

2301809.

15

2g.



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

PLANTEL SAN RAFAEL

"ALMA MATER"

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS  
DE INGRESO Y DE EXCLUSION

**T E S I S**

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

PRIMER REVISOR: LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

SEGUNDO REVISOR. LIC. GLORIA ESTELA LOPEZ OVANDO

MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2643411



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A MI ESPOSA

Por su comprensión e invaluable  
ayuda, y por el amor que me ha  
brindado.

A MIS HIJOS

A quienes amo entrañablemente.

A MI MADRE

Por haberme dado la existencia y su  
inmenso cariño.

A MI HERMANA

Por el fraternal cariño  
y apoyo que me ha brindado.

# I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

## C A P I T U L O    I

### ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1	CONCEPCION ETIMOLOGICA DE LA PALABRA. TRABAJO.	2
1.2	DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.	4
1.2.1	LA EDAD ANTIGUA.....	5
1.2.2	LA EDAD MEDIA.....	7
1.2.3	LA EPOCA MODERNA.....	9
1.3.	NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	11
1.4.	EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	16
1.5.	DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.....	20

## C A P I T U L O     I I

### CONSTITUCION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

2.1.	LA COLONIA Y EL DERECHO SOCIAL.....	27
2.1.1.	LAS LEYES DE INDIAS.....	28
2.2.	MORELOS PROMOTOR DEL AUMENTO DEL SALARIO DEL POBRE.....	37
2.3.	EL DERECHO OBRERO EN LA CONSTITUCION DE 1824.	39
2.4.	LA CONSTITUCION DE 1857.....	42
2.5	EL DERECHO SOCIAL EN LA CONSTITUCION DE 1917.	48

## C A P I T U L O     I I I

### LA LIBERTAD SINDICAL

3.1.	EL DERECHO Y LA LIBERTAD.....	64
3.2	LA LIBERTAD SINDICAL.....	66
3.3	LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL.....	73
3.4	LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACION EN SUS DISTINTAS DIMENSIONES.....	77

## C A P I T U L O      I V

### LAS CLAUSULAS DE INGRESO Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

4.1.	ORIGEN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.....	85
4.1.1	DIVERSAS ACEPCIONES UTILIZADAS.....	86
4.2	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.....	87
4.3	LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	89
4.3.1	EL PROYECTO DE SECRETARIA DE INDUSTRIA DE 1931.....	89
4.3.2	LA APLICACION DE LA CLAUSULA POR SEPARACION..	91
4.4	LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	94
4.4.1	ESENCIA Y FUNCION DE LA CLAUSULA DE INGRESO..	95
4.4.2	LA CLAUSULA DE SEPARACION.....	96
4.4.3	LA EXPULSION.....	98
4.4.4	MEDIDAS DE PUEDE TOMAR EL TRABAJADOR EXPULSADO.....	103
4.4.5	ACCIONES QUE PUEDE INTENTAR EL TRABAJADOR EXPULSADO.....	106
4.4.6	POSTURA DEL PATRONO ANTE LA EXPULSION DEL TRABAJADOR.....	107

## I N T R O D U C C I O N

El tema del presente trabajo, seguramente ha sido abordado en anteriores ocasiones por una gran cantidad de estudiosos del derecho laboral; sin embargo, dada su importancia y la vigencia que cobra en la actualidad, hemos considerado de gran interés adentrarnos a su estudio y tratamiento.

Se ha discutido ampliamente, llegándose inclusive a crear una gran polémica, sobre si las cláusulas de ingreso y de separación reúnen los requisitos de constitucionalidad, habiéndose expresado argumentaciones que afirman que las citadas cláusulas son absolutamente legales y otras, en cambio, que señalan que las mismas carecen de las condiciones mínimas de legalidad; siendo por éstas últimas circunstancias que se han pronunciado en el sentido de que las cláusulas citadas dejen de formar parte de nuestro derecho positivo.

Resulta, por lo tanto, necesario llevar a cabo, a través de este trabajo de tesis, un análisis profundo del tema que nos ocupa, sin olvidar mencionar, desde luego, sus antecedentes históricos, los que abarcan también los relacionados con el derecho del trabajo en general.



Otro de los aspectos imprescindibles de tocar es el relativo a la libertad sindical, empezando por la libertad misma la que constituye uno de los elementos mas importantes en la conformación de cualquier sociedad. Se ha mencionado por algunos autores que la libertad es la primera piedra del edificio social, que es la primera palabra y es el primer balbuceo de las grandes naciones, agregando que: el pueblo tiene no el derecho, sino el deber de ser libre.

La libertad sindical constituye un derecho de carácter político, el cual se reconoce sin distinción a todos los trabajadores. El ejercer tal libertad haría posible la defensa de los derechos de los propios trabajadores, ante el patrono y ante el estado y garantizaría la justicia social indispensable para que todos los hombres puedan vivir en forma decorosa y digna y satisfagan plenamente todas sus necesidades.

Por último, refiriéndonos de nueva cuenta a las cláusulas de ingreso y de separación, tema central del presente trabajo de investigación, debemos hacer notar que en éste mismo se destacan las circunstancias controversiales que su estudio y análisis conllevan y a que hemos hecho referencia con anterioridad. Tales controversias son absolutamente justificables en un tema tan complejo y podría decirse, hasta apasionante, como el que ocupa nuestra atención, por lo

tanto su desarrollo ha tratado de llevarse a cabo con la mayor objetividad y sencillez posible que hagan más fácil su comprensión, y buscando resaltar sus aspectos mas relevantes, con la intención también de que sean conocidos por quienes se ocupen de su lectura.

# C A P I T U L O I

## ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1 CONCEPCION ETIMOLOGICA DE LA PALABRA TRABAJO
- 1.2 DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA
  - 1.2.1 LA EDAD ANTIGUA
  - 1.2.2 LA EDAD MEDIA
  - 1.2.3 LA EPOCA MODERNA
- 1.3 NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 1.4 EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 1.5 DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO

## CAPITULO I

## ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

## 1.1.- CONCEPCION ETIMOLOGICA DE LA PALABRA TRABAJO.

Existen autores que señalan que la palabra proviene del latín traba, trabis, que significa traba, en virtud de que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Otros autores, en cambio, ubican al término trabajo dentro del griego Thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir.

Hay, sin embargo, otros autores que ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra.

La historia del trabajo, es sin lugar a dudas, la historia del hombre mismo. No se puede pensar que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar.

En el antiguo Testamento Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro". Entendiéndose entonces el trabajo en la Biblia, como castigo. (1)

Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

En todo el régimen corporativo el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper esa relación.

En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la primera Guerra Mundial en 1919 la Declaración de Derechos Sociales afirma que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

---

(1) LA BIBLIA, génesis, III, 17 y 19.

El legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo, una definición de trabajo.

"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En el diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo "como al esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". En efecto, y de acuerdo con lo que ha quedado apuntado todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Respecto a la definición contenida en nuestra legislación laboral, que transcribimos arriba, podemos decir que, acorde con la naturaleza y los fines de la misma, ésta no permite distinción alguna en cuanto al trabajo; si se hiciera así, se quebrantaría la unidad de la propia ley y se rompería el principio de igualdad.

#### 1.2.- DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

El derecho del trabajo a través de la historia, ha estado ligado a la propia historia de la humanidad y existen

diversos autores que afirman en concordancia con lo anterior, que el trabajo constituye el verdadero fundamento de la existencia del hombre; los economistas por su parte, afirman que "la fuente de toda riqueza la encontramos en el trabajo"; otros autores, asimismo, están de acuerdo con la citada afirmación y agregan que, junto con la naturaleza proveedora de materiales el hombre con su trabajo, los convierte, en efecto en riqueza, José Davalos señala que el trabajo es muchísimo más que eso: "Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre". (2).

A través de la historia de la humanidad se han distinguido cuatro grandes etapas en su evolución, las cuales es necesario abordemos para ceñirnos en forma adecuada al estudio del nacimiento y desarrollo que en las mismas ha tenido el derecho del trabajo.

#### 1.2.1.-LA EDAD ANTIGUA.

El trabajo en la época antigua, a pesar del reconocimiento del importante papel que jugaba, se le restó valor, siendo objeto de desprecio por los hombres de

-----  
(2) DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa Sa. Edición, México, 1996, pp. 4 y 5.

entonces. incluso de los grandes filósofos, en virtud de que lo consideraron como actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas no personas, y aquéllos se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En razón de esta forma tan especial de distribuir los cargos en estas sociedades, de la época que estudiamos, se ha pretendido encontrar la causa del nacimiento de ciudades tan importantes como Roma, Grecia y Atenas, así como el esplendoroso florecimiento de las ciencias y de las artes, en las que tanto brillo tuvieron personalidades tales como, Sócrates, Platón, Aristóteles, Tales de Mileto y muchos más.

Roma es la ciudad que representa mayor importancia para el estudio del derecho del trabajo, toda vez que fué ahí precisamente en la que, en forma muy superficial y abstracta, se emitieron disposiciones que regulan la prestación del trabajo, siendo el derecho civil en el que se encuadró al trabajo, bajo las figuras del arrendamiento y de la compra ventá y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Con posterioridad y ante el aumento de la población y debido a las dificultades que se enfrentaron para poderse



allegar mas esclavos, los hombres que vivían en libertad se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento pudiendo utilizar su energía de trabajo, siendo de esta manera que aparecieron nuevas instituciones contractuales como la locatio conductio operis y locatio conductio operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar de manera temporal y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de éstos contratos.

### 1.2.2.- LA EDAD MEDIA.

Esta época se distinguió por el gran auge que cobra el artesanado por tener lugar la aparición de los gremios, que eran agrupaciones constituidas por individuos dedicados a un mismo oficio; entre las funciones que desempeñaban estaban la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda que entre ellos debían tener.

Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros quienes eran los dueños de los medios de la producción eran los que prácticamente a su vez tenían la categoría de patrones, los compañeros y los oficiales eran los que tenían el carácter de trabajadores.

En esta época nacen las corporaciones de oficios y lo hacen, probablemente con un propósito de emancipación; se da el rompimiento entre el siervo y el artesano con el señor feudal y aquéllos se refugian en las ciudades, en donde pasan al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines señalados sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar con ello los efectos devastadores de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; asimismo, vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

Al correr de los años y debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, ocasionadas muchas de ellas, sin duda por las diferencias de clase, dichas agrupaciones se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de Marzo de 1776 que se dió como una simple constancia de un hecho ya consumado. La Ley

Chapellier que se publicó en 1791 confirmó lo anterior y a través de dicho instrumento legal la burguesía en el poder, dió el primer paso para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.

### 1.2.3.- LA EPOCA MODERNA.

Los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre, rigen en esta época. Se fundamenta la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesas (1789) y mexicana Apatzingán (1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente pugnaba esencialmente porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-Policía.

Adam Smith, precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de

voluntad colectiva para organizar el mundo económico, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha lo que el autor denominó "la espontaneidad de las instituciones". (3)

La Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, fueron ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier, en su exposición de motivos señaló que "No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad", éste instrumento se significó por haber sido muy eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo.

El Código Penal estableció severos castigos a aquéllos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas esto es, fué un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento de los trabajadores.

-----  
(3) GOMEZ GRANILLO, M.: Breve Historia de las doctrinas Económicas, Editorial Esfinge, 7a. Edición, México, 1977, p. 61.

consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la Contratación de los trabajadores, mediante disposiciones relacionadas con contratos de arrendamiento, en las que se les imponían condiciones de trabajo notoriamente inhumanas, toda vez que se establecían jornadas excesivas de labores, salarios raquíticos y castigos muy crueles, sin hacer ninguna clase de distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de una supuesta igualdad de todos los individuos.

### 1.3.- NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la denominada época contemporánea es en la que se produce el nacimiento del derecho del trabajo, debido fundamentalmente a consecuencia de los factores que a continuación se señalan.

I.- La división tan marcada que produjo entre los hombres el sistema económico liberal, agrupándolo esencialmente en dos sectores que entre si se tornaron irreconciliables; por un lado los dueños del capital y por el otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

A comienzos del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanecía ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero patronales, con excepción de los casos en que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero patronales, siendo los patronos los Únicos beneficiados en realidad. En forma paralela al éxito del capitalismo industrial, comienzan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven en condiciones miserables, al mismo tiempo se presentan crisis de sobreproducción o mejor dicho de subconsumo.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, salarios infimos que apenas son suficientes para mantener con vida al obrero, son la tónica de la época, a pesar de que en el año de 1819, se limita el trabajo de los niños en las fábricas de algodón, creando con ello mejores condiciones de vida para la clase laboral, aunque fuera tan solo en forma limitada, en virtud de que los avances logrados, como se puede apreciar, son muy escasos.

Anteriormente, en 1815, se produce la primera crisis laboral; miles de trabajadores fueron arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se presenta la segunda crisis, y en 1825 la tercera, la cuál provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. "Las condiciones paupérrimas en que viven los trabajadores y las crisis recurrentes que se presentan en tan corto período de tiempo resultan altamente preocupantes para los estudiosos, poniéndose en duda las ideas de Smith respecto de la armonía de los intereses privados y el interés público..." (4)

Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida comenzaron a tomar forma y, paralelamente, se inició un movimiento aunque en forma incipiente que con el tiempo cobraría una gran fuerza.

Dadas las terribles consecuencias que la doctrina liberal individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir

-----  
(4) ASTUDILLO URSUA, Pedro: Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios, UNAM. México, 1978, pp. 99 y 100.

una oleada de críticas, desde las que se limitan a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra en pos de un Estado más justo y humano.

En esta época lograron gran influencia pensadores socialistas tales como los ya citados, Carlos Marx y Federico Engels; y en una posición de menor importancia encontramos autores como Luis Blanc, Sismondi Saint Simon, Carlos Fourier y otros más, sostenedores del denominado socialismo utópico en contraposición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y Engels, que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas que movieron a la humanidad.

De esta influencia no escapó nuestro país que, después de un largo y amargo proceso que incluyó una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917, en la que se reconoce los derechos sociales de los trabajadores. Comienza, al mismo tiempo, un nuevo camino que habrá de arribar a la instauración de un nuevo orden, en el



que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

"Fue tal el impacto que causó la citada promulgación de nuestra Constitución en la comunidad internacional que ésta recogió sus normas protectoras de los trabajadores y tutelares de los mismos; un ejemplo de ello lo encontramos en el Tratado de Versalles, en el que los constituyentes europeos y americanos encontraron que los postulados de dicho Tratado habían sido perfectamente descritos con anterioridad a nuestra Constitución". (5)

Aunque sólo se recogieron las normas laborales en función proteccionista de nuestra Carta Magna.

Trueba Urbina señaló que "La primera Constitución, no sólo de América sino del mundo, que estableció garantías sociales para la clase trabajadora fue la nuestra de 1917. Y esto nos hace pensar en sus proyecciones en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 y en los Códigos Políticos expedidos con posterioridad, que también consagran el mismo tipo de garantías". (6)

---

(5) TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123. México, 1943, p. 402.

(6) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1981.

El propio tratadista de Derecho Laboral, rubrica su idea, así:

"Nuestra Constitución acertó a recoger no ya las aspiraciones del proletariado mexicano, sino las del proletariado universal, por lo que nada tiene de extraño que los constituyentes de otros países que después de su publicación quisieron sentar para ellos las bases de un Nuevo Derecho Social la tomaron como fuente de inspiración y guía".  
(7).

#### 1.4.- EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La aparición del derecho del trabajo se produjo ante el inaplazable requerimiento de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego, entonces, su finalidad principal será por necesidad, otorgar a la clase laboral mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan la perfectabilidad.

Cuando el Derecho Civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el poderoso económicamente

-----  
(7) Idem.

obtenía, siempre, grandes ventajas, lo cuál era a todas luces injusto, pues el débil, o aceptaba las condiciones que se le imponían, o se quedaba sin trabajo. El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de facción, como un derecho de clase, su finalidad principal consistía en reivindicar para el hombre que desempeñaba un trabajo los derechos mínimos inherentes a la persona humana. Asimismo el derecho del trabajo surgió como un derecho social.

Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del Trabajo, Baltazar Cavazos Flores, citando a su vez a Cabanellas nos dice que: "Considerando el derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho laboral, en dos Tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores".

(8)

---

(8) CAVAZOS FLORES, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho laboral, Editorial Trillas, México, 1996, p. 28.

Por nuestra parte, concidimos con Cavazos Flores, el cual estima "que los fines del Derecho de Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico sociales" (9)

La doctrina, nacional y extranjera, así como diversas legislaciones internacionales vigentes, y aún la nuestra, son coincidentes en delimitar el campo de nuestra disciplina a un sólo aspecto del trabajo: el subordinado, con independencia de que, por su amplio carácter, pueda abarcar subsecuentemente nuevos campos. En estos términos también se han expresado diversos tratadistas, los cuales son coincidentes con la doctrina mencionada .

Trueba Urbina considera contrariamente que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en "el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro". (10)

-----  
(9) Idem.

(10) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 6a. Edición, México, 1981. p. 152.

Sin embargo, actualmente, se contempla en forma exclusiva el trabajo subordinado, que adicionalmente debe ser personal, ésto último está en concordancia con lo que preceptúa nuestra legislación laboral actual, la cuál establece, en el artículo 8o, párrafo primero, lo siguiente:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Existen autores que afirman que la remuneración es el elemento central del derecho del trabajo, toda vez que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral.

Mario de la Cueva, señala que " la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. de lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo" (11)

-----  
(11) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 6a. Edición, México, 1980, T. 1. p.204.

### 1.5.- DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de dar una definición de derecho del trabajo debemos comenzar por definir que es derecho.

Podemos considerar que hay tantas definiciones de derecho, como autores de aquéllas existen, una exposición más o menos completa respecto de la naturaleza y de los fines del derecho requeriría muchos libros, probablemente muchos años y tal vez muchas vidas. Los filósofos son, a nuestro juicio, los más autorizados para exponer una idea más completa acerca del derecho; sin embargo, no por ello nos privaremos de exponer en el presente trabajo, lo que a nuestro juicio podemos definir como derecho, al cuál concebimos "como un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos que conviven en sociedad".

Podemos afirmar que el derecho se encuentra vinculado estrechamente con la filosofía, la moral, la sociología y la economía política, de donde se deriva que aquel se relacione con toda clase de actividades humanas, sea cualesquiera su forma, naturaleza o denominación.

Ahora bien, la mayoría de los autores considera que el derecho está constituido por dos grandes ramas que son: el

Derecho Público y el Derecho Privado. Esta clasificación, por regla general es la mas aceptada en nuestro campo de estudio; no obstante, no todos los tratadistas son coincidentes sobre las derivaciones que surgen de las citadas ramas.

Acerca de estas ramas, Mario de la Cueva cita las siguientes definiciones:

El derecho público reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter. El derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares. (12)

Algunos autores, hacen una clasificación de lo que denominan Orden Jurídico Nacional y así ubican al Derecho Constitucional, al Derecho Administrativo, al Derecho Penal y al Derecho Procesal como ramificaciones del Derecho Público; y clasifican al Derecho Civil, al Derecho Mercantil y al Derecho Procesal también, como ramas que nacen del Derecho Privado.

-----  
(12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972. p. 67.

Si buscásemos la idea que yace en la entraña de la clasificación, se encontraría una solución, consecuente con la concepción individualista del derecho y del estado: las relaciones entre los hombres tienen que provenir de un libre acuerdo de voluntades, cuyo aseguramiento se realiza en el derecho privado, por lo tanto y por tratarse de un principio absoluto, las relaciones jurídicas regidas por el derecho mercantil y por el de trabajo, sólo eran posibles dentro del marco del derecho privado; lo cierto es que ante la multiplicación de las leyes del trabajo algunos tratadistas hablaron de la autonomía del nuevo estatuto, aunque siempre dentro del derecho privado. Por otro lado, el principio de la no intervención del estado en las relaciones sociales, limitaba la función estatal a la garantía de vigencia del derecho privado y a imponer a los hombres, a petición del acreedor, el cumplimiento de las obligaciones que hubiesen contraído, de donde se desprendió el adagio de que el derecho privado era un derecho para los hombres, en tanto el derecho público era un derecho para el derecho privado.

En la realidad social, el movimiento obrero tuvo que quebrar la resistencia de la burguesía y de su estado para implantar las instituciones del derecho colectivo del trabajo; en el terreno jurídico, la idea del derecho del trabajo tuvo que combatir la concepción individualista y liberal, destruir los criterios formalistas de la



clasificación del orden jurídico y demostrar que su diferencia con el derecho privado y aún con el público era una cuestión de esencias, o sea, de fundamentos, de naturalezas y de fines de los estatutos. La teoría del derecho social, como un derecho nuevo, se presentaría primero en la vida, en México, en la Constitución de 1917, y más tarde en las legislaciones de los países más avanzados de Europa y del mundo.

Mario de la Cueva, formula la que denomina una nueva clasificación del orden jurídico, que básicamente es la misma que ha quedado apuntada anteriormente en la que se hizo la clasificación de Derecho Público y de Derecho Privado con sus diversas ramas, agregando a ésta nueva clasificación el Derecho Social, el cuál a su vez divide en Derecho Económico, Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y "otras ramas". (13)

El propio autor citado inmediatamente, define a los derechos sociales como "los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que viertan su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga

---

(13) DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 76.

posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas". (14)

De los conceptos que se han transcrito con anterioridad podemos formular algunas consideraciones: las declaraciones individualistas del pasado y las declaraciones sociales de nuestro siglo tienen un fundamento único, que es el hombre real, el que vive en los campos y en las ciudades, el que no puede desdoblarse en una personalidad que entrega su energía de trabajo a la economía y que usa su libertad para labrar su cultura y la de la humanidad.

Ahora bien, a continuación abordaremos el tema relativo a la definición de derecho del trabajo y así resulta necesario conocer las diferentes definiciones que sobre el mismo dan algunos destacados tratadistas. Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (15)

Según Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en

---

(14) *Ibidem.* p. 78.

(15) TRUEBA URBINA, Alberto,. *Op. cit.* p. 135.

el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (16)

Castorena considera que "El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quien la prestan y de quien la recibe, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan". (17)

---

(16) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 85.

(17) CASTORENA, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero Fuentes Impresora, México, 1973, p. 5.

## C A P I T U L O    I I

### CONSTITUCION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- 2.1        LA COLONIA Y EL DERECHO SOCIAL
- 2.1.1     LAS LEYES DE INDIAS
- 2.2        MORELOS PROMOTOR DEL AUMENTO DEL SALARIO DEL POBRE
- 2.3        EL DERECHO OBRERO EN LA CONSTITUCION DE 1824
- 2.4        LA CONSTITUCION DE 1857
- 2.5        EL DERECHO SOCIAL EN LA CONSTITUCION DE 1917

## CAPITULO II

## CONSTITUCION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

## 2.1.- LA COLONIA Y EL DERECHO SOCIAL.

Es necesario tener un conocimiento más o menos amplio del pasado para podernos explicar la inquietud y malestar sociales que condujeron a la revolución y transformación política, social y económica que comenzó en 1910 para virar treinta años después a lo que algunos tratadistas denominan el neoporfirismo casi totalitario que hasta la fecha aún padecemos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aún ordenamientos jurídicos que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

Resulta conveniente llevar a cabo un análisis sobre el desarrollo del Derecho del Trabajo en México hasta nuestros días, para fijarnos un panorama jurídico que nos sirva de antecedente a los estudios sobre temas específicos que abordaremos en los capítulos siguientes.

### 2.1.1.- LAS LEYES DE INDIAS.

Estas leyes, las cuales fueron inspiradas por el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, constituye el ordenamiento jurídico más humano de los tiempos modernos, a decir de algunos autores; las citadas leyes fueron creadas con el objeto de proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación tan brutal que llevaban a cabo los encomenderos. Al establecerse en los primeros años de la Colonia una pugna ideológica entre la ambición que el oro despertó en los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, dió como resultado la promulgación de éstas Leyes, las cuales representan en cierta medida una victoria de éstos últimos. Resulta sorpresivo y grato descubrir la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en alguna legislación contemporánea del trabajo. De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos; sin embargo, dentro de la vida social, económica y política no se les otorgaba un trato justo y humanitario. No existen en las referidas leyes a pesar de lo avanzado de las mismas, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que más bien resultan ser medidas de misericordia, actos determinados

por el remordimiento de conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la colonia, al igual que en el régimen corporativo europeo, se instauró un sistema de gremios; sensiblemente distintos entre sí: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, en cambio, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de Gremios. En Europa las corporaciones fueron, por lo menos al principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar en mayor medida la actividad de los hombres.

La importancia de la Legislación de Indias es tan grande que no requiere de mayores justificaciones, por lo tanto, sólo agregaremos que es tan trascendente su estudio, por virtud de que la propia legislación citada, constituye un modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

A continuación procederemos a resumir las disposiciones más sobresalientes de la multicitada Legislación de Indias, tomadas de la obra de Nestor de Buen quien a su vez las recogió de la obra del licenciado Genaro V. Vázquez:

a).- La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b).- La jornada de ocho horas , expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c).- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Se cita en la obra consultada que a propósito de ello, el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d).- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula que "les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que



así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacáo, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni diferentes más tiempo del referido, por ninguna vía.

e).- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Se destaca en la mencionada obra que Felipe II, el 8 de julio de 1576 ( Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación ) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III ( Ley VII, del Título XIII, Libro VI ) "que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o

yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real", que la satisfacción sea en dinero.

f).- La tendencia a fijar el salario. En enero de 1576, el Virrey Enríquez emitió una disposición que ordenaba que se pagaran 30 cacáos al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1559 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en "real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole".

g).- La protección de la mujer encinta visible en las Leyes de Burgos, obra de la junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h).- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI

expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 "que no pasará de dos arrobas que transportarán los indios y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias".

i).- El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j).- El principio de las cosas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos".

k).- Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el "Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas", dado por mandato de la Real

Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice: "Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado".(18)

Las disposiciones que acabamos de transcribir en realidad no funcionaron por la falta de sanción suficiente en la ley misma, en algunas ocasiones, y en otras fué la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; y otras veces más fué la ignorancia misma de la Ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las Leyes de la Recopilación de Indias decía "que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas"; en algunas otras ocasiones por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el

-----  
(18) DE BUEN, Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1981, pp. 264-266.

tutelar de los trabajadores inspirada en el Evangelio; se concreta en la doctrina del universalismo jurídico social; destruye la tendencia de razas privilegiadas y dominantes, y afirma la fraternidad de todo linaje humano con resplandores divinos del Padre que está en los cielos". (20)

## 2.2.- MORELOS PROMOTOR DEL AUMENTO DEL SALARIO DEL POBRE.

No existen disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constitucionales, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez que ésta fué consumada.

Ignacio López Rayón, denominado por muchos "El Primer Legislador de México", en sus "Elementos Constitucionales", en el artículo 24 determinaban igualmente la proscripción de la esclavitud, y en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño.

La protección originaria de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, la encontramos en las proclamas de libertad del Padre de Nuestra Patria, don

-----  
(20) TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit. pp. 139-140.

Miguel Hidalgo y Costilla, llamado también por muchos autores "el primer socialista de México", quien inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. El 19 de octubre de 1810 en la ciudad de Guadalajara se dió el "Bando de Hidalgo", el cuál en su artículo 10. ordenaba a los dueños de esclavos que les dieran la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte. Tiene gran trascendencia éste auto, por la razón de que ni siquiera se hablaba de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

José María Morelos y Pavón, es otro de los padres de la Independencia, quien al proseguir el movimiento que Hidalgo inició, lo transformó y lo dirigió a la verdadera liberación de México, hacia una revolución democrática. Morelos, quién asumió el Título de "Siervo de la Nación" reclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros; principios que quedaron plasmados en el Supremo Código de la Insurgencia: la Constitución de Apatzingán de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aún cuando no haya tenido efectos prácticos. Don José María Morelos y Pavón en su histórico mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, denominado "Sentimientos de la Nación" el 14 de septiembre de 1813, su concepción sobre la justicia social la plasma en el punto 12 del siguiente modo: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que

obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto". Estos preclaros pensamientos de uno de los héroes más grandes que ha dado nuestra patria, constituyen, sin duda alguna, unos de los primeros antecedentes sobre legislación laboral en México.

### 2.3.- EL DERECHO OBRERO EN LA CONSTITUCION DE 1824.

Al aparecer de un modo espontáneo las nuevas fuerzas productivas en el seno de la Vieja Sociedad, se buscó el desarrollo a través de una actividad consciente. En el terreno político, la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que tuvo lugar el nacimiento de nuestra República. En el plano económico dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la colaboración del Estado, y la tesis de José María Luis Mora que adoptaba la libre concurrencia, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que

sucesivamente detentaban el poder, viviendo en un estado de inseguridad social y anarquía, se olvidaron de los aspectos comerciales e industriales; y los beneficios que anhelaba la clase trabajadora, que como siempre ha sido el sector social que ha cargado sobre sus hombros el mayor peso de los efectos de las crisis que se han presentado en nuestro país, se siguieron postergando.

Según expone Néstor de Buen, citando a su vez a Guadalupe Rivera Marín, "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (21); para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, los raquíuticos salarios que percibían los obreros se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, por lo menos al doble y en ocasiones al triple de su valor en el mercado.

El 4 de octubre de 1824, nació la Constitución que adoptó para nuestro país la forma de república representativa,

-----  
(21) DE BUEN, Nestor. EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, 50 años de revolución II, La Vida Social, México, 1961. p. 252.



popular y federal; sin embargo, pese a las condiciones de miseria en que vivían los trabajadores, ésta Constitución no introdujo cambios significativos o disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales, toda vez que dejó intocado el problema social. Años más tarde la situación caótica narrada permaneció estática y eventualmente se agravó aún más para los trabajadores, no obstante que en el año de 1836 se expidió una nueva constitución conservadora y centralista que, al igual que la anterior fué, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron interés o preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores.

No fué sino hasta el año de 1856, en que apareció una inquietud por crear un ordenamiento legal que contuviera normas protectoras para los trabajadores, al discutirse el proyecto para una nueva constitución. El día 15 de mayo del año inmediatamente citado, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Pero a decir verdad aquélla resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter civilista.

#### 2.4.- LA CONSTITUCION DE 1857.

Al triunfar la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época. Una vez que fué depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México entre 1856-57, y dió por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y se introdujeron importantes disposiciones relativas al trabajo. El artículo 1o. de la Constitución en comento disponía lo siguiente: "El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar las garantías que otorga la presente Constitución".

Trueba Urbina, destaca que: Aquí, en México, mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del derecho social, en función de pragmática protectora de los débiles: jornaleros, mujeres, niños, huérfanos. En defensa de éstos, Ignacio Ramírez "El Nigromante" en el Congreso Constituyente de

1856-1857 pronunció un encendido discurso del cuál se extráe el siguiente párrafo: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".

El constituyente Ignacio Ramírez, reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto el dolor y la miseria de los trabajadores, pugnó para que se legislara con el objeto de que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción; siendo de ésta manera en que por primera vez en la historia se emitía un pronunciamiento en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y además el propio Ignacio Ramírez sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; sin embargo, los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, concluyó

diciendo, en concordancia con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

Ignacio L. Vallarta, se pronunció en contra de lo expresado por Ignacio Ramírez; combatiendo lo sostenido por éste, dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y que si se trataba de proteger al trabajador se estaba arruinando a la industria apenas en su nacimiento; sin embargo Ignacio L. Vallarta se encontraba en un gran error, toda vez que Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, de ponerse en marcha sus propeostas, cosa que no obstaculizaba el progreso de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que éstas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas cuya solución debe dejarse a las leyes reglamentarias.

Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria. Con el convencimiento de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un generoso esfuerzo en defensa de los trabajadores y campesinos: el 10 de abril de 1865 suscribió el "Estatuto provisional del Imperio" y en

sus arts. 69 y 70, que se incluyeron en el capítulo de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie estaba obligado a prestar sus servicios sino temporalmente y decretó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del año citado expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, la cuál otorgaba libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo en los centros fabriles, altas sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias. (22)

La vigencia de la Constitución de 1857 vino a confirmar la era de la tolerancia, por lo cuál nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, trataron de dignificar el trabajo

(22) DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 41.

prescribiendo que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Lo lamentable, es que la condición de los trabajadores no acusó mejoras importantes en aquella época.

En el año de 1906 se produjeron dos grandes acontecimientos de nuestra lucha de clases: en el mes de junio de éste año los obreros mineros de Cananea, Sonora declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fué aplastada por el gobernador de Sonora. Izábal, con lujo de violencia, con apoyo de las tropas de los Estados Unidos de Norteamérica. En el mes de noviembre del citado año se inició el segundo movimiento, llevado a cabo por los trabajadores de la Industria Textil en Puebla, los cuáles se declararon en huelga por virtud de la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero la mencionada huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general; los obreros acudieron entonces al Presidente de la República, General Porfirio Díaz, pero éste lo que hizo fué apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el

trabajo de los menores de 7 años, manteniéndose, por tanto, las mismas condiciones deplorables en que se encontraba la clase laboral.

El día primero de julio de 1906, el Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en dicho documento se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los campesinos y los obreros y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En éste último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo. Contiene también, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago de salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo

a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores. (23)

## 2.5.- EL DERECHO SOCIAL EN LA CONSTITUCION DE 1917.

A partir de 1900 la inquietud política y social creció hasta hacerse incontenible en 1910. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, tratada peor que las bestias de tiro y de carga que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la dictadura implacable que ejercían los jefes políticos. Por otro lado, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del Siglo XX. En las postrimerías del régimen del general Díaz, el 30 de abril de 1904, el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una Ley en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo. El Gobernador Bernardo Reyes, impulsó

-----  
(23) DAVALOS, José, Op. cit. p. 59.



por primera vez en forma decidida el desarrollo industrial de Nuevo León; definió el riesgo de trabajo que contemplaba que era el accidente de trabajo, creando una ley que lo reglamentara.

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de 1914.

Se legisló también en materia de trabajo en San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco y Veracruz, Coahuila y la capital de de la República.

Salvador Alvarado, en Yucatán, expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas" La Ley de Hacienda, Agraria, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. Esta reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo, el cuál tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el conjunto de normas de la ley sirvan para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra la clase patronal; tales normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores.

La denominada Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: Los contratos colectivos de trabajo y huelgas, las asociaciones, el derecho individual del trabajo; jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, el trabajo de menores y mujeres, higiene y seguridad en los centros de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, jurídicos y económicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Convoca al Pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No Reelección".

El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo; los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista.

En la sesión de 28 de diciembre de 1916, el diputado José N. Macías frente a la transformación radical del proyecto de

Constitución Política, contribuyó a robustecer la teoría social de la misma alentando la introducción del derecho social en la propia Constitución; dijo Macías: "Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga. Está el proyecto a disposición de ustedes. Yo creo -agregó- que los que quieran ayudar al señor Rouaix (don Pastor) para que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para que se haga un artículo que se coloque, no sé dónde de la Constitución, pero que no esté en el artículo de las garantías individuales, para obligar a los Estados a que legislen sobre el particular, porque de lo contrario, si se mutila el pensamiento, van a destrozarlo y la clase obrera no quedará debidamente protegida". (24)

Estos conceptos se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, las cuáles son jurídico sociales, constitutivas de un nuevo derecho social independiente y por encima del derecho público y del derecho privado, pues dicho precepto fué excluído de los derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la Constitución Social. La Constitución de 1917, fue la primera y única en el Mundo que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de

-----  
(24) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 145.

protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles.

La ideología social de nuestra Revolución la observamos en documentos, proclamas y disposiciones; en la lucha por la norma que favorezca a los parias, que aumente el nivel de vida económica del obrero y del campesino, que los eleve a la máxima dignidad de personas; éste ideario fué en el que se inspiraron nuestros Constituyentes para la creación de los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna; en preceptos que integran el derecho agrario y el derecho del Trabajo y sus disciplinas procesales. Las disposiciones contenidas en los artículos invocados son normas de integración en favor de los obreros y campesinos y de todos los débiles para el mejoramiento de sus condiciones económicas. Trueba Urbina afirma que "El derecho social que convirtió a la Constitución Mexicana de 1917 en un Código Político-Social, es el más avanzado del mundo, aún ejemplo y guía para los pueblos democráticos que aspiren a cambiar pacíficamente su estructura económica capitalista de acuerdo con su Constitución Social, subsistiendo los tradicionales derechos del hombre y la organización de los poderes públicos de la Constitución Política. (25)

-----  
(25) *Ibíd.* p. 146.

El artículo 123 constitucional, como ya hemos señalado en el capítulo anterior de nuestro trabajo fué proyectado en el Tratado de Versalles de 1919, y en importancia le siguieron a nuestra Carta: la declaración Rusa de 16 de enero de 1918, que consigna los derechos del pueblo trabajador y explotado, que pasa a formar parte de la Constitución de julio del mismo año, con la promesa solemne de luchar por las reivindicaciones de los Soviet; y la Constitución alemana de Weimar de 31 de julio de 1919. A continuación procedemos a transcribir el texto del artículo 123 Constitucional como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro, después de prolongadas sesiones de discusiones previas.

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

"I.- La Duración de la jornada máxima será de ocho horas.

"II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el

trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

"III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

"IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

"V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

"VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y

sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

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

"IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

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

"XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado

para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

"XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

"XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.



"XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

"XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

"XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

"XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de

Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

"XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

"XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

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

"XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

"a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de

trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

"h).-Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

"XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

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

"XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

## C A P I T U L O    I I I

### LA LIBERTAD SINDICAL

- 3.1        EL DERECHO Y LA LIBERTAD
  
- 3.2        LA LIBERTAD SINDICAL
  
- 3.3        LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL
  
- 3.4        LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACION EN SUS  
            DISTINTAS DIMENSIONES

## C A P I T U L O    I I I

## LA LIBERTAD SINDICAL

## 3.1.- EL DERECHO Y LA LIBERTAD.

Una de las principales aspiraciones del ser humano ha sido la libertad. No obstante, al convertir a la libertad en el dogma fundamental de la super estructura jurídica, el hombre dio origen a la explotación despiadada de sus semejantes. Hoy, quienes aún defienden al liberalismo económico, así sea atenuado por el reconocimiento de los derechos sociales, invocan la libertad como supremo valor. Quienes, en cambio, adoptan una postura socialista, argumentan, con toda razón, que la libertad capitalista es la libertad de morir de hambre.

La libertad es un concepto que ha llegado a entenderse como un beneficio otorgado al hombre, sin tomar en consideración que el hombre es libre por naturaleza, esto es, que una cualidad intrínseca del hombre es precisamente la libertad y que lo que los demás hombres determinan son los límites de su libertad, los cuales son impuestos como consecuencia de la necesidad de convivencia.



La libertad, como fundamento de un sistema jurídico ha encontrado fuerte oposición en la idea de lo social, y hacer coincidir los conceptos de libertad y de socialismo, parece una empresa audaz y poco seria. Humberto E. Ricord, connotado laborista panameño, ha dicho, no sin razón, que "la afirmación Jurídica de índole individualista en la concepción del derecho de organización sindical, es una característica de forma, textual, que se contrapone a la naturaleza clasista y colectiva de tal derecho". (26)

La libertad, en muchos sentidos ha dejado de ser protagonista del derecho. Hablar entonces, como lo hacen las constituciones sociales, entre ellas la nuestra y aún la Organización Internacional del Trabajo, de "libertad sindical", puede parecer un contrasentido. O por lo menos produce una notable confusión.

En el tránsito del individualismo al socialismo, las intenciones progresistas tuvieron que tomar prestada la terminología jurídica del liberalismo. La falta de imaginación condujo a las aberraciones ampliamente conocidas de atribuir así sea formalmente, la naturaleza contractual a las convenciones colectivas. Y aún a las

-----  
(26) RICORD, Humberto. E. La Cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical México, 1970, pp. 34-35.

individuales y a que se hable de libertad en el ámbito del sindicalismo, no obstante de que son conceptos antagónicos. En algo tan definitivo como la lucha de clases no podría ser de otra manera.

Hay autores que le atribuyen una protección individualista a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123, la cual establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".; entre ellos se encuentra Mario de la Cueva, quién a propósito de dicha fracción, sostiene que "la Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patronos pero no un deber, por lo tanto, creemos que el derecho originario es de los individuos". (27)

### 3.2.-LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical, como concepto, no admite sólo una interpelación gramatical, sino que además, exige una toma de partido, lo que conlleva la posibilidad esencial de la discrepancia.

-----  
(27) *Ibidem.* p. 357.

Alejandro Gallart Folch, connotado jurista especialista en estos temas, ha escrito sobre el particular, lo siguiente: "Basta subrayar estas dos facetas de la libertad sindical (relativas a las tesis colectiva e individual), para darse cuenta de los espinosos problemas prácticos que plantea, de su índole delicadísima y sobre todo, de su gran vulnerabilidad, pues los ataques que la harían ilusoria, pueden afectar: a su aspecto de autonomía del ente social o a su aspecto de derecho personal humano; y puede venir no sólo del Estado, por sus organismos políticos y administrativos, sino, a cada clase social, de los organismos representativos de la otra, o lo que es peor aún, pero es lo más frecuente, de los organismos sindicales de la misma clase pero de distinta parcialidad societaria". (28).

La dificultad conceptual obedece en realidad, como hemos señalado anteriormente a la tendencia que prevaleció en la primera mitad de éste siglo y en el siglo pasado de catalogar los derechos, aún los de sentido social, en función de ser derechos humanos. Es objeto de críticas y de calificativos que invocan como defecto, su sentido totalitario, aún en nuestros días, cualquier postura que destaque los derechos colectivos sobre los individuales.

-----  
(28) Sindicato y Libertad Sindical en "Derecho del Trabajo". Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación. Año 1952, T. XII, p. 206, Buenos Aires Argentina.

En nuestro sistema jurídico, en la precitada fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, se expresa por vez primera, la garantía social que se otorga de manera formal a los individuos, patronos y trabajadores de constituir sindicatos.

Nestor de Buen, señala en su obra que ya hemos mencionado en este trabajo que en el preámbulo de la Constitución Francesa de 27 de octubre de 1946 se afirma que: "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherir al sindicato que elijan" El propio autor indica que dicho preámbulo fue ratificado posteriormente al promulgarse la Constitución vigente de 4 de octubre de 1958 ("El pueblo francés proclama solemnemente su vinculación a los Derechos del hombre y a los principios de soberanía nacional, tal como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y complementada por el preámbulo de la Constitución de 1946"). (29)

La "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales" emitida el 2 de mayo de 1948 en Bogotá, Colombia, contiene un capítulo denominado "Derechos de Asociación" y el artículo 26 prescribe, lo siguiente: "Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el

-----  
(29) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 566.

derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado".

El artículo 28, fracción I, de la Constitución Española, publicada el 29 de diciembre de 1978, establece: "Todos tienen derecho a sindicarse libremente y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato".

Algunos autores señalan que en los documentos citados prevalece una tendencia individualista, similar a las declaraciones que emanaron de la Revolución Francesa, lo cuál puede ser cierto. Néstor de Buen afirma que en sentido diverso se pueden citar dos documentos importantes: la Constitución de la República Italiana de 27 de diciembre de 1947 y la "Declaración de los principios fundamentales del derecho del trabajo y del de la seguridad social" proclamada en Querétaro, México, el 26 de septiembre de 1974, con motivo de la celebración en nuestra patria del Quinto Congreso

Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Diferimos totalmente del citado autor en esta ocasión, toda vez que al analizar ambos documentos inmediatamente mencionados, no encontramos la diversidad de criterios que para el repetido autor, existe entre éstos, y los que fueron citados anteriormente. Antes bien, advertimos muchas coincidencias, sobre todo en lo relativo a un punto que es importantísimo destacar en el presente trabajo de tesis, y que es el relativo a la libertad sindical; libertad que debe otorgarse a todo individuo de adherirse a la organización sindical de su preferencia, o bien de separarse de aquél sindicato del que forme parte. A continuación se transcriben el artículo 39 de la Constitución Italiana y el Capítulo III ("Derecho Colectivo") de la Declaración de Querétaro a que hemos hecho referencia: artículo 39 de la Constitución Italiana: "No se puede imponer a los sindicatos otra obligación que su registro en las oficinas locales o centrales, de acuerdo a las reglas establecidas por la ley.

"Para el registro es necesario que los estatutos de los sindicatos impliquen una organización interna de base democrática".

"Los Sindicatos reconocidos tienen personalidad jurídica. Pueden ser representados unitariamente en proporción a sus afiliados, celebrar contratos colectivos de trabajo

obligatorios, para todos los miembros de las categorías a las que el contrato se refiera".

El Capítulo III ("Derecho Colectivo del Trabajo") de la Declaración de Querétaro a que se ha hecho referencia, expresa ampliamente tanto la concepción individualista como la colectivista al señalar:

1.- Las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga, son elementos constitutivos de la democracia;

2.- Los trabajadores, sin necesidad de ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquél del que formen parte;

3.- Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros;

4.- Las autoridades y los empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad.

Los dirigentes sindicales sólo podrán ser separados de su trabajo previa sentencia ejecutoria.

5.- Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos o libertades.

6.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de sus directivas por vía administrativa.

7.- Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer las condiciones generales de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios;

8.- Las leyes reconocerán el derecho de huelga para obtener el respeto del derecho sindical, la celebración, modificación y cumplimiento de los contratos y convenios colectivos, el cumplimiento colectivo de las normas de trabajo, y de una manera general la satisfacción de los



derechos del trabajo como el elemento primario de la vida económica.

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de los programas de política social.

### 3.3.- LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL.

La libertad individual frente a los sindicatos, constituye actualmente uno de los temas políticos mas apremiantes del pueblo de México. En el inicio de la historia contemporánea, los sindicatos, fueron asociaciones libres, que tenían como propósito fundamental, la unidad por la fuerza de las intenciones para enfrenar el capital. El reconocimiento de la libertad sindical, la legitimación de su actividad política, la creación de diferentes corrientes ideológicas, entre otros factores, lanzaron a los dirigentes obreros a una lucha por el control de las grandes masas de trabajadores. En estas circunstancias, el asunto de la libertad de los trabajadores frente a los sindicatos, devino en un problema político, principalmente.

El multicitado autor, Mario de la Cueva, señala en su texto que hemos invocado con anterioridad, con respecto a la libertad: "es un derecho inalienable de los hombres profesar

una u otra manera de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquieren una convicción nueva". (30). Nada justifica, sea cualesquiera el sistema político y económico de un pueblo, que los hombres sean despojados de sus derechos, sociales, políticos y laborales, y que éstos se ejerzan por los líderes en el poder. Y por otro lado, se hace necesario que en el futuro, las decisiones políticas fundamentales sean tomadas en forma democrática: por todos los hombres y no por oligarquías o por quienes detenten el poder. Actualmente el totalitarismo sindical constituye una forma de dictadura sobre los hombres, la cuál se ejerce por los dirigentes del grupo, y cuando éste actúa en connivencia y con el apoyo del estado, se transforma en uno de los eslabones del totalitarismo estatal.

Se ha expresado que la libertad sindical es, originariamente un derecho de cada trabajador y que los sindicatos, una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos. En razón de lo inmediatamente señalado, existe un derecho a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre, destinada a la realización de los fines fundamentales del derecho del trabajo. Sostiene la doctrina que el derecho sindical

-----  
(30) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 299.

personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, desde luego, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación del estado de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es, nos encontramos ante lo que algunos tratadistas han denominado un derecho público subjetivo.

Diversos comentaristas de derecho internacional en repetidas ocasiones se han preguntado si el derecho personal de cada trabajador es también un derecho contra los sindicatos, en virtud del cual se podría exigir el ingreso en la asociación sindical elegida. Esta disputa se originó a raíz del contenido del artículo segundo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se establece que "los trabajadores tienen derecho de afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

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 (art. 23), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la Ley Federal del Trabajo en vigor, art. 357; y el convenio 87 de la Organización Internacional

del Trabajo de 1948, el cuál fué ratificado por el Senado de nuestro país, tal y como se desprende del contenido del Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1956.

Las obligaciones o deberes son morales, religiosos y jurídicos: Los deberes religiosos tienen su fundamento y obligatoriedad en los mandamientos divinos, las obligaciones morales dependen de la conciencia humana, en tanto que los deberes jurídicos son derivados de una norma social. Eduardo García Máynez, quién a su vez es citado por el repetido de la Cueva, al respecto expresa, lo siguiente: "La unilateralidad de las normas éticas se hace consistir en que frente al sujeto a quien obliguen no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes. Las normas jurídicas son bilaterales porque imponen deberes correlativos de facultades o conceden derechos correlativos de obligaciones; frente al jurídicamente obligado encontramos siempre a otra persona, facultada para reclamarle la observancia de lo prescrito. León Petrasizky ha acuñado una fórmula que resume admirablemente la distinción que acabamos de esbozar: "los preceptos del derecho, escribe, son normas imperativo-atributivas; las de la moral son puramente imperativas. Las primeras imponen deberes y, correlativamente, conceden facultades; las segundas imponen deberes, mas no conceden derechos".

En nuestro sistema jurídico, la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, esto es, según explica García Máynez, no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber. En este campo de la libertad de sindicación personal, existen dos personas obligadas hacia el trabajador: el estado y el patrono, quienes, debemos repetirlo, deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

#### 3.4.- LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACION EN SUS DISTINTAS DIMENSIONES.

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 tiene dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de renuncia o de separación, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador.

Las tres dimensiones citadas están unidas en forma indisoluble pudiendo señalarse que no son sino las tres

formas de una misma idea: La primera es el nervio y la fuerza motriz, porque si la sindicación se prohíbe, no existe la libertad. La segunda viene a constituir su corolario inseparable, toda vez que quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la última viene a resultar la consecuencia de las otras dos, pues de otro modo, la afiliación al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida.

La libertad positiva de sindicación: se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse de todo acto que obstaculice el ejercicio de la libertad. Aunado a lo anterior, el estado debe asegurar el ejercicio libre de su facultad.

La dimensión proviene de la legislación ordinaria del siglo pasado: Inglaterra no cuenta con una constitución escrita y rígida; sin embargo, sus leyes fundamentales de comienzos del siglo anterior tienen el mismo valor del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: De todas formas es válida la tesis de que la primera Declaración de derechos sociales de la historia es la nuestra de 1917, dado que las leyes inglesas se limitaron a resolver problemas aislados, en tanto que la Declaración de Querétaro abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho

laboral; y el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Ahora nos referiremos a la libertad negativa de sindicación; en torno a éste tema el maestro de la Cueva, hace alusión al contenido del artículo 159 de la Constitución de Weimar, Alemania de 1919, el cuál establecía: "La libertad de asociación para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y económicas, queda garantizado para todas las personas y para todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarlo, será nulo".

El propio autor mencionado, señala que respecto a lo preceptuado en el referido artículo, Walter Kaskel de la Universidad de Berlín y Hans Karl Nipperdey de la Universidad de Colonia escenificaron una enconada y brillante polémica, en la que Kaskel sostuvo que el artículo 159 comprendía tanto el aspecto positivo como el negativo de la libertad, en tanto Nipperdey afirmó que el precepto en cita abarcaba únicamente la libertad positiva. Enseguida el repetido autor transcribe la opinión del eminente maestro de la Universidad de Kiel, Arthur Nikisch, quien sostiene lo siguiente: "La libertad de elección de cada persona entre las diversas asociaciones

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

existentes nunca ha sido negada. Una limitación a esta libertad de elección chocaría con la libertad positiva de asociación. Ahora bien, si nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación determinada, que existe entre varias, tampoco se puede obligar a nadie a ingresar a la única asociación que existe. Lo expuesto demuestra que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación, y consecuentemente, que la libertad negativa de asociación está comprendida en la libertad positiva. A este mismo resultado se llega si se considera que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros, lo que da por resultado que toda coacción para el ingreso en una asociación, entraría en una contradicción insalvable con su esencia... Finalmente, ninguna constitución que afirme la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su personalidad, podrá permanecer neutral ante la pregunta acerca de si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuentemente contra su convicción, a ingresar a una asociación; y no es necesario preguntar si este tipo de coacción está en contradicción con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensamiento, porque resulta evidente. Conviene todavía



decir que esa imposición es incompatible con un orden democrático verdadero". (31)

En nuestro sistema legal, la cuestión que nos ocupa se resolvió en favor de la libertad negativa desde el año de 1931, toda vez de que la Ley Laboral promulgada en el propio año señalado en su artículo 234, prescribía: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"; en la legislación actual, el artículo 358, contiene exactamente la misma literalidad del precepto anterior.

El propósito del artículo 123 constitucional es regular las relaciones entre el trabajo y el capital, pero no es su finalidad otorgar un poder a los sindicatos sobre los trabajadores; la fracción XVI de dicho precepto es muy clara al respecto: "los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos, pero de ninguna forma se desprende de su texto, que los sindicatos ya constituidos tengan algún derecho sobre los trabajadores no sindicados.

A pesar de las disposiciones y doctrinas mencionadas, existe una realidad que no puede soslayarse: pertenece a la

-----  
(31) *Ibidem.* p. 304.

naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para expandirse y abarcar a la mayoría de los trabajadores de las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero es inaceptable la ilimitada presión ejercida sobre los hombres por cualquier procedimiento: se podría considerar legítima la presión llevada a cabo a través de propaganda verbal o escrita, cuyo objeto sea el resaltar los beneficios de la sindicación, aunque de alguna forma sea equivalente a la practicada por los comerciantes e industriales para ponderar las ventajas de su mercancía; sin embargo, si es empleada la violencia o las amenazas los actos llevados a cabo, traspasarían los límites del derecho laboral, para ubicarse en el campo del penal, sin perjuicio de que los trabajadores sobre quienes se ejerza violencia para obligarlos a ejecutar un acto contra su voluntad, repelan con igual o mayor fuerza la propia violencia que contra ellos se emplee.

Por último, nos referiremos a la libertad de renuncia o de separación. Desde los inicios de su formación, los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación; sin embargo, en los sistemas democráticos se opusieron de una manera general a la libertad negativa, en virtud de que hacía difícil su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras. Por otro lado, afirmaban que esta última libertad provoca que los patronos realicen maniobras tendientes a

evitar que los trabajadores ingresen a los sindicatos, lo que trae consigo, la disminución de su capacidad de lucha. Fue por estos motivos que los sindicatos se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron es una arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de las organizaciones sindicales; no obstante, los autores de la Ley Laboral de 1931 no cedieron, antes bien, establecieron en el artículo 235, lo que a continuación se señala: "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234. -que ya quedó transcrito en el presente trabajo- se tendrá por no puesta".

## C A P I T U L O    I V

### ANALISIS JURIDICO DE LAS CLAUSULAS DE INGRESO Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

- 4.1        ORIGEN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
- 4.1.1     DIVERSAS ACEPCIONES UTILIZADAS
- 4.2        ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE  
            EXCLUSION
- 4.3        LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
- 4.3.1     EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA DE 1931
- 4.3.2     LA APLICACION DE LA CLAUSULA POR SEPARACION
- 4.4        LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 4.4.1     ESENCIA Y FUNCION DE LA CLAUSULA DE INGRESO
- 4.4.2     LA CLAUSULA DE SEPARACION
- 4.4.3     LA EXPULSION
- 4.4.4     MEDIDAS QUE PUEDE TOMAR EL TRABAJADOR EXPULSADO
- 4.4.5     ACCIONES QUE PUEDE INTENTAR EL TRABAJADOR EN CASO DE  
            EXPULSION
- 4.4.6     POSTURA DEL PATRONO ANTE LA EXPULSION DEL TRABAJADOR

## C A P I T U L O    I V

## LAS CLAUSULAS DE INGRESO Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

## 4.1.- ORIGEN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Un nuevo y más firme horizonte al movimiento obrero desembocó en nuestro país con la Declaración de Derechos Sociales. Con apoyo en ella, en la segunda década del presente siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en un conjunto de disputas que tuvo grandes momentos de brillantez, anticipándose a las leyes inglesa y norteamericana. Los sindicatos en las leyes de los estados no obtuvieron ningún logro, sin embargo, en la Convención Textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, la CROM alcanzó una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusiva en favor de los trabajadores sindicalizados. Dos años después en 1929, al anunciarse la expedición de una ley federal del trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

En sus inicios, las cláusulas se significaron como un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el

capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Posteriormente, constituyeron un medio de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria. Finalmente, al subordinarse en forma incondicional el movimiento obrero al Partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.

#### 4.1.1.- DIVERSAS ACEPCIONES UTILIZADAS.

En los medios laborales y jurídicos nuestros se usa uniformemente la fórmula cláusulas de exclusión; sin embargo también se utiliza con cierta frecuencia el término cláusulas de consolidación sindical. Existen diferentes razonamientos que explican a las dos denominaciones: quienes son partidarios de la primera fórmula sostiene que posee un sentido de objetividad e inmediatez, toda vez que, en efecto, la cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre, en tanto que la de separación hace sentir el derecho del sindicato de forma objetiva e inmediata; los defensores de ésta segunda fórmula adoptan una

posición finalista; las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos, por lo tanto, su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista, dado que, agregan, si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir consolidar la presencia y la fuerza sindicales.

Cabe mencionarse el hecho de que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 395, equivalente al 236 de la Ley de 1931 se suprimió el nombre de cláusula de exclusión; sin embargo, los trabajadores y empresarios siguen adictos a dicha denominación.

#### 4.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

El derecho del trabajo registra sus primeros antecedentes en el siglo pasado, sin embargo, no existe ningún precedente sobre el desarrollo en éste de las citadas cláusulas de exclusión. Inglaterra fué nuevamente la nación que abrió la primera puerta: una Ley del Parlamento (Trade disputes act) reconoció su licitud en el año de 1906. En los Estados Unidos de Norteamérica se comenzó a cambiar la postura negativa que fué adoptada en los inicios del presente siglo sobre el particular, siendo hasta el año de 1935 a través de la Ley Wagner en que se reconoció expresamente que las cláusulas

pactadas en los contratos colectivos estaban investidas de legitimidad.

En México, a pesar de que el derecho del trabajo nació con la Revolución Constitucionalista no se tiene antecedente de que en alguna de las leyes de esos años se haga referencia al tema que nos ocupa. Mario de la Cueva, cita en su libro el Nuevo Derecho del Trabajo que el Señor José Ortiz Petricioli, miembro distinguido de la CROM, le informó que la primera cláusula de ingreso de que se tiene noticia en nuestro país figuró en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.

(32)

Tampoco la Declaración de Derechos Sociales contiene alguna norma para la solución del problema, pero tampoco es imaginable que los diputados constituyentes de 1917 hayan elaborado una legislación minuciosa del trabajo. En las leyes de los Estados también sucedió lo mismo ya que únicamente se encuentra la obligación impuesta a los trabajadores sindicalizados. Con excepción de la mencionada industria eléctrica, la primera cláusula de exclusión, en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo.

-----  
(32) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 309.



apareció en la Convención Textil de 1927, con validez en toda la República.

#### 4.3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Existe el antecedente de que el Presidente Portes Gil envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo, en el año de 1929 que enfrentó una gran oposición en la Cámara de Diputados. El movimiento obrero, que estaba representado por la CROM, objetó especialmente, su tendencia a la sindicación única, y se refirió con mayor insistencia a las cláusulas de exclusión, en sus aspectos, de ingreso y de separación.

##### 4.3.1.-EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA DE 1931.

El proyecto en su articulado, plenamente garantizaba las libertades positiva, negativa y por separación; el artículo 48 reconoció, por vez primera en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso, sometida, no obstante, a la aceptación voluntaria del empresario y del sindicato obrero; el texto del artículo 48 preceptuaba lo siguiente: "artículo 48.- La cláusula por virtud de la cuál 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".(33)

Quienes fueron 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 cuarenta y ocho, cuyo texto hemos transcrito. Ante la comisión dictaminadora del Congreso de los Trabajadores, hicieron notar que el artículo cuarenta y ocho parecía una disposición tomada del derecho civil, ya que la vigencia de la cláusula dependería forzosamente de la voluntad caprichosa del empresario, lo cual rompía la teoría del derecho mexicano del trabajo, toda vez que para imponer la cláusula, excluía no solamente el derecho de huelga, sino también, la posibilidad de acudir al arbitraje de las autoridades del trabajo. Ante las sólidas argumentaciones de los trabajadores, la Cámara de Diputados, y el Senado, posteriormente, aceptaron suprimir la frase: "siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes". Los trabajadores argumentaron también que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la de separación, pues el obrero, una vez aceptado como trabajador de la empresa, podía libremente separarse en cualquier momento, del sindicato que lo hubiese propuesto. Con base en éstos razonamientos, solicitaron se adicionara la

-----  
(33) *Ibidem*, p. 311.

ley con otro artículo al que le correspondería el número 236: 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.

Se presentó de ésta manera una posible contradicción entre éste precepto y el artículo 235, en cuanto expresa que "cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo las libertades positiva y negativa de sindicación, se tendrá por no puesta", lo que, a su vez, podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito. Se debe decir que el problema nunca se llevó ante la Suprema Corte de Justicia de la nación.

#### 4.3.2.- LA APLICACION DE LA CLAUSULA POR SEPARACION.

La comisión dictaminadora del Congreso comprendió que la situación de los trabajadores en la empresa, específicamente, la conservación de un empleo al que en algunos casos habían dedicado toda una vida de trabajo, dependería de una decisión libre de los sindicatos; al revisar las disposiciones del proyecto

aumentó su preocupación al encontrar que la única norma aplicable, esto es, la única restricción, se encontraba en la fracción VII del artículo 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 esta situación, la comisión dictaminadora, una vez admitida la cláusula, redactó la fracción en los siguientes términos 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 podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

La Cuarta Sala de la Corte dió una interpretación precisa del artículo citado: "Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracc. VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, 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 artículo 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 cuál debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos".  
(34).

Estas consideraciones están referidas solamente a los casos de expulsión y no podrían extenderse a la renuncia que presente el trabajador, de tal manera que el único requisito en esta hipótesis es la existencia de la renuncia.

-----  
(34) *Ibidem*, p. 313.

#### 4.4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La comisión redactora del Proyecto de la Nueva Ley formó un esquema, en el que separó las relaciones colectivas de las individuales. Llegó a la conclusión, que al igual que en la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión debían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Admitió entonces que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, mientras que la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales.

En los primeros días de 1968, la comisión entregó el Anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Luego de varios meses en espera de posibles observaciones por parte de organizaciones de obreros y patronos a quienes previamente se les había distribuido el citado Anteproyecto de Ley, la comisión por acuerdo del Presidente de la República invitó al trabajo y al capital para que designaran representantes para discutir el Anteproyecto, y una vez que la multitudinaria comisión analizó las observaciones verbales y escritas, redactó el proyecto que envió el ejecutivo a la Cámara de Diputados, la cuál abrió un nuevo debate en el que se escucharon, principalmente, las observaciones de los empresarios.

Al no haberse presentado objeciones a la subsistencia de las cláusulas, la comisión no pudo plantearse la posibilidad de supresión, tampoco de su restricción, por virtud de que la Presidencia de la República no aceptaría la mutilación de lo que se consideraba una conquista legítima de la clase trabajadora.

Sin embargo, comprendió la comisión que las cláusulas se habían convertido en una fuente de abusos, pero aún más grave era darse cuenta que eran un instrumento de opresión de los sindicatos sobre sus miembros.

#### 4.4.1.- ESENCIA Y FUNCION DE LA CLAUSULA DE INGRESO.

Al comenzarse a aplicar la cláusula en comento se produjo una transformación muy importante en las empresas, dado que su efecto inmediato fue el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, que pasó del patrono al sindicato, desapareciendo de ésta manera la normatividad que imponía el derecho civil, bajo la cuál el empresario poseía la facultad de designar libremente las personas que ejecutarían las diferentes actividades de la empresa. En cambio, en términos de lo preceptuado en la cláusula de ingreso, esa potestad pasó al sindicato. Se pretendió desvirtuar este cambio por algunos profesores de derecho civil, quienes argumentaron que el sindicato actuaba

como representante del patrono, lo cuál se consideraba carente de sentido, toda vez que decían, quienes opinaban a contrario sensu, que la finalidad de la cláusula no es la defensa de los intereses del empresario, sino la del trabajo frente al capital; y, por otra parte, el mandato es un acto jurídico que impone obligaciones al mandatario frente al mandante, en tanto la cláusula de ingreso crea un derecho en favor del sindicato.

Por regla general, las cláusulas de ingreso contienen una normación constante y una eventual: la primera consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el cuál, el patrono podrá hacer libremente la designación; la segunda consiste en el establecimiento de un término de prueba, dentro del cuál el patrono podría separar sin responsabilidad, aunque también existe la opción adicional de solicitar el sometimiento del trabajador a un exámen de capacitación. En caso de darse la separación, el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

#### 4.4.2.- LA CLAUSULA DE SEPARACION.

Se ha señalado que la finalidad verdadera de ésta cláusula, no es otra que la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración; los motivos



pueden ser, por una parte, las manipulaciones de los empresarios para debilitar a los sindicatos y entonces poder controlarlos fácilmente, y por otra, las tentativas de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad del contrato colectivo. En este esquema, especialmente en el primero de sus aspectos, la cláusula de separación representa otra manifestación del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

La cláusula en su funcionamiento depende de la presencia de algunas condiciones, tales como la de constar en el contrato colectivo, debiendo ser, por lo tanto, una estipulación expresa y escrita. Asimismo, la cláusula en sus dos aspectos: renuncia y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, toda vez que no se puede renunciar sino a lo que se tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la que no pertenece.

Dentro de los presupuestos de la cláusula que analizamos se encuentra contemplado el de la renuncia, la cuál conlleva un acto de libre voluntad del trabajador que expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte. Presentada la renuncia, la aplicación de la cláusula dependerá de que se cumplan determinados requisitos. En primer lugar, es indispensable para que la renuncia sea válida, que haya sido tomada libremente la decisión, ya que

si se obtuvo mediante violencia o coacción, será nula, en cuyo caso podrá el trabajador, de inmediato reclamar la nulidad o bien al ser notificado de que queda separado de su empleo. En el caso de que no se den los supuestos anotados el sindicato debe aceptar la renuncia y la directiva sindical pondrá en conocimiento del patrón tal situación y le pedirá que separe de su empleo al trabajador.

#### 4.4.3.- LA EXPULSION.

Los representantes del trabajo de la comisión encargada del estudio de los principios y funcionamiento de la cláusula de separación por expulsión de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se opusieron a varias de las disposiciones de la fracc. VII. Mario de la Cueva señala en su obra que hemos precitado, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que fue tal vez la primera y única ocasión en que se enfrentaron la idea del respeto a las garantías otorgadas al hombre por la historia contra la imposición de sanciones y procedimientos arbitrarios y la tendencia de los dirigentes obreros al ejercicio de un poder absoluto sobre los trabajadores, ausente de control jurídico. Agrega, que la comisión se apoyó en la constitución y sostuvo que los derechos humanos fueron una decisión soberana del pueblo y de la conciencia internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y logró sacar avante el proyecto, con

algunas modificaciones, resultado de una actitud conciliatoria y de la ausencia de intransigencias.(35)

El mismo autor mencionado, quién además formó parte de la comisión referida señala que ésta, recordando el adagio penal de la libertad: "ningún delito ni pena sin ley". Así como también, con base en el artículo 14 de la Constitución General de la República, culminación de un proceso histórico universal y nacional: "En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de la razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate", surgió el inciso "g" de la fracc. VII del artículo 371 del proyecto: "La expulsión sólo podrá decretarse por causas graves, expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso".(36)

Puesto que la fracc. VII citada se refiere a los procedimientos de expulsión, la comisión de referencia hubo de apoyarse en el segundo párrafo del artículo 14 de nuestra Carta Magna: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente

-----  
(35) *Ibidem*, p. 316.

(36) *Ibidem*, p. 319.

establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho", para llegar a una opinión común: "ningún trabajador puede ser privado de su doble derecho, ser miembro de la comunidad y conservar su empleo, sino mediante juicio seguido ante el Tribunal previamente establecido, y en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento". La comisión multicitada llegó al convencimiento de que la exigencia de un tribunal y el cumplimiento de las formalidades esenciales rige para toda decisión que pueda dictarse con fuerza ejecutiva, ya sea por el estado, por otra comunidad pública, o bien, por las comunidades humanas que funcionen dentro del marco de la Constitución o de las Leyes.

Con base en tal convicción se redactaron los incisos de la fracc. VII: a) El Tribunal que conocerá de la expulsión es la asamblea de trabajadores, lo que excluye la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, aplicando la fórmula inglesa, el trabajador solamente puede ser juzgado por su pares. b) La asamblea, prescribe el inciso "a", "se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión", justamente porque no actúa como asamblea ordinaria, sino como un tribunal. La versión original del inciso c) del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo prescribía lo siguiente: " El Trabajador afectado será oído

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

Los representantes del trabajo objetaron que la ley reglamentaría cuestiones que corresponden a la asamblea sindical, por lo que propusieron que el inciso "c" precitado quedara de la siguiente manera: "El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por otro miembro del sindicato que él designe o por ambos, en la asamblea donde se lleve a cabo el procedimiento de expulsión".

El texto propuesto fué rechazado por la comisión porque la obligación de que el defensor fuera miembro del sindicato, era incompatible con la garantía de audiencia consagrada en nuestra Carta Magna, y además porque el procedimiento debe llevarse a cabo ante todas las asambleas de las secciones de que se componga el sindicato, ya que no son los trabajadores de la sección en que se inicia el procedimiento quienes resuelven, sino la totalidad de los miembros del sindicato. Tomando en cuenta las consideraciones expuestas, el inciso fué redactado en términos que dejan vivo el derecho del trabajador a ser oído en defensa; y si los estatutos contuvieran una norma limitativa de los principios fundamentales de la garantía de audiencia, la expulsión que se decretara carecería de legitimidad; finalmente el inciso

mencionado quedó en los siguientes términos: "El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos".

Continuando el análisis del artículo 371 de la Ley Laboral, se hace notar que la fracción d) del precepto invocado contiene otra formalidad fundamental que se observa en todo proceso; en el caso concreto es la relativa al conocimiento que de las pruebas que ofrezca el trabajador afectado deba tener la asamblea. El inciso e) previene que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito, con lo cual se hace necesaria la obligación de los trabajadores de asistir a la asamblea o asambleas, y se garantiza también que la decisión que se tome sea realizada por los mismos trabajadores. Con esto se evita continuar una práctica existente en el pasado que consistía en que la directiva sindical obtenía una autorización suscrita por los trabajadores, con el fin de que alguna o algunas personas los representaran ante la asamblea. El inciso f). dispone que la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. El inciso "f" señala que la expulsión deberá ser aprobada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, al respecto se hace necesario recordar que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha emitido jurisprudencia en la que expresa que la votación

sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cuál debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

#### 4.4.4.- MEDIDAS QUE PUEDE TOMAR EL TRABAJADOR EXPULSADO.

El trabajador afectado por la expulsión podrá reclamarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en concordancia con lo que disponen los artículos 751 y siguientes, la acción que intente deberá ejercitarla en primer lugar, en contra del sindicato que decretó la expulsión de quien podrá exigirse en primer término, la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto. En segundo lugar también podrá demandar al patrono del que se exigirá, exclusivamente la reinstalación en el trabajo.

Si en el juicio ante la junta comprueba el trabajador que la renuncia no existió o que le fué arrancada por la fuerza, o que no se comprobó la causa de la expulsión, o que la norma estatutaria que la contenía fue aplicada incorrectamente, o que el procedimiento fué violado, lo conducente es que el laudo que se pronuncie deberá contener la orden de

reinstalación al trabajo, que el patrono deberá llevar a cabo en forma inmediata, y el pago de salarios caídos deberá correr a cargo del sindicato, como en los casos y en la proporción de un despido injustificado.

Ahora bien, se ha señalado que el patrono es una persona ajena al conflicto que se produce en el caso de la expulsión que hemos venido comentado; sin embargo, el patrono de todas formas debe recibir la petición del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en la inteligencia de que no puede llevar a cabo ninguna observación. La corte ha pronunciado la siguiente ejecutoria, que tiene relación con el tema que nos ocupa: "Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a). De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b). Que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula. c). Que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores". (37)

-----  
(37) Apéndice de Jurisprudencia de 1975, Cuarta Sala. P. 31.



Anteriormente hemos hecho referencia a los sindicatos que funcionan por secciones. Como era prácticamente imposible repetir todo el procedimiento, la comisión redactó el inciso "b" de la fracción VII, el cual fue aprobado en idénticos términos en que se propuso, debiendo mencionar que no fue aceptada la substitución de la palabra decisión por ratificación que propusieron los representantes obreros, en virtud de que la solución del problema no corresponde a las secciones, sino a la totalidad de los trabajadores del sindicato; en tales condiciones, es necesario que en cada sección se reúna la asamblea, con el objeto de que el número de votos se una al de las otras secciones y de esta manera obtener el porcentaje final.

Mario de la Cueva , señala lo siguiente, en relación al tema que nos ocupa: "Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato". (38)

-----  
(38) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. 320.

#### 4.4.5.-ACCIONES QUE PUEDE INTENTAR EL TRABAJADOR EN CASO DE EXPULSION.

El trabajador afectado puede reclamar la expulsión por haber sido violadas las normas sustantivas o procesales contenidas en la Ley o en los estatutos; la acción que intentare el trabajador deberá hacerla valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en concordancia con lo preceptuado en los artículos 751 y siguientes de la Ley Laboral, en primer lugar, en contra del sindicato que decretó la expulsión, quien será el principal demandado y del que se exigirá, como consecuencia de las violaciones de las normas sustantivas y procesales en que se incurrió, la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la reinstalación en el empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios caídos que deje de percibir desde el momento en que fue separado hasta el en que se produzca su reinstalación en el puesto; adicionalmente podrá demandar al patrono, el que aunque sea ajeno al debate, se le podrá reclamar la reinstalación en el trabajo, exclusivamente.

Resumiendo: si ante la junta comprueba el trabajador en el juicio respectivo, que no existió la renuncia o que ésta le fué arrancada por la fuerza, o que no se acreditó la causa de la expulsión, o

que la norma estatutaria que la contenía fue aplicada incorrectamente, o que el procedimiento fue violado dictando la junta del conocimiento una resolución apegada a derecho; en la misma, condenará a la reinstalación del trabajador en su empleo, la que deberá inmediatamente efectuar el patrono. El sindicato por su parte, deberá ser condenado al pago de los salarios caídos, como acontece en los casos de un despido injustificado.

Respecto al término para hacer valer la acción correspondiente, por parte del trabajador expulsado indebidamente, aunque la ley de la materia no determina con precisión el tiempo necesario para intentar dicha acción, ni aún la jurisprudencia, consideramos al igual que lo hace el maestro De la Cueva, que el término de dos meses previsto por el artículo 518 de la repetida Ley Laboral es el adecuado, en virtud de que la acción principal, lo será la de la reinstalación en el trabajo, consecuencia de la inexistencia de una causa que justifique la separación.

#### 4.4.6.- POSTURA DEL PATRONO ANTE LA EXPULSION DEL TRABAJADOR.

Hemos mencionado que el patrono en el proceso de expulsión, resulta ser ajeno, de forma consecuente con la

prohibición contenida en el artículo 133, fracción V: "intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato". Estas condiciones establecidas en la legislación de la materia, no obstan, sin embargo, a que en el juicio correspondiente que intente el trabajador afectado, el patrono quede al margen del mismo, habida cuenta que es absolutamente indispensable que quede enterado del curso que siga dicho juicio, que conozca también la resolución que se pronuncie y que se le imponga la obligación, por parte del Tribunal respectivo de reinstalar al trabajador afectado en su empleo.

De cualquier forma, el patrono debe recibir la solicitud del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en el entendido, de que no puede llevar a cabo, observación alguna. La Cuarta Sala en relación al asunto que ocupa nuestra atención ha pronunciado la siguiente ejecutoria. "Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b) Que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula. c) Que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato

haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores".

De otra parte, la irresponsabilidad en que incurre el patrono por un acto del sindicato, al que resulta ser ajeno, resulta ser una evidencia, así se deduce de la jurisprudencia que a continuación transcribimos: "Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenece, se llevó a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo".

La irresponsabilidad que hemos venido comentando no excluye al patrono de la obligación de cubrir al trabajador las prestaciones que le corresponden hasta el día de la separación: salarios devengados, parte proporcional del aguinaldo, participación en las utilidades, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y otras diversas que se deriven del contrato colectivo y no le hubiesen sido pagadas.

En relación a la prima de antigüedad resulta necesario hacer algunas precisiones. El artículo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, señala que el pago de la prima es procedente aún en los casos de separación justificada, en tales condiciones deberá pagarse en los casos de expulsión. Respecto de la renuncia, como es equivalente a un retiro voluntario, la prima deberá cubrirse, atentos los términos del precepto en cita, esto es, considerando si el trabajador tiene la antigüedad requerida por la Ley.

Nos ocuparemos ahora, de la cuestión relativa a la huelga y el cumplimiento de las cláusulas de exclusión en tal movimiento. Se presenta la posibilidad de que un patrono no separe al trabajador que hubiese renunciado, o bien que hubiere sido expulsado del sindicato. Al darse tal circunstancia, deja expedita la vía para que el derecho de huelga sea ejercitado por parte del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, con base en la fracción V del artículo 450 de la Ley Laboral, en la que se señala que uno de los objetivos de la huelga es "exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado". Adicionalmente podemos señalar que el caso mencionado con antelación, de darse, constituye una violación que afecta los intereses colectivos de la comunidad obrera y los derechos sindicales. Por último podemos decir que la huelga en cuanto a su

procedencia se funda también en la fracción I del propio artículo 450 invocado, en virtud de que el incumplimiento de la cláusula rompe el equilibrio entre el capital y el trabajo, al dejar de reconocer un derecho legítimo, afectando la vida misma del sindicato, su consolidación y fortalecimiento.

C O N C L U S I O N E S



## C O N C L U S I O N E S

1.- Resulta necesario que de forma obligada sea tratado en la agenda de los sindicatos mexicanos, como parte de su inaplazable revisión, el asunto relativo a la validez de las cláusulas de ingreso y de separación, por virtud de que a través de la historia se ha observado el empeño realizado con el objeto de hacer que el puesto se lo deba el trabajador de por vida, al líder sindical, y no poder abandonar el sindicato ni dar ocasión de ser expulsado de la asociación, por temor a perder el empleo.

2.- Las cláusulas de ingreso o preferencia sindical llamadas también de protección o de consolidación sindical, nacieron como un mecanismo en favor de la unidad gremial.

3.- La finalidad de las cláusulas referidas era la de evitar la lucha entre los sindicatos y combatir la intervención del patrón en la vida de las asociaciones gremiales, a través de la nociva creación de los llamados sindicatos "blancos" los cuales no eran mas que membretes al servicio del patrono.

4.- Existen dos tipos de cláusulas. a).- la cláusula de ingreso por virtud de la cual el patrón se obliga a utilizar solamente a trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo; y b) la cláusula de separación por medio

de la cuál se establece el compromiso por parte del patrón de separar del empleo a los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato, por expulsión o por renuncia.

5.- La denominación de cláusulas surge, en virtud de que estos pactos patronales se establecen en los contratos-ley o en los contratos colectivos de trabajo. Su fundamento legal se encuentra en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Se dice a nivel doctrinario que la cláusula de ingreso no atenta contra la libertad de trabajo, porque no impide, por sí, que el trabajador pueda dedicarse, en alguna otra empresa, a la actividad que mas le acomode. En este aspecto se le considera como sólo un requisito más para ingresar a un determinado empleo.

Se trata, sin embargo, de una condición que el empleado no desea, pero que acepta por la necesidad que tiene del trabajo. Además cuando se pacta la cláusula de ingreso, por regla general, también se conviene la cláusula de separación, es decir, el trabajador que no pudo elegir el sindicato de su preferencia tampoco podrá renunciar a ese sindicato, en virtud de que perdería su empleo; esto equivale a tener maniatado al trabajador, tenerlo atrapado por la necesidad de éste, de contar con un empleo que le permita obtener algunos ingresos, necesarios para poder subsistir.

7.- La cláusula de separación es violatoria de la libertad de sindicalización en un sentido negativo, esto es, el trabajador se encuentra impedido de renunciar al sindicato, porque de hacerlo, perdería el empleo. Pero adicionalmente, esta cláusula vulnera la estabilidad en el empleo y la garantía constitucional que se hace consistir en que para ser privado de bienes jurídicos esenciales, deberá tramitarse un juicio en el que se cumplan todas las formalidades esenciales del procedimiento, y ante un tribunal previamente establecido.

8.- Las cláusulas de ingreso y de separación en la actualidad deben dejar de tener vigencia. El sindicalismo único y obligatorio, que por muchos años fue el modelo a seguir, por quienes pretendían, y de hecho lograron, amarrar a los trabajadores a sus intereses, ya no compagina con la actual apertura democrática. las corrientes y las diferencias de opinión dentro de los sindicatos son factor de equilibrio y motor de las mejores acciones.

9.- Los sindicatos obtienen mas beneficios aumentando los márgenes de la libertad sindical que tratando de fortalecerse de manera artificial. Resulta inmoral afiliar o retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

10.- Los sindicatos deben defender y vivir la democracia, y convertirse en escuelas auténticas de democracia para las nuevas generaciones.

11.- Las organizaciones sindicales necesitan tomar conciencia con el objeto de eliminar las ya superadas cláusulas de ingreso y de separación. Representan una grave limitación a la libertad sindical de los trabajadores.

12.- Hace ya mucho tiempo que las referidas cláusulas de ingreso y de separación dejaron de tener algún aporte al respeto de la autonomía sindical y ya no encajan en el nuevo escenario nacional que se ha construido en los últimos años.

13.- Por ahora, la primera lucha del sindicalismo mexicano no es hacia afuera, es hacia sus propias entrañas. Es la batalla por crear un sindicalismo nuevo, plural, representativo y democrático.

14.- Los sindicatos deben remontar muchos años de estancamiento, que son producto, entre otros factores: de su incapacidad para la organización, de la corrupción sindical, de los embates de la corriente de la globalización económica que muestra un gran desprecio por el ser humano.

15.- Los sindicatos deberán dar vida a un sistema permanente de consulta, semejante al plebiscito, para que la

toma de decisiones represente el ser y el querer ser de los trabajadores. Que las decisiones sindicales reflejen las necesidades de los trabajadores, sus reclamos, sus inconformidades y aún sus sueños; no los intereses y las conveniencias de líderes corruptos cooptados por el patrón.

B I B L I O G R A F I A

## B I B L I O G R A F I A

- Apéndice de Jurisprudencia de 1975, Cuarta Sala
  
- ASTUDILLO URSUA Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios, UNAM. México, 1978.
  
- CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresora, México, 1973.
  
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1980. 6a. Edición, México, 1996.
  
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, 5a. Edición, México, 1996.
  
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, México, 1981.
  
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 6a. Edición, México, 1980.

- EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, 50 años de revolución II, La Vida Social, México, 1961.
  
- GOMEZ GRANILLO, M, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Editorial Esfinge, 7a. Edición, México, 1977.
  
- LA BIBLIA, génesis, III, 17 y 19.
  
- Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 1990.
  
- RICORD, Humberto E. La Cláusula de Exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical, México, 1970.
  
- Sindicato y Libertad Sindical en "Derecho del Trabajo", Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación, AÑO 1952, Buenos Aires, Argentina.
  
- TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123, México, 1943.
  
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1981.