.

De esa manera la nueva ley consagra, en primer lugar, el procedimiento, que consiste en convocar a una convención obrero-patronal que aprueba un texto nuevo para el contrato-ley y, en segundo término, el viejo e inútil sistema de la declaración de obligatoriedad de un contrato existente.<sup>42</sup>

Las disposiciones contenidas en un Contrato-Ley, por su superrango, prevalecerán sobre las contenidas en el Contrato Colectivo que la empresa tenga celebrado con anterioridad, a no ser que el Contrato Colectivo consigne mejores o más favorables condiciones para el trabajador.

---

<sup>42</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 849.

#### **4.10.1. LA CELEBRACION MEDIANTE CONVENIO.**

La celebración mediante convención se lleva a cabo con un desarrollo análogo, en sus principales etapas, al proceso legislativo. Se puede dividir el proceso de la siguiente manera:

1. *Iniciativa.*- Corresponde a “los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional” (art. 406).
2. *Autoridad Competente.*- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal ; el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local (art. 407).
3. *Comprobación del Requisito de Mayoría.*- Corresponde acreditarlo a los sindicatos, ante la autoridad competente (art. 408).
4. *Facultad Discrecional de la Autoridad.*- La autoridad competente deberá determinar si, a su juicio, “es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley” (art. 409): Si se trata, evidentemente de una facultad discrecional.
5. *Convocatoria.*- La autoridad publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación y en periódicos y otros medios que juzgue adecuados, señalando el lugar en que habrá de celebrarse la convención, y la fecha de la reunión inaugural. Ésta será fijada dentro de los siguientes treinta días (art. 410).
6. *Convención.*- La autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representante. La propia convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue necesarias (art. 411).
7. *Aprobación.*- El acuerdo final de la convención, proponiendo el texto definitivo del contrato-ley requiere de la aprobación de los sindicatos y patrones que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (art. 414).

8. *Declaración de Obligatoriedad.*- Corresponde hacerla al Presidente de la República o al Gobernador del Estado. La autoridad ordenará, al mismo tiempo su publicación (art. 414).
9. *Publicación.*- Se lleva a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la entidad federativa (art. 414).
10. *Iniciación de la Vigencia.*- El contrato-ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta (art. 416).<sup>43</sup>

#### **4.11.CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY.**

El Contrato-Ley deberá contener las siguientes especificaciones:

1. Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones o sindicatos de patrones que concurren a la convención;
2. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
3. Su duración que no podrá exceder de dos años, lo que no obsta para revisarlo anualmente en lo tocante al salario;
4. Las condiciones de trabajo referidas a la jornada de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios y las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley del Trabajo.
5. Las reglas conforme a los cuales se formarán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento, en toda la rama de la industria de que se trate y,
6. Las demás estipulaciones que convengan las partes en relación con los trabajos que se desarrollen en la industria.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 850.

<sup>44</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 595.

#### **4.12.FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO-LEY.**

La Ley contempla sólo dos casos de terminación del Contrato-Ley que son:

1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 de la Ley del Trabajo, es decir, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados; y,
2. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga, con lo que mantendrá su vigencia hasta que se resuelva ésta.

Esta causa de terminación del Contrato-Ley, a veces en la doctrina se califica de injusta, porque le suprime a los trabajadores prestaciones y derechos ya conquistados precisamente a través del Contrato-Ley que concluye, lo que obliga a los sindicatos obreros a establecer el procedimiento de huelga, para que se respeten los derechos ya adquiridos, provocando los trastornos y consecuencias negativas que a veces conllevan estos procedimientos, lo que pueden conducir incluso al cierre definitivo de las empresas.<sup>45</sup>

#### **4.13. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO-LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Pueden señalarse como diferencias sobresalientes entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo, las siguientes:

1. El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el Contrato Colectivo puede celebrarse por un solo patrón.
2. El Contrato-Ley es un contrato de industria que abarca toda una rama determinada de la industria y el Contrato Colectivo es de empresa, es decir, rige generalmente, sólo en una empresa determinada.

---

<sup>45</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 597.

3. La duración del Contrato-Ley no puede exceder de dos años y el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.
4. La solicitud de revisión del Contrato-Ley deberá hacerse por lo menos, con noventa días de anticipación a su vencimiento cuando se trate de su revisión general, y de por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surte efectos su celebración, revisión o prórroga cuando se trate de la revisión de los salarios por cuota diaria, den tanto que, la solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes de su vencimiento si su duración no es mayor de dos años, y den transcurso de dos años si tiene una mayor duración. Si se trata de los salarios en efectivo por cuota diaria, su revisión deberá promoverse treinta días antes del transcurso de un año de su celebración, revisión o prórroga.
5. El Contrato-Ley produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en Periódico Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la Convención señale otra fecha, en tanto que el Contrato Colectivo surte efectos desde el momento mismo de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a no ser que en dicho documento de convenga una fecha distinta.
6. El Contrato-Ley es un contrato de industria y el Contrato Colectivo es un contrato de empresa.

Según la jurisprudencia los contratos colectivos y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

Por tal motivo los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones

de trabajo, el tiempo de duración, y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el Decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patrones y los sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

7. Los efectos del contrato-ley, se extinguen cuando concluye o termina su vigencia, en cambio, los efectos de los contratos colectivos de trabajo se mantienen y subsisten en beneficio de los trabajadores, aún después de terminado o concluido el mismo.

Así como la existencia del Contrato Individual de Trabajo se “presume” cuando hay una relación de trabajo personal subordinado, nunca puede presumirse la existencia del Contrato-Ley ni del Contrato Colectivo de Trabajo, y, aún existiendo el Contrato Colectivo depositado en la misma Junta que conoce el conflicto laboral, debe la parte interesada acompañar copia certificada del mismo o cerciorarse de que se anexó a los autos del juicio, para que pueda hacer prueba cuando se requiera , para probar o resolver alguna de las cuestiones planteadas en la litis, por tanto no basta que las partes digan que el citado Contrato Colectivo se encontraba depositado en la Junta y pidan que se tengan a la visa al momento de resolver.

El Contrato Colectivo es un contrato de empresa y el Contrato-Ley es un contrato de industria, ambos tienen las mismas cláusulas fundamentales y la posibilidad de consignar las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 598.



## **CAPITULO V. DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.**

### **5.1. CONCEPTO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.**

Se denomina cláusula de exclusión (sindical), la cláusula convencional, por la cual una asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados.<sup>47</sup>

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

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

Por lo que la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicato, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA TOMO III 15ª ed. Ed. BIBLIOGRAFÍA ARGENTINA. ARGENTINA 1981 p. 14

<sup>48</sup> CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II Op. Cit. p 307.

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

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

## **5.2. CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN**

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

Las cláusulas de exclusión pueden ser clasificadas en:

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

Es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados, según la Ley de 1931. La de 1970, modificó el párrafo final en los términos siguientes: a quienes sean miembros del sindicato contartante.<sup>49</sup>

La cláusula de exclusión por admisión no debe aplicarse a los trabajadores transitorios y a los trabajadores de confianza, por lo que es importante determinar en los puestos de la

---

<sup>49</sup> CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II Op. Cit. p 308.

empresa, en los contratos colectivos y aún en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades pues estos trabajadores y los eventuales y transitorios son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón en su empresa.

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

Es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.<sup>50</sup>

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

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

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derecho que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II Op. Cit. p 308.

<sup>51</sup> CUEVA MARIO DE LA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II Op. Cit. p 308.

### **5.3. ALCANCE DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISION.**

Si el patrón no le da cumplimiento a la cláusula de admisión no designando al trabajador propuesto por el sindicato, el trabajador puede demandar a través del procedimiento ordinario laboral al patrón, ya que cuneta con el derecho de ingreso a la empresa en virtud de la propuesta sindical y también el sindicato puede demandar al patrón para que cumpla con su propuesta mediante el procedimiento ordinario o el procedimiento de huelga por violación a las cláusulas del contrato colectivo relativas a la aplicación de las referidas cláusulas de exclusividad.<sup>52</sup>

### **5.4. ANTECEDENTES EN MÉXICO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.**

Los antecedentes de la cláusula en México no son claros. De la Cueva señala que, al parecer, fue incluida en el contrato colectivo de trabajo que en 1916 firmó la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, dato que confirma Mario Pavón Flores, quien agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil. En 1964, de acuerdo al propio Pavón Flores, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión. Cita Pavón, el laudo arbitral de 9 de junio de 1934, dictado con motivo de la huelga de los Sindicatos Petroleros El Águila, S.A., quien señaló, para el caso de que los trabajadores renunciaran o fueran expulsados del seno del sindicato, que éste tenía derecho de pedir su separación y la empresa quedaba obligada a despedirlos inmediatamente, sin pago de indemnización alguna. En todo caso, la cláusula fue consagrada, desde entonces, en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo.

La cláusula no ha merecido una aceptación unánime por parte del movimiento obrero. Pavón Flores recuerda que “inicialmente, los integrantes del Partido Comunista de México y la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) se opusieron con tenacidad a la cláusula considerándola como un arma de dos filos para la clase obrera”. En realidad

---

<sup>52</sup> BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. Cit. p. 578.

temían “que la misma se aplicara, no a los traidores y patronales sino a los militares que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los empresarios y por su lucha en contra la corrupción del movimiento obrero”. Sólo la aceptaron, a la larga, imponiendo tales requisitos que, “prácticamente, sólo significaba una aceptación teórica de dicha cláusula”.<sup>53</sup>

## 5.5. RESEÑA HISTORICA DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

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

1. *Antecedentes históricos generales:* lo que hoy llamamos derecho del trabajo nació en el siglo XIX, pero aun en él, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse. Fue nuevamente Inglaterra la nación que abrió la primera puerta: una ley del Parlamento (*Treaty disputes act*) reconoció su licitud en el año de 1906. Los Estados Unidos de Norteamérica principiaron a cambiar su postura negativa a partir de la tercera década de nuestro siglo, hasta que, finalmente, la Ley Wagner de 1935 reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.
2. *La historia nacional de las cláusulas:* El derecho mexicano del trabajo, nació con la Revolución constitucionalista, pero en ninguna de las leyes de esos años se hace referencia a ellas. La primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia figuró en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

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

---

<sup>53</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 621.

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

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

3. *El proyecto de la Secretaría de Industria de 1931*: el articulado del Proyecto garantizaba plenamente las libertades positivas, negativa y de separación; sus artículos 236, 237 y 249 pasaron literalmente a los artículos 234, 235 y 249, fracc. III, de la Ley de 1931. Pero el artículo 48 reconoció, por primera vez en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, sin embargo, a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario:

“La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”.<sup>54</sup>

### **5.5.1. LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

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

1. *El nacimiento de la cláusula de exclusión de ingreso*: los autores del Proyecto de la Secretaría de Industria conocieron la demanda de los trabajadores e incluyeron en él un nuevo artículo, que resultó el art. 48, que señalaba: “La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”; se hizo notar que dicho artículo parecía

---

<sup>54</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p 309.

una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de la cláusula dependería, necesariamente, de la voluntad caprichosa del empresario, lo que rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo, al excluir no solamente el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula, sino, además, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo.

2. *El nacimiento de la cláusula de exclusión por separación:* Alegaron también los trabajadores que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo hubiese propuesto. Apoyados en estas razones, solicitaron se adicionara la ley con un artículo más, que llevará el número 236; que establecía lo siguiente: “Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”.
3. *La aplicación de la cláusula de separación:* La Comisión dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores en la empresa, concretamente, la conservación de un empleo, dependería de una decisión libre de los sindicatos, se revisó el Proyecto y se encontró que la única restricción, se hallaba en la fracción VII del art. 246, que imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de “los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias”, pobreza que se explica porque el Proyecto no contenía la cláusula de exclusión por separación. Ante este problema, la Comisión dictaminadora, después de la admisión de la cláusula, redactó la fracción en los términos siguientes, que fueron aprobados por el Congreso:

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

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

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

Estas reflexiones se refieren únicamente a los casos de expulsión y no podrían extenderse a la renuncia que presente el trabajador.<sup>55</sup>

### **5.5.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

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

---

<sup>55</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p 310.



A) *Elaboración y discusión del Proyecto:* En los primeros días de 1968, la comisión entregó el Anteproyecto de nueva ley federal del trabajo, se distribuyó entre las organizaciones de trabajadores y patronos, autoridades del trabajo federales y locales, universidades e institutos de investigación y juristas y personas interesadas en el tema. Así transcurrieron cuatro meses en espera de las posibles observaciones, hasta que., la comisión invitó al trabajo y al capital para que designaran representantes para un cambio de impresiones. Analizó entonces la comisión la totalidad de las observaciones, escritas y verbales, y redactó el proyecto que fue enviado por el ejecutivo a la Cámara de Diputados como iniciativa de nueva ley federal del trabajo. En los primeros meses de enero de 1969, la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó, principalmente las observaciones de los empresarios.

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

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

B) *Los principios de la Ley de 1970:* Para comenzar este punto, veamos dos cuestiones previas al análisis de las dos cláusulas de exclusión. Al meditar hace ya muchos años sobre la redacción de las cláusulas en la Ley de 1931, sale al paso la doctrina expuesta por los maestros alemanes Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, anterior a la segunda guerra mundial, de particular interés son actualmente las llamadas cláusulas de exclusión, que nacieron en los años de 1872 a 1888, pero que se

multiplicaron años más tarde, al crecer el número de contratos colectivos, hasta alcanzar su mayor difusión a partir de 1918: se presentan en dos formas, a las que se denomina cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada. La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte, que la primera se dirige, exclusivamente, en contra de los trabajadores libres, mientras la segunda excluye también a los sindicatos que no sean miembros de los sindicatos contratantes.

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

La doctrina no ha planteado una segunda cuestión, que es necesario resolver para poder analizar ventajosamente los problemas que afectan a cada una de las dos cláusulas: la de ingreso es la primera que entra en acción y, particularmente en el derecho extranjero, se la encuentra aislada, esto es, sin que esté consignada, al mismo tiempo, la de separación: fue la condición de la Convención textil 1925/27. En cambio, la situación inversa es imposible, porque, no producirá ningún beneficio a los sindicatos obreros, ya que la renuncia o expulsión de un trabajador sindicado dejaría al patrono en libertad para seleccionar su sustituto.<sup>56</sup>

## **5.6. CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.**

---

<sup>56</sup> CUEVA MARIO DE LA. TOMO II Op. Cit. p 314.

La realidad de la cláusula de exclusión en nuestro país, ha confirmado los temores del Partido Comunista de México, al grado que el legislador de 1970, no se limitó a consignarla como un derecho sino que, limitando radicalmente la autonomía sindical, impuso la obligación de que los estatutos de los sindicatos estableciesen los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenando que, en todo caso se aprobara “por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato”.

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

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

1. “Los trabajadores deberían gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

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

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

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

123 (Apartado “A”) prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. En esa virtud “no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.

- f) Sostiene De la Cueva que no es posible la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación es consecuencia de la cláusula de exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria. Para De la Cueva dicha condición sería nula, por contraria al art. 5° de la Constitución (“el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso”), y a la fracc. XVI del artículo 123 de la Constitución” por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional”. Además concluye el mismo autor, la fracc. XXVII, inciso “h” del artículo 123 constitucional decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los obreros.

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

J. Jesús Castorena, con un argumento bastante discutible se inclina por la constitucionalidad de la cláusula diciendo que “mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la

Ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitidas por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicando, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio”.

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

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

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

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

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

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

trabajadores como para los patronos”. La Constitución mexicana de 1917, igualmente consagra ese derecho refiriéndose expresamente a obreros y empresarios.

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

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

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

Las razones anteriores conducen a Ricord a sentar una conclusión definitiva: “En el texto jurídico, el derecho de fundar sindicatos tiene una formulación individualista; en sustancia jurídica, es un derecho colectivo”. Los argumentos de Ricord son definitivos. La naturaleza social del derecho establecido en la fracc. XVI del Apartado “A” del art 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza “social” del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente



se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque el grupo –y al consecuente pérdida del trabajo- no puedan ser consideradas como anticonstitucionales. Y esto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta indebida. Ambas situaciones implican la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo.

La conclusión anterior nos conduce a un replanteamiento del problema de la contradicción aparente entre diversas normas reglamentarias: el art. 358, expresión individualista de la libertad sindical, positiva y negativa (“a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”) y el art. 395 que consagra las cláusulas de exclusión. En el criterio de Néstor de Buen Lozano, el art. 358 entiende el concepto de obligación solo como deber jurídico, esto es, correlativo de un derecho y es cierto que nadie puede obligar a un trabajador a afiliarse o a separarse de un sindicato, en términos tales que esa obligación pudiera recibir apoyo de autoridad. cosa distinta es la sanción de pérdida del trabajo por renuncia o expulsión sindicales, que se integra como un derecho colectivo frente al patrón y que éste debe de cumplir, sin mayor responsabilidad, separando –y no despidiendo- al trabajador.

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

En realidad el problema deriva de el riesgo que supone la cláusula de exclusión por separación frente al mal uso de ella. Y esto es, lamentablemente, cierto. Los sindicatos que

la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés patronal. En ese sentido la cláusula de exclusión resulta odiosa y antisocial. Por ello el legislador de 1970 se vio obligado a rodear su aplicación de todo género de garantías, para evitar su mal uso.

La fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Néstor de Buen Lozano afirma que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.<sup>57</sup>

### **5.7. ANÁLISIS JURÍDICO DEL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN SOBRE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN.**

El veinticuatro de mayo del año dos mil, se promovió juicio de amparo en contra de las autoridades responsables. 1. H. Congreso de la Unión; 2. C. Presidente de la República; 3. C. Secretario de Gobernación; 4. C. Secretario del Trabajo y Previsión Social y 5. H. Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje.-Acto reclamado. I. Del H. Congreso de la Unión; C. Presidente de la República; C. Secretario de Gobernación y C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, la expedición, promulgación y refrendo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en especial los artículos 395 y 413 por contener disposiciones contrarias a nuestra Constitución, en especial a los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales; y de los artículos 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 de la mencionada ley laboral se reclaman por establecer disposiciones con carácter de ley sin que éstas hayan sido emanadas por el propio Congreso de la Unión.-II. Del C. Presidente de la República la declaratoria de Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en especial del artículo 88 que contiene disposiciones que contravienen los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI.-III. De la Junta Especial

---

<sup>57</sup> BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 629.

Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Laudo dictado el tres de abril de dos mil en el expediente 106/98 del que emana el acto reclamado, en el cual la autoridad responsable omitió el cumplimiento de preceptos constitucionales, en especial los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI y 133, y en contra de toda lógica y constancia de autos, absuelve a los hoy terceros perjudicados con el ilícito argumento de que los trabajadores se hicieron acreedores a ser separados de sus empleos porque constituyeron un nuevo sindicato; por estos motivos legales, era causa y razón suficiente para privarlos de sus empleos, porque así lo contemplan los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 88 del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, y que constituye el primer acto de aplicación en perjuicio de los quejosos, de la ley inconstitucional reclamada y del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, que también se reclama.-La negativa y omisión de dar cabal cumplimiento al artículo 133 constitucional, consistente en que la responsable no se ajustó ni se arregló a los términos de nuestra Constitución Federal, al dictar el laudo combatido.-La ilícita aplicación de los artículos 195 (sic) y 413 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que constituye el acto reclamado en el laudo mencionado, porque vulnera y contraviene lo establecido en el artículo 133 constitucional.-La ilícita aplicación del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, artículo 88, como si realmente fuese una ley emanada del Congreso de la Unión, y contra el texto expreso de los artículos 133 constitucional y aquellos que por materia debió aplicar la responsable, por encima del contrato-ley y de la ley reglamentaria impugnada.-La omisión de dar cumplimiento al sentido pleno de universalidad de la libertad de asociación sindical establecido como criterio obligatorio mediante jurisprudencia firme de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que comprende tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.-La omisión de la responsable de hacer valer la prescripción opuesta por los quejosos, porque el supuesto término legal del sindicato codemandado de treinta días, para pedir al patrón que separara de sus empleos a los trabajadores por haber formado un nuevo

sindicato, le feneció el 2 de mayo de 1998, tomando en cuenta el ilícito argumento de la responsable consistente en que el nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., adquirió por resolución administrativa su existencia legal el 31 de marzo de 1998, sumado al hecho de que, supuestamente, hasta el 6 de abril de 1998 el sindicato codemandado conoció acerca de la separación de los quejosos y al aplicarles mediante dicho escrito de esa fecha 6 de abril de 1998 la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, lo realizó dentro de dicho término legal de treinta días, soslayando la documental que ofreció el propio sindicato codemandado y que consistió en la copia sellada de recibido de ese escrito del 6 de abril de 1998, misma que fue presentada a la empresa Ingenio El Potrero, S.A., hasta el día 4 de mayo de 1998, fuera del término de treinta días.- La omisión de la responsable de sancionar al sindicato codemandado porque omitió cumplir con su obligación señalada en el artículo 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, y no obstante lo antes mencionado, la responsable lo absolvió. La responsable se negó a tomar en consideración que en los estatutos del sindicato demandado se señala que para expulsar a un socio que pertenezca a otra asociación se deberá nombrar una comisión de honor y justicia que se encargará de practicar las averiguaciones previas y que posteriormente deberá citarse a los socios a una asamblea en donde deberán ser escuchados y emitir sus votos cuando menos las dos terceras partes de los socios de la sección, hecho este que incumplió el sindicato demandado y que la responsable eludió estudiar de forma ilícita, porque ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo permite a una organización expulsar o separar de su empleo a un trabajador, sin que sea citado previamente a la asamblea en donde se conocerá acerca de su expulsión o separación. Se ofreció asimismo la documental consistente en el escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, mediante el cual el sindicato demandado presentó su recurso de revisión a la sentencia de amparo concedida por el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte. El sindicato demandado al objetar las probanzas de los quejosos dijo y en cuanto a la copia fotostática del escrito por el que se interpone recurso de revisión por parte del sindicato que representan en el juicio de amparo número 1200/97, dictada en dicho juicio por el que se había amparado al quejoso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., porque en el citado juicio no se le había dado intervención a

nuestro mandante como tercero perjudicado y en segundo lugar porque lo impugnado por nuestra representada era el reconocimiento a una organización sindical diversa dentro de la empresa Ingenio El Potrero, S.A.', es decir, que el sindicato codemandado confesó que conoció de la existencia del nuevo Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., del cual los quejosos forman parte, con lo que se acreditaba que el supuesto término de treinta días que tuvo para separar a los trabajadores de sus empleos ya le había fenecido desde el 17 de enero de 1998, por lo menos, hecho que la responsable se negó a tomar en consideración. La responsable se negó a apreciar que si supuestamente el sindicato demandado tenía un término legal de treinta días para separar a los trabajadores de sus empleos sin citar a la asamblea respectiva, el mismo se encontraba vencido desde el 17 de enero de 1998, toda vez que el sindicato demandado reconoció haber presentado el recurso de revisión mediante un escrito fechado el 16 de diciembre de 1997, es decir, que tuvo conocimiento del amparo 1200/97 y al tener acceso al mismo, es obvio que cuando menos conoció, desde esa fecha, la relación y el nombre de todos los socios que integran el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero, S.A., entre ellos los quejosos del cual forman parte.

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

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley ... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. ...'-La Ley Federal del Trabajo, que

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

El artículo 9o. constitucional señala que: 'Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. ...'.-No obstante este mandato tajante de la Constitución, los artículos 395 y 413 de la ley laboral reclamada establecen que en los contratos colectivos 'podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante'.-Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, dicen que sí puede coartarse la libertad de asociarse con un objeto lícito, pues establece la posibilidad de que se convenga con un patrón, que se separará al trabajador que se asocie a un sindicato que no sea el titular del

contrato colectivo de trabajo o se separe de éste, coartando con castigo de separación la libertad de asociación. El artículo 413 de la misma Ley Federal del Trabajo señala en el contrato-ley, que también podrán establecerse las cláusulas que señala el artículo 395.- Donde una ley reglamentaria establece que puede coartarse lo que la Constitución garantiza que no se puede coartar, ese artículo de la ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional. Si además establece la forma en que podrá coartarse lo que la Constitución garantiza que no se puede coartar, es doblemente inconstitucional.

Viola la Junta responsable los artículos 1º., 2º., 9º. y 123, fracción XI constitucionales porque constituyendo el laudo reclamado el primer acto de aplicación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en perjuicio de los quejosos, les da aplicación en el texto de la resolución impugnada en los siguientes términos, se transcribe la parte del considerando III del laudo, pág. 22: ‘Por lo anterior con tales pruebas y atendiendo a lo establecido por los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo en relación con lo establecido en la cláusula 88 del contrato-ley, los cuales señalan que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante y por ende que éste separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, lo cual concatenado con el artículo en cita del contrato-ley, que establece: «... Los patrones se obligan a suspender o separar del trabajo, sin por eso incurrir en responsabilidad al trabajador o trabajadores que el sindicato, a través de la sección o sucursal respectiva solicite. A la solicitud deberá acompañarse copia autorizada de la renuncia del trabajador o trabajadores excluidos, o en su caso, de la parte relativa del acta de la asamblea que decreta la exclusión o sanción conforme a los estatutos y las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo. La falta de cumplimiento de esta estipulación, hace responsables a los patrones de los salarios y demás prestaciones que debieran recibir los trabajadores sustitutos ...»; se considera que en la especie la empresa demandada acredita fehacientemente con tales elementos probatorios que separó a los actores en este juicio sin responsabilidad de su parte.

Viola la Junta responsable con el laudo reclamado, lo dispuesto por el artículo 133 constitucional que dice: ‘Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la

Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.’.-La Junta responsable ha resuelto contra el texto del artículo 1o. constitucional, al aplicar los artículos inconstitucionales de la Ley Federal del Trabajo, números 395 y 413 antes señalados, para poder excluir a los trabajadores quejosos de su igualdad jurídica como personas que dispongan libremente de su persona y de sus bienes. Ha resuelto contra el texto del artículo 5o. constitucional al aplicar preceptos que establecen impedimentos al libre ejercicio del derecho al trabajo, y que contienen los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, como antes se ha expuesto. Ha resuelto contra el texto de los artículos 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, al dar aplicación a los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que establecen la posibilidad, supuestamente legal, de que se coarte la libertad de asociación, y con ella la libertad de formar sindicato o pertenecer o asociarse a ellos, según se ha acreditado en el primer concepto fundamental de violación.-Al resolver contra el texto constitucional y de acuerdo a una ley reglamentaria también contraria a ese texto, la responsable viola abiertamente el artículo 133 de nuestra Carta Magna que subordina a la Constitución todas las leyes, y obliga a los Jueces a arreglarse conforme a la Constitución, por encima de cualquier ley. La Constitución es nuestra ley primaria y fundamental, por lo que, para que cualquier ley tenga plena validez y se considere legal, tiene antes, y sobre todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Viola la responsable con su laudo del tres de abril del dos mil los artículos 1o., 5o., 9o., 14, 16, 17 y 123 constitucionales, toda vez que privan a los quejosos de sus propiedades, posesiones y derechos sin que medie juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, sin que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, molestándolos en sus personas, familias, domicilios, papeles y posesiones, sin que exista mandamiento escrito de autoridad competente que haya fundado y motivado la causa legal del procedimiento, negándoles la exacta aplicación de la ley, dictando en consecuencia la responsable su resolución de forma parcial e incompleta, al soslayar la responsable las



constancias de los autos, porque jamás el sindicato demandado probó en juicio que su proceder se hubiera ajustado a derecho, existiendo en contrario constancias de que incumplió con lo que le ordena la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, y con sus propios estatutos.-Los quejosos fueron impedidos de dedicarse al trabajo que les acomodaba sin que existiera una determinación judicial al respecto, toda vez que no puede confundirse a un simple comité ejecutivo de ninguna organización sindical con una autoridad judicial. El artículo primero de nuestra Constitución precisa que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que en ella se señalen, las que podrán restringirse o suspenderse solamente en los casos que la propia Constitución establezca. La libertad ocupacional, o del trabajo, precisada en el artículo 5o., especifica que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique al trabajo que le acomode siendo lícito, y que solamente podrá vedarse esta libertad por determinación judicial, siempre y cuando se hayan atacado los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, y en concordancia y de forma complementaria el artículo 123 señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. No consta en el expediente ninguna determinación judicial, ni resolución gubernativa, que haya sancionado a los quejosos por haber formado una nueva organización sindical, por lo que la separación hecha de ellos de sus empleos resulta violatoria de garantías constitucionales.-El artículo 9o. establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse con cualquier objeto lícito, y el artículo 123, fracción XVI, complementario del artículo 9o., garantiza a los obreros el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, mediante la formación de sindicatos, entendiéndose con ello que la creación de los sindicatos depende de la voluntad de cada obrero en lo particular. El ejercicio de la libertad de asociación establecida en los artículos 9o. y su complementario 123, fracción XVI, no se puede considerar como un ataque a los derechos de terceros o una ofensa a la sociedad. No puede existir sanción por hacer uso de los derechos constitucionales, entre ellos el de libertad de asociación, dado que esta garantía faculta a los obreros a crear una nueva organización o afiliarse a la existente, le garantiza su derecho de no afiliarse a ninguna, e inclusive, el de poder con plena libertad, separarse o renunciar de aquella de la que formen parte, por lo que al excluir de sus empleos a los trabajadores por haberse constituido en una organización diversa de la existente y a la cual estaban asociados, resulta violatorio de garantías.

Los artículos 107, fracción IX, constitucional y 83, fracción V, 73, fracción XII y 166 de la Ley de Amparo, facultan a este Tribunal Colegiado de Circuito, para pronunciarse sobre la constitucionalidad de algún o algunos preceptos legales. Los quejosos expresan que los artículos 395 y 413 en comento, son contrarios al artículo 5o. constitucional, al garantizar éste que no se puede impedir que alguien se dedique a la profesión, trabajo u oficio, lícito que le acomode, sino por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, la Constitución no establece que pueda privarse de la ocupación lícita a alguien ‘por convención entre sindicato y los patrones’, y al establecerlo así los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, violan lo dispuesto por el artículo 5o. constitucional.-Continúan aduciendo los peticionarios del amparo, que el artículo 9o. constitucional, en lo conducente, dispone: ‘No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. ...’; no obstante lo que establece el referido artículo constitucional, los numerales 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, dicen que sí puede coartarse la libertad de asociarse con un objeto lícito, al establecer que se convenga con un patrón, que se separará al trabajador que se asocie a un sindicato diverso al titular del contrato colectivo de trabajo o se separe de éste al obrero, coartando con castigo de separación la libertad de asociación. El artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo, señala que en el contrato-ley también podrán establecerse las cláusulas que señala el artículo 395, por lo que si una ley reglamentaria establece que puede coartarse lo que la Constitución garantiza, ese artículo de la ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional, pero si además establece la forma en que puede coartar, es doblemente inconstitucional.

Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, violan lo dispuesto en el precepto constitucional transcrito en el párrafo anterior, al crear un estado de excepción y hacer exclusión en perjuicio de los trabajadores hoy quejosos, del principio de igualdad jurídica que establece dicho numeral constitucional, pues impide a los inconformes disponer libremente de su persona y gozar de las garantías constitucionales, al coartarles su libertad

de asociación; con ello, la Ley Federal del Trabajo convierte a los inconformes en personas con capacidad jurídica disminuida; y el artículo 24 del Código Civil señala: 'El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley.'; y los quejosos son mayores de edad, tienen derecho para disponer libremente de su persona. No obstante los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, establecen pena para el trabajador que disponga de su persona y se afilie a un sindicato distinto al titular del contrato colectivo de trabajo, impidiendo que dispongan libremente de su persona, al permitir que por una convención entre patrones y sindicatos se establezca esa pena, contraviene directamente al mandato constitucional. -Así las cosas, se hace necesario confrontar el texto de los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, constitucionales con el texto de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.-Los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, de la confrontación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo con los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, constitucionales, los artículos en estudio se encuentran en contradicción con los mandatos de las normas fundamentales ya que La libertad de asociación que consagra el artículo 9o. de la Constitución Federal, entendiéndose ésta como el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras personas para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes, libertad que en ese precepto se establece como del orden general; pero, por otra parte, al otorgarse la referida garantía de asociación a los trabajadores, ésta se preceptúa en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, consagrando la libertad sindical, partiendo del derecho de cada trabajador a asociarse en lo individual así como un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia, debiéndose entender la libertad sindical en sus tres aspectos, que son el positivo, consistente en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; un aspecto negativo, que es la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y, la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación, aspectos todos ellos de los que tienen derecho a hacer uso los reclamantes inconformes.-Los precitados aspectos de la libertad de asociación y sindical, fueron coartados al aplicarse la cláusula de exclusión por separación, a los trabajadores ahora quejosos, contenida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, porque no

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

renunciado a pertenecer al sindicato tercero perjudicado administrador del contrato-ley, y afiliarse a otro de nueva formación, se les impide que se dediquen a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, lo que viola la garantía o libertad de trabajo, al no permitírseles a los reclamantes, hoy quejosos, seguir prestando un servicio o desempeñar una labor a la que decidieron realizar.

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

el que resuelva lo que en derecho proceda, pero sin aplicar los artículos declarados inconstitucionales.

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

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

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

El problema esencial que debe examinarse en esta revisión es el relativo a si los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo resultan, o no, inconstitucionales. Esta Suprema Corte considera que para resolver este asunto resulta imprescindible atender los principios básicos que derivan del artículo 123 Constitucional, conforme a los cuales se justifica la

amplia protección de los trabajadores y la importancia que ocupan los sindicatos en esa tarea.

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

Un paso más para avanzar en la profundización del tema a fin de decidir cuál es la solución a la que debe llegarse y que resulta indispensable, radica en examinar los criterios aislados y de jurisprudencia que ha establecido la Suprema Corte sobre las cuestiones controvertidas o sobre temas íntimamente relacionados. Al respecto debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el párrafo octavo del artículo 94 de la Constitución, la jurisprudencia de los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre la interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, será obligatoria en los términos que fije la ley. Esto lo precisan los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo que, con ciertas especificaciones, según sea el órgano que la establezca, determinan que esa obligatoriedad sea para todos los órganos jurisdiccionales de la República; y el 177 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que hace extensiva esa obligatoriedad y sus reglas a asuntos diversos a los de amparo, en los que el Pleno de la Suprema Corte, sus Salas y los Tribunales Colegiados de Circuito establezcan criterios que, conforme a dichas reglas, integren jurisprudencia. Por consiguiente, fundar una sentencia en jurisprudencia resulta obligatorio cuando se trata de un caso igual a los que dieron lugar a su establecimiento y, cuando es uno diverso, pero al que también puede aplicársele por extensión -lo que también es válido respecto de tesis aisladas- resulta conveniente al atenderse a la coherencia que corresponde al trabajo de lógica jurídica propio del juzgador.

En cuanto a algunos planteamientos que se hacen en los agravios y que coinciden con lo expresado dentro de la doctrina sobre el tema a estudio que se ha considerado, en el sentido de abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión o de su prohibición, debe establecerse que no pueden servir de base para determinar si los preceptos relativos son o no inconstitucionales, pues tal problema debe determinarse, como se ha hecho en este fallo, examinando los preceptos legales en su contenido en relación con las normas constitucionales aplicables, pues los abusos son ajenos a tal cuestión y tendrían que resolverse, en su caso, por otros procedimientos.

Los abusos que se destacan, medularmente consisten, a favor de la existencia de la cláusula de exclusión por separación, en que permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste, lo que puede utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que pueden tener unidos solidariamente en coalición sindical. En contra del establecimiento de la cláusula de exclusión por separación se argumenta en el sentido de que con ella se propicia el establecimiento de lo que se califica como "sindicatos blancos" y líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que aun puede reflejarse políticamente en mecanismos corporativos de manipulación.

Por consiguiente, debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, apartado A, fracción XVI y 9o. constitucionales, viola la fracción XXVII del apartado A del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. Por tal motivo, debe confirmarse la



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

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

**Registro No.** 189780

**Localización:**

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Mayo de 2001

Página: 442

Tesis: 2a. LVIII/2001

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional, laboral

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

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios

jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibile, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

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

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.-** Las cláusulas de exclusión, si son contradictorias a la garantía individual de la libre asociación, tanto la cláusula de exclusión por separación, como la de exclusión por admisión, y en apoyo a esta afirmación se encuentra la siguiente jurisprudencia:

Registro No. 189779

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Mayo de 2001

Página: 443

Tesis: 2a. LIX/2001

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional, laboral

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.**

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA

MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán. Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

Las cláusulas de exclusión han sido desde antes de la vigencia de la Constitución de 1917, y en todos los países, a partir de la fecha en que surgió el movimiento obrero una de las reivindicaciones de los sindicatos de trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr una mayor fuerza frente a la organización patronal. Durante años se ha hablado de la controversia que existe sobre la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de las cláusulas de exclusión; aún y cuando en materia jurisprudencial existe un acervo muy amplio respecto al procedimiento para llevar a cabo la expulsión y admisión de los trabajadores, no es sino hasta el año 2001 que se volvió a retomar el tema y se elaboró la tesis mencionada anteriormente en la que se establece que es inconstitucional la incorporación de las cláusulas de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, ya que se viola la garantía individual de la libre asociación

establecida en la Constitución, así como el artículo 5 y 123 de dicho precepto legal. Con la anterior jurisprudencia se ve un avance en materia, pero aún falta precisar lo referente a la cláusula de exclusión por admisión, ya que también resultaría contradictoria a la libre asociación, ya que se coarta la libertad del trabajador para afiliarse o no a un sindicato, ya que de no aceptar la afiliación al sindicato no se4rá admitido en la empresa y de esta forma se coarta la garantía individual de la libre asociación.

Por otro lado también se afecta la figura patronal ya que se le priva de contratar libremente a un trabajador que según su criterio es el apto y tiene las capacidades suficientes para desempeñar el trabajo, se ve en la necesidad de esperar a que el sindicato sea el que decida cuales serán los trabajadores que se contratarán , ya que a través del contrato colectivo en el cual figura la cláusula de exclusión se compromete a contratar a los trabajadores que el sindicato proponga, para lo cual se sigue un procedimiento, en el que se da aviso al sindicato de que existe una vacante o que se va a crear un nuevo puesto, y en un término perentorio el sindicato debe enviar al candidato, de no hacerlo de esta manera suele pactarse que el patrón lo podrá contratar libremente, pero existe la restricción de que el trabajador deberá ingresar previamente al sindicato para poder prestar sus servicios en la empresa.

**SEGUNDO.-** En mi opinión se deben eliminar las cláusulas de exclusión, y los sindicatos se deben esforzar para afiliar a los trabajadores mediante un camino positivo y no coartando su libertad , no obstante que estas cláusulas significan un triunfo sindical del movimiento obrero, hay que señalar que han sido un arma para tener bajo control a los trabajadores sindicalizados, y aún para los que no se encuentran en éste último supuesto, pero que pretenden ingresar a prestar sus servicios a alguna empresa y que ésta tenga celebrado un contrato colectivo o un contrato-ley con algún sindicato, este control se da desde la cláusula de exclusión por admisión y culmina con la cláusula de exclusión por separación, lo anterior no se puede ver de buena forma, ya que lo que en un principio pretendió ser un beneficio para la clase trabajadora, dio un giro radical en cuanto entró la figura de los líderes sindicales, ya que estos en ocasiones no buscan el beneficio para la clase trabajadora, sino la satisfacción de sus propias intereses, atentando de esta manera con la libre asociación.

**TERCERO.-** Resulta evidente que la cláusula de exclusión por separación es contradictoria a la garantía individual de la libertad sindical, además de que viola los artículos 5°, 9° y 123 apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 5° es violatorio en cuanto a que sólo se puede privar a una persona de su trabajo lícito por determinación judicial y 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, en estos supuestos que contempla la Constitución no encuadra la aplicación de las cláusulas de exclusión y la Constitución no establece que pueda privarse de la ocupación lícita a alguien por convención entre los sindicatos y patrones y al establecerlo así los artículos 395 y 413 de la Ley Laboral, violan flagrantemente lo dispuesto por el artículo 5° constitucional antes citado. Así mismo el artículo 9° contempla la libertad de asociación, dicho artículo señala que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; por último el artículo 123 señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil y que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

En virtud de lo establecido en estos artículos de la Constitución resulta evidente que se violan los mismos al aplicarse las cláusulas de exclusión, ya que siendo la Ley Federal del Trabajo una ley secundaria no puede estar por encima de la Constitución que es la Ley Suprema, lo anterior encuentra su fundamento en lo establecido por el artículo 133 de la Ley Fundamental que contempla el principio de supremacía constitucional.

**CUARTO.-** La cláusula de exclusión por ingreso resulta contradictoria a nuestra Carta Magna y a lo dispuesto por el artículo 358 de la propia Ley Federal del Trabajo que contempla la libertad de asociación, ya que dicho artículo establece que a nadie se podrá obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, es contradictorio en su aspecto positivo, ya que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo, aunque no se obliga directamente a un trabajador a ingresar a un sindicato, en realidad no le queda otra opción si quiere trabajar en la empresa con la cual el sindicato tiene celebrado un contrato colectivo o contrato-ley.

**QUINTO.-** Existen los motivos suficientes para concluir que las cláusulas de exclusión deben ser eliminadas de la ley, no sólo porque los sindicatos han abusado de ella en la práctica, sino porque resulta evidente que son contradictorias y violan lo establecido en el artículo 9º Constitucional que contempla la libertad de asociación, y van en contra de la libertad sindical.

Así que por lo anteriormente expuesto se puede concluir que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo son contradictorios al artículo 123 apartado A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como lo establecido en el artículo 358 de la propia Ley laboral, por lo que resulta que los artículos 395 y 413 de la legislación laboral son inconstitucionales. En apoyo a la anterior afirmación se encuentra el siguiente criterio jurisprudencial:

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Mayo de 2001

Página: 442

Tesis: 2a. LVIII/2001

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional, laboral

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

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que

existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

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



## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. AOPRTACIONES JURIDICAS DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. ed. 2ª. Ed. Porrúa. México 1984, p.p. 283.
- 2.- BAZDRESCH LUIS. GARANTIAS CONSTITUCIONALES. ed. 4ª. Ed. Trillas. México 1998. p.p. 168.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, ed. 6ª. Ed. Trillas. México. 1997, p.p. 312.
- 4.- BORREL NAVARRO MIGUEL. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 6ª. Ed. Sista. México 1998, p.p. 946.
- 5.- BUEN L. NESTOR DE. DERECHO DEL TRABAJO. T I y II. ed. 14ª. Ed. Porrúa. México. 2000. p.p. 931.
- 6.- BURGOA ORIHUELA IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. ed. 32ª. Ed. Porrúa. México 2000. p.p. 814.
- 7.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 13ª. Ed. Porrúa, México, 1993, p.p. 750.
- 8.- DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO. ed. 5ª. Ed. Porrúa. México. 1991. p.p. 283.

9.- GUERRERO L. EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. ed. 18ª. Ed. Porrúa. México. 1998. p.p. 507.

10.- MUÑOZ RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. T. I y II. ed. 1ª. Ed. Porrúa. México. 1988. p.p. 138.

11.- PAVON FLORES M. S. LA CLAUSULA DE EXCLUSION. ed. 2ª. Ed. Fidel. México. 1980. p.p. 123.

12.- SANTOS AZUELA HECTOR. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. ed. 2ª. Ed. Porrúa. México. 1997. p.p. 359.

#### LEGISLACIÓN.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCIÓN.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### OTRAS FUENTES

DE PINA RAFAEL Y OTRO, DICCIONARIO DE DERECHO, ed. 16ª, Ed. Porrúa. México, 1989, p.p. 509.

CLIMET BELTRAN JUAN. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y JURISPRUDENCIA. ed. 19ª. Ed. Esfinge. México 1999. p.p. 801.