

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO DE MÉXICO

INCORPORADO A LA U.N.A.M. 3079-09

**“INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:**

EZEQUIEL GUDIÑO MAGAÑA

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 876363276

**DIRECTOR DE LA LICENCIATURA EN DERECHO:**

LIC. JESÚS TOMAS ARRIOLA CAMPOS

**ASESOR DE TESIS:**

LIC. RUBÉN SÁNCHEZ FLORES

MEXICO, D.F. 2012



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# **“INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

## **ÍNDICE**

OBJETIVO.....	I
INTRODUCCIÓN.....	II

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO CONCEPTUAL**

1.1 Derecho del trabajo.....	1
1.2 Derecho Colectivo de Trabajo .....	7
1.3 Derecho de Asociación.....	8
1.4 Derecho de Asociación Profesional.....	9
1.5 Derecho de Coalición .....	10
1.6 Sindicato.....	11
1.6.1 Registro y Personalidad Jurídica.....	13
1.7 Contrato Colectivo de Trabajo.....	19
1.8 Cláusula de Exclusión.....	23

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO HISTÓRICO**

2.1 Las Asociaciones Profesionales.....	34
2.2 Antecedentes.....	34
2.2.1 Francia.....	35
2.2.2 Inglaterra.....	39
2.2.3 México.....	41

## **CAPÍTULO III**

### **NECESIDAD DE ASOCIACIÓN**

3.1 Necesidad Social de Asociación.....	47
3.2 Los Sindicatos en la Doctrina.....	48
3.3 Sindicalismos según la Legislación Labora.....	55
3.4 El Sindicalismo en la actualidad en México.....	59

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO JURÍDICO**

4.1 Fundamentos y Criterios Doctrinales.....	62
4.2 Ley Federal del Trabajo.....	65
4.2.1 Antecedentes.....	71
4.3 Convenios Internacionales.....	74
4.4 Jurisprudencia.....	79

## **CAPÍTULO V**

### **INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

5.1 Análisis Jurídico de los artículos 395 y 413.....	90
5.2 Libertad del trabajo.....	96
5.3 Libertad individual de Sindical.....	97
Conclusiones.....	99
Bibliografía.....	101
Legislación Consultada.....	102

## OBJETIVO

El objetivo que se plantea en esta investigación es que es necesario e importante que la Cláusula de Exclusión sea revalorada y reformada por nuestros legisladores ya que es inconstitucional porque atenta contra los principios de libertad de derecho de asociación profesional, libertad al trabajo, libertad sindical, todos los consagrados en nuestra Carta Magna como son las garantías individuales también.

## INTRODUCCIÓN

El objeto central del presente trabajo es el de plantear la problemática de nuestro tema, pues la importancia de nuestra investigación radica esencialmente en establecer la trascendencia socio-jurídica de la existencia y aplicación de dicha cláusula en los contratos colectivos de nuestro país por lo que para su estudio hemos realizado una investigación dividida en cinco capítulos cuyo contenido es el siguiente.

En nuestro primer capítulo consideramos importante mencionar los conceptos generales que nos ayuden a tener una base para entender e interpretar nuestra investigación partiendo de lo general a lo particular y teniendo como definición el principio: Derecho del Trabajo, Derecho colectivo de Trabajo, Derecho de Asociación, Derecho de Asociación Profesional, Derecho de Coalición, Sindicato, Registro y Personalidad jurídica, Contrato colectivo de Trabajo y por supuesto la Cláusula de Exclusión.

Hablaremos en el segundo capítulo de los antecedentes del sindicalismo, en forma especial nos referimos a Francia, después a la Revolución Industrial, que se dio en Inglaterra y por último nuestro país.

Se ha dicho que el derecho de trabajo surgió en el siglo XIX por lo que iniciaremos con Francia primero, cuna de la revolución Francesa, donde se destaca la Ley Chapelier del 17 de junio de 1791, aprobada por la asamblea constituyente, en la que la citada Ley niega la asociación de los obreros, comerciantes y ciudadanos, posteriormente iniciaremos con Inglaterra, donde se reconoce por primera vez al aprobar el parlamento, la ley (Trade Disputes) en 1906 y donde surge la Revolución Industrial, en la cual es desplazado el trabajo humano por las máquinas con horarios sobre humanos.

En cuanto a nuestro país en nuestro ordenamiento constitucional vigente no se estableció regulación alguna referente a la Cláusula de Exclusión, no obstante que en el artículo 123 constitucional contiene las normas básicas del derecho de trabajo, por lo tanto no existe precepto alguno que autorice o prohíba que en los contratos colectivos de trabajo se establezca dicha cláusula.

En el tercer capítulo de nuestra investigación abordare el tema de la necesidad humana de asociación.

En los que toca a los Sindicatos, que son los titulares de los contratos colectivos de trabajo, que tienen el poder total sobre la estabilidad en el empleo de sus representados, en el que por diferencias ideológicas, estos tengan emporio y la ventaja de solicitar al patrón, la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación al trabajador con dicha acción deja en completo estado de indefensión al trabajador ante el sindicato y patrón, en el que se están violando sus garantías individuales consagradas en la Constitución.

Por lo que hace al capítulo cuarto estudiaremos la forma en que se encuentra reconocida y reglamentada actualmente la Cláusula de Exclusión los diferentes ordenamientos jurídicos como son: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, así también como los Convenios Internacionales por nuestro país y por supuesto en la jurisprudencia, en la que nuestro Poder Judicial por fin y después de mucho tiempo por primera vez manifiesta su postura frente a la constitucionalidad de la Cláusula de Exclusión.

Por último en el capítulo cinco para concluir este estudio hablaremos de algunas libertades de organización que son importantes en cuanto a la Cláusula de Exclusión y están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, y del Análisis Jurídico de la Inconstitucionalidad de los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.



# CAPÍTULO I

## MARCO CONCEPTUAL.

### 1.1 Derecho del Trabajo.

Con el paso del tiempo, el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones: en el Antiguo Testamento, se entiende como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación. En 1776 Turgot, en su edicto, señaló la Libertad de Trabajo como un derecho de la burguesía. Para Carlos MARX, "la fuerza de trabajo es una mercancía". En el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) en el que señala: "El Principio Rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio después lo adoptó la Organización de los Estados Americanos.

En nuestro país, el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo señala:

El Trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De acuerdo con el concepto de Manuel ALONSO GARCÍA, de que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales", Néstor DE BUEN Lozano, señala que esas relaciones se clasifican en nuestro derecho en:

- a) Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda jurídico-colectivo;
- b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios;
- c) Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores;
- d) Relaciones con el Estado, que puede intervenir como empleador ( apartado B del art. 123 constitucional, trabajadores al servicio del Estado ), o como empleador a través de organismos descentralizados, por ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, o también organismos de participación estatal, como Pemex, Teléfonos de México, Comisión Federal de Electricidad( a éstos se les aplica el inciso A del artículo 123 constitucional ), como órgano fiscalizador de las relaciones obrero-patronales en el campo de

la previsión social, como árbitro investido de imperio y coacción en los conflictos individuales y colectivos, ya que el Estado integra junto con los representantes del trabajo y el capital las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órgano de registro de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

Para algunos estudiosos del Derecho del Trabajo, lo han definido de manera clara, que a continuación se mencionan:

El Catedrático José Dávalos menciona que para el Doctor Mario de la Cueva tenemos que “El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intenta realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.

Por otro lado, Trueba Urbina lo define como “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

Alfredo Sánchez Alvarado sostiene que “El Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre los trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.

El Catedrático José Dávalos menciona que “El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y lo social en las relaciones de trabajo”.<sup>1</sup>

En relación a su esencia, para algunos autores como Baltazar Cavazos Flores, menciona que para entender la verdadera esencia del trabajo es necesario analizar el papel que desempeñó el socialismo utópico, socialismo teórico, (el materialismo histórico y la dialéctica Marxista), en el que en el primero se refiere a los defectos del sistema capitalista, los abusos de la propiedad privada, frente al socialismo teórico, en que señala que el socialismo debería de ser revolucionario; a través de tiempo el Marxismo se bifurcó en lo que se podía llamar escuelas una de ellas marxistas-leninistas a menudo conocido como

---

<sup>1</sup> Dávalos José. Derecho Individual del trabajo. Editorial Porrúa. México, 1985 página 39.

comunistas, encabezado por Lenin lo fundamental era la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Si la realidad se contraponía a sus deseos Lenin decía "tanto peor para la realidad".

Para lograr dicho cambio todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados.

Primero era la lucha de clases; luego viene la dictadura del Proletariado, que en realidad es la dictadura del Partido Comunista.

Para la maestra Alena Garrido Ramón la esencia del Derecho del Trabajo se encuentra en las disposiciones del Artículo 123 Constitucional, del que se desprenden una serie de derechos que el propio Estado reconoce a favor de los trabajadores, por lo tanto está obligado a respetarlos, en razón de que constituyen una garantía social de la parte colectiva del Derecho del Trabajo en lo que se refiere a la organización sindical, así como al derecho de huelga. Por lo que tenemos que los fines del Derecho del Trabajo son jurídicos y económicos.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones.

Los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la indispensable tutela del trabajador, considerado como la parte débil de la relación laboral, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas estimadas como unidades económicas-sociales. Podemos señalar que los fines se clasifican en Fines jurídicos y económicos, que continuación se desarrollan:

- a) Fines Jurídicos. El supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo, en el que los fines jurídicos son:
  1. Garantizar la autonomía de la voluntad.
  2. Regular jurídicamente las condiciones de la prestación del servicio (trabajo)
  3. Proteger a los trabajadores
- b) Fines económicos. El trabajador es uno de los factores del ciclo de producción; presta sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la producción. Unos de los fines económicos y fundamentales del Estado en materia laboral es fomentar y proteger la

producción, con la finalidad de crear las bases para la formación del capitalismo, para el desarrollo de la ciencia, tecnología.

Un principio básico del Derecho del Trabajo es el equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo, cada uno representado por una clase social. El equilibrio entre estos factores es su objetivo primordial, ya que el desequilibrio es inherente a la explotación humana, por lo tanto, es inadmisibles, incluso a quienes practican la explotación no les gustaría ser explotadores; sin embargo, históricamente se sabe que se habían empeñado en mantener diversos sistemas de explotación, por ejemplo en las minas el norte del País.

La idea de justicia social surgió con los conflictos que acarreo la explotación humana en general, que la clase capitalista comenzó a practicar sobre los asalariados, entre El Trabajo y El Capital los principios rectores, tenemos los siguientes:

- a) El Trabajo como derecho y deber social. Toda persona en edad de trabajar tiene derecho de hacerlo en condiciones dignas. De este principio se desprende el derecho a la estabilidad social den el empleo, así como el principio de "a trabajo igual salario igual". Al reglamentarse la relación laboral, en la Constitución de 1917, se pensó en la dignidad humana del trabajador, al considerar que el trabajo no es una mercancía.
- b) El Trabajo y la Existencia decorosa del ser humano, a la vida y la salud. Estos aspectos tienen una estrecha vinculación entre sí, El desempeño del trabajo implica un riesgo, cuyo grado depende de múltiples factores. Desde las Leyes de Cándido Aguilar y José Vicente Villada en el que se cambió la doctrina de la responsabilidad por la del riesgo profesional, pues están en juego la salud y aun la vida del trabajador. También prevén el Derecho del Trabajo, así como en las Leyes de Previsión *Social*, las enfermedades profesionales, y las incapacidades que se derivan de estas normas, es imponte señalar que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional Determina en los artículos 513 y 514 de la LFT; en primer lugar las enfermedades profesionales y los porcentajes a los que tiene derecho los trabajadores. Ahora bien también comprende el derecho del trabajador a tener una vivienda digna, por tal razón se creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En nuestra opinión, por fuente del derecho debemos entender: las instituciones, los hechos y las formas por medio de las cuales la sociedad determina y formula la norma jurídica,, como derecho

positivo obligatorio, tratándose entonces nada menos que el origen del ordenamiento jurídico que nos rige.

La mayor parte de los estudiosos de la ciencia jurídica terminan coincidiendo en considerar como fuentes del derecho a las que engendran las normas de carácter general y abstracto. Sobre este tema, Hans Kelsen y Recaséns Siches hicieron notar, desde el punto de vista estrictamente formal que. "Con las Fuentes del derecho no se pretende precisar la génesis socio-histórica de la norma, ni tan siquiera su forma de concreción o expresión, sino su fuente de validez. Todo derecho para ser tal afirma Kelsen-, aún el nacido por vía consuetudinaria, debe forzosamente ser considerado como voluntad del Estado, pues tiene que ser aplicado por sus órganos". De aquí que la voz fuente se utilice sólo para indicar de donde brota o emana este producto social.

Para el maestro Mario de la Cueva señala que las únicas fuentes formales del Derecho de Trabajo de carácter general son:

- El artículo 123 Constitucional en cual dispone: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil"; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.
- La Ley Federal del Trabajo, en forma particular los artículos 6 y 17 del cual se desprende: Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad".
- El Derecho Internacional, con fundamento en el artículo 133 establece: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán

a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

- El Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es regulado por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo: “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento”.<sup>2</sup>
- El Contrato-Ley contemplado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo: “Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”<sup>3</sup>
- La sentencia colectiva, se refiere a los conflictos de carácter económicos, entre las Asociaciones Profesionales y las patrones, en el que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se van a pronunciar a través de un laudo sobre las controversias antes señaladas.

Tenemos como fuentes Reales en el derecho del trabajo, las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas y se clasifican en:

- a) El abuso patronal.
- b) Las necesidades de la clase laborante.
- c) Las aspiraciones de los trabajadores.

En relación a la interpretación del Derecho del Trabajo la propia Legislación Laboral señala en su artículo 18: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 404. Página 74

<sup>3</sup> Ibidem

<sup>4</sup> Ibidem

Artículo 2º “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Artículo 3º “El trabajo es un derecho y un deber social”. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

## **1.2 Derecho Colectivo del Trabajo.**

Desde el punto de vista del Doctor Mario de la Cueva, el Derecho Colectivo del Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

Patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales y reclaman normar su conducta específica para cada uno de ellos.

Pues aunque la Ley comprende a todos los sujetos, cualquiera que sea el papel que presente en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo en la empresa o rama industrial necesitan dichos preceptos que coordinan los intereses de ambas partes.

La Carta Magna garantiza a los hombres las Libertades de Coalición, Asociación Profesional y Huelga, frente al Estado, considerados derechos públicos subjetivos, por medio de la figura de la representación sindical.

En el Derecho Colectivo del Trabajo surgen figuras jurídicas como: la Coalición, Asociación Profesional, Contrato Colectivo de trabajo, Contrato Ley, Reglamento Interior de Trabajo, Huelga, Conflictos Colectivos de Naturaleza económica.

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

La Asociación Profesional, en nuestro país se caracteriza por el sindicato, que es: la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento, y defensa de sus intereses respectivos.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe realizarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

El Contrato-Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una rama determinado de la industria y declarado obligatorio, en una o varias Entidades Federativas, o bien en una o varias zonas geográficas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

El Reglamento Interior de Trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

La Huelga, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica entre trabajadores y patrones tienen como efecto, suspender, modificar o terminar las condiciones de trabajo

### **1.3 Derecho de Asociación.**

La finalidad principal de las asociaciones consiste en la defensa de los interés de la profesión, esto es, de la categoría profesional, pues desde siempre los trabajadores han tenido la necesidad de agruparse para poder compensar la inferioridad y las desventajas que ellos tienen frente al capital, pues es muy poco lo que se lograría en beneficio de la clase trabajadora si estos no estuvieran unidos, agrupados o coligados para defender sus intereses profesionales.

Al hacer referencia a los fines del Derecho Colectivo que evidentemente influyen en la sociedad, en el Estado y en el orden jurídico como señala el Profesor Mario de la Cueva, en forma inmediata encontramos esa unión de trabajadores “donde se formaran la conciencia de la clase y la convicción



de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia.”<sup>5</sup>

Es un Derecho Personal que debe ser ejercido con relación a otros, ya que nadie puede asociarse consigo mismo. Al igual que el derecho de reunión también se ejerce con otros, pero el de reunión es un derecho meramente temporal de juntarse con otras personas, y acabada la charla, debate o diálogo termina su fin, mientras en la asociación, tiene un sentido de permanencia.

Si bien en general, las asociaciones comenzarán y desenvolverán su existencia en base a reuniones de sus miembros, en este caso se consolidará una agrupación de personas estable y organizada para el cumplimiento de fines determinados, que pueden ser de cualquier índole.

También encontramos en nuestra Constitución una definición para este derecho de asociación en su artículo 9° que a la letra dice “no se podrá cuartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito” y este derecho no podrá ser desconocido por ser como ya se mencionó inherente al hombre. Es una garantía y un derecho público subjetivo de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos, pues este derecho de asociación se ejerce de dos formas; una de ellas la que se ejerce por personas físicas para la creación misma de un grupo, y la otra, por la asociación ya formada, para que esta pueda cumplir cabalmente y sin ninguna clase de impedimentos sus fines.

#### **1.4 Derecho de Asociación Profesional.**

La Libertad de Asociación Profesional es el derecho humano subjetivo que tienen las personas individuales para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones.

El Derecho de Asociación Profesional es una aplicación del derecho general de asociación, es decir una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al Capital y ante el Estado y como un derecho de los trabajadores y de los patronos, considerado como miembros de una clase social determinada; la Asociación Profesional de los trabajadores busca elevar y

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Op. Cit. pp. 228 y 229

mejorar las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de sus miembros y por otro lado la asociación profesional de los patronos persigue la defensa de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

La finalidad principal de las asociaciones consiste en la defensa de los intereses de la profesión, esto es, de la categoría profesional, pues desde siempre los trabajadores han tenido la necesidad de agruparse para poder compensar la inferioridad y las desventajas que ellos tienen frente al capital, pues es muy poco lo que se lograría en beneficio de la clase trabajadora si estos no estuvieran unidos, agrupados o coligados para defender sus intereses profesionales. El Profesor Mario de la Cueva, en forma inmediata encontramos esa unión de trabajadores “donde se formaran la conciencia de la clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia”<sup>6</sup>

## **1.5 Derecho de Coalición.**

La palabra Coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión; según señala el diccionario de la Lengua Española.

La Coalición es el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la Huelga, ni la Asociación Sindical.

La Coalición solo puede entenderse en función de la Huelga o de la Asociación Sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del Derecho de Trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones.

Puede decirse, y con justa razón, que el acuerdo temporal de defensa, es decir, la Coalición, es el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo y que sin ella no sería posible ni la Huelga, ni la Asociación Sindical y de ahí su gran importancia. Sin embargo la Coalición tiene sus limitantes que impiden que esta alcance otros derechos, al menos claro que esta pueda dar el paso siguiente a convertirse en una asociación profesional. Pero además es una manifestación inicial de la conciencia de la clase frente a una situación determinada de defensa de intereses.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Op. Cit. pp. 228 y 229

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

En nuestro derecho existen diferencias marcadas tanto en la doctrina como en nuestra Ley las cuales señalan: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. “; y en la Ley Federal del Trabajo señala: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”.

## **1.6 Sindicato.**

La palabra Sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán deriva del Griego sundiké y significa “justicia comunitaria” o bien “idea de administración y atención de una comunidad”

El concepto no los da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 que nos dice: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

El objeto o finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o de los patronos, según el caso. Este concepto debe de entenderse en cuanto quien presta sus servicios, en función del mejoramiento de las condiciones de trabajo, de las condiciones económicas, que a fin de cuentas se concretan en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su familia; el sindicato puede realizar todas las actividades que se traduzcan en el mejoramiento social, cultural, deportivo, etc. De los trabajadores miembros del Sindicato.

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los Sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo Sindicato. Estos objetivos orientan toda

acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

✓ Un salario justo

Los Sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

✓ Mejores condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los Sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el Sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.

✓ Empleo estable para toda persona

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por Leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo.

Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía.

Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

✓ . Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear Leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el Sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen Leyes y Decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las Leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

✓ La permanente democratización

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

### **1.6.1 Registro y Personalidad Jurídica.**

Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones (autoridad administrativa), en los casos de competencia federal, y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (autoridad administrativa para el registro de los sindicatos), en los casos de competencia local (artículo 365 de la Ley). La atribución de competencias se determina en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta disparidad aparece desde el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Históricamente se atribuye al hecho de que si bien en todas las Entidades Federativas había Juntas, no todos los gobiernos de los Estados contaban con Departamentos o Direcciones de Trabajo, dependientes de los Ejecutivos locales.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003, establece en su artículo 19 que "Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los Sindicatos de trabajadores y patronos que se ajusten a las Leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;
- II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores y patronos, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como las modificaciones a sus estatutos.
- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso las credenciales correspondientes.

Los documentos que se deben presentar para el registro de un sindicato son, de conformidad con el artículo 365 de la Ley laboral, los siguientes:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- Una lista de los nombres y domicilios de sus miembros, y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde se prestan los servicios;
- Copia autorizada de los Estatutos; y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva.

Los documentos mencionados deben estar autorizados por el Secretario General, el de organización y el de actas del Sindicato interesado, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 367) Ley Laboral.

El Registro del Sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades (artículo 368).

Esto de ninguna manera implica que no haya Sindicato mientras no exista acto declarativo del Estado y que no pueda comparecer ante las autoridades del trabajo con el acta constitutiva donde se señale al

representante legal, con plena personalidad jurídica. Un comportamiento contrario violaría la autonomía de los Sindicatos; el registro.

La personalidad jurídica implica la aptitud para ser sujeto de derechos y de obligaciones jurídicos. Los únicos sujetos capaces de contraer derechos y deberes jurídicos son los hombres, pero éstos pueden actuar aisladamente o en conjunto, y por una ficción legal, este conjunto de hombres es considerado por la Ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídicas.

La propia Ley establece limitaciones a la capacidad jurídica de los Sindicatos. El Sindicato, por su propia naturaleza, tiene capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles (artículo 374, fracciones I y II), y para su autodefensa (artículo 374, fracción III) Ley Federal del Trabajo.

Pero, ¿un Sindicato tiene facultades y personalidad jurídica para defender los derechos individuales de un trabajador? Si la tiene (artículo 375); la tiene en cuanto el trabajador no rechace su intervención. Un sindicato puede comparecer a nombre de un trabajador en defensa de sus intereses individuales, hasta el momento en que el empleado desee hacerlo por sí mismo. Así lo hará saber formalmente ante la autoridad respectiva; en ese momento cesa la representación sindical. Es necesario insistir en que solamente a petición del trabajador el Sindicato cesará en su representación.

Si bien los Sindicatos están facultados para la defensa de los derechos individuales de sus miembros, ello no supone que puedan efectuar actos que, por su naturaleza, deben quedar reservados a los trabajadores en lo particular, como es el caso de la terminación voluntaria de la relación individual de trabajo.

Según se dijo anteriormente, una vez registrado el sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, conforme a las obligaciones de los Sindicatos (artículo 377, fracción II), los cambios de la directiva y las modificaciones de los estatutos deben informarse dentro del término de diez días, a la autoridad que haya hecho el registro, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas. También los Sindicatos deben informar, por lo menos cada tres meses, sobre las altas y bajas de sus miembros (artículo 377, fracción III).

A este acto administrativo se le conoce comúnmente como "toma de nota".

La "toma de nota" se ha venido normando en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En un principio, este Reglamento atribuía a la Dirección encargada del registro de asociaciones la función de "tomar nota de los cambios de directiva de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, de las altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos".

El 13 de diciembre de 1990, cambió el texto del Reglamento Interior; se facultó a la Dirección General de Registro de Asociaciones para "resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos".

La expresión "tomar nota", cambió por la de "resolver sobre el registro". Debemos señalar que existe una diferencia abismal entre una y otra disposición. "Tomar nota" es un acto registral, propiamente mecánico, en tanto que "resolver sobre el registro", implica adoptar una determinación, discernir luego de haber conocido de un asunto, conceder o negar.

Las obligaciones y prohibiciones de los Sindicatos Actualmente el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, establece las obligaciones en cuanto al funcionamiento de los Sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como Sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros."

Por lo que respecta a las prohibiciones que se imponen a los Sindicatos, el artículo 378 les veda:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".



Como personas morales que son, los sindicatos legalmente constituidos tienen capacidad para adquirir bienes muebles y para adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de la institución.

#### ❖ Relaciones de sindicatos con patrones

Las relaciones de los Sindicatos con el patrón pueden ser violentas o pacíficas.

Violentas: Por el ejercicio del Derecho de Huelga. Conviene aclarar que la Huelga no es derecho exclusivo de los trabajadores sindicalizados, sino de todos los trabajadores. Una coalición propiamente dicha puede emplazar y estallar una Huelga.

Pacíficas: Se traduce en dos instituciones: el Contrato Colectivo de Trabajo y la participación de los Sindicatos en la gestión con la empresa.

La celebración del Contrato Colectivo es una facultad que le corresponde exclusivamente al Sindicato, según se desprende de los artículos 386, 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de Huelga con fundamento en el artículo 450, fracción II de la Ley Laboral.

En cuanto a la gestión de los Sindicatos con la empresa, consiste en la representación de los agremiados ante el patrón en todos los actos jurídicos o sociales que tiendan a la defensa y beneficio de aquellos.

#### ❖ Relaciones con otros Sindicatos

Las relaciones antisindicales se traducen en la libertad para la formación de agrupaciones Sindicales, Federaciones o Confederaciones (artículo 381); en la libertad para formar parte de organizaciones internacionales, no lo tienen prohibido (artículo 378). Además el artículo 5 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, claramente establece la libertad de los Sindicatos de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores. Las relaciones antisindicales también se manifiestan en la participación en las Huelgas por solidaridad (artículo 450, fracción VI) Ley Federal del Trabajo.

El Sindicato por su actividad entra en contacto con el Estado y esta relación se traduce en el reconocimiento que le otorga el propio Estado para que intervenga en el ejercicio de algunas funciones públicas; por ejemplo, en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 648), en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa (artículo 575) Ley Federal del Trabajo y en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 551) Ley Federal del Trabajo.

Además de su función propiamente gremial, los sindicatos realizan actos que caen dentro del derecho común, como el ejercicio de funciones patrimoniales; pueden realizar actos jurídicos para la adquisición de bienes; pueden adquirir y enajenar bienes muebles, pero sin ánimo de lucro.

La mesa directiva del sindicato tendrá la responsabilidad civil o penal en que incurra; sus integrantes son mandatarios del Sindicato.

En relación a estas asociaciones sindicales el procedimiento para su formación es idéntico a lo que Establece la Ley Laboral, explicado anteriormente, es de hacer mención que para la designación de la Directiva Nacional de estas, se deben poner de acuerdo en una Asamblea General para tal efecto.

Hay tres formas de disolución: natural, voluntaria y forzosa.

- I. La natural opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores en servicio activo que, como mínimo exige la Ley en el artículo 364 de la Ley Laboral, para la Constitución de un Sindicato,
- II. La voluntaria (artículo 379, fracciones I y II) Ley Federal del Trabajo. Los Sindicatos se disolverán:
  - a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
  - b) Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.
- III. La forzosa es cuando el Sindicato no cumple alguno de los requisitos legales y su actividad afecta a alguna persona; tal persona, sindicato o empresa, puede ejercitar la acción de cancelación del registro de ese Sindicato.

Debe aclararse que es improcedente la cancelación del registro de un Sindicato, cuando se funda la solicitud relativa en el hecho de que incumple sus obligaciones. Este criterio ha sido sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado de Sexto Circuito. En la misma ejecutoria (amparo directo 503/95. 29 de noviembre de 1995), el propio Tribunal precisa los casos en que limitativamente procede la cancelación del registro de los sindicatos, esto es, los previstos en el artículo 369 de la Ley Laboral.

### **1.7 Contrato Colectivo de Trabajo.**

Antes de que naciera la gran industria y de que se reconociera personalidad jurídica a las asociaciones profesionales, los Contratos Colectivos de Trabajo eran desconocidos; la gran industria reúne a numerosos obreros en un gran taller y hace posible el ejercicio de las asociaciones a medida que los trabajadores van adquiriendo una más clara conciencia de clase, y surge una tendencia igualitaria de las condiciones.

El fenómeno de que nos ocupamos no es de aparición remota; lo vemos surgir en los países en donde el desarrollo industrial ha sido mayor, teniendo como base de él, las especialidades productoras más fuertemente organizadas en el orden profesional al terminar el siglo XIX, problema que no se generaliza en el mundo industrial, sino hasta el presente siglo. Fue en Inglaterra donde se adquirió más pronto su progreso siguiéndole Alemania, Francia, Bélgica e Italia.

El desarrollo del Contrato Colectivo es paralelo al desarrollo sindical y principalmente a su robustecimiento, cosa que ya había expresado Jay al decir: "Que el Contrato no dará lo que de él es de esperarse, sino hasta el momento en que las dos partes que en él intervienen se encuentren igualmente desarrolladas y por lo tanto bastante fuertes para garantizarse recíprocamente los compromisos que contraigan".

Además, como elemento favorable tenemos el sentimiento de "responsabilidad" que deben tener las partes, sentimiento éste que nos muestra como en los países donde no tienen una reglamentación legal (Países Anglo-Sajones) los Contratos Colectivos han adquirido un gran desarrollo.

Sin embargo, el desarrollo de los Contratos Colectivos ha encontrado algunos obstáculos tales como por ejemplo, en Francia, la resistencia patronal a admitir esta clase de reglamentación de trabajo, lo cual se explica fácilmente, pues el sector patronal se da cuenta de que aceptando esta forma de reglamentación del trabajo abandona la posición ventajosa que le presta la vida industrial, en virtud del valor económico

que le da el capital del que disfruta. En varios países, en la actualidad, debido a la difusión de la cultura social se ha logrado, como consecuencia, una mejor comprensión de la realidad y han hecho abandonar el sector patronal la actitud que habían tomado.

La Segunda Guerra Mundial convirtió al poder público en propulsor de la negación y como consecuencia, de los Contratos Colectivos, afirmando algunos escritores y en especial la "Oficina Internacional del Trabajo" que dos terceras partes, por lo menos, de los Contratos Colectivos firmados en Europa y sobre todo en Francia durante el período de 1914 a 1918, lo que fueron por presión del Estado.

Al terminar la guerra, el Estado no abandonó la facultad de intervenir en los conflictos sociales. La guerra, lejos de debilitar el movimiento sindical, lo favoreció y con esto se da el desarrollo de los Contratos Colectivos.

Ahora bien, el problema que venimos tratando, cada día adquiere mayor importancia, por lo que no sólo se utiliza en la gran industria como balanza compensadora entre las fuerzas del capital y del trabajo, sino que también en la pequeña industria ocupa ya un lugar de importancia, influyendo de una manera efectiva en oficios insignificantes.

Sin embargo, tanto en la pequeña industria como en otros oficios fue un poco difícil en un principio el uso del Contrato Colectivo, ya que se tuvieron que vencer situaciones de hecho, creadas por las mismas circunstancias, tales como la gran dispersión de los obreros que impedían crear en el elemento trabajador el especial rito colectivo, hechos este que por otro lado favorecía al patrón, quien imponía sobre cada uno de los obreros aisladamente, las condiciones de trabajo que le fueran más convenientes. Pero una vez que empezaron a elaborarse y constituirse las relaciones de trabajo, bajo la forma de agrupación, se regularon éstas por Contratos Colectivos, los que no sólo fueron considerados como un elemento nivelador de la producción, sino también como el medio jurídico reivindicado por el cual los obreros adquirirían el lugar que les correspondían en el fenómeno de la producción. Por encontrarse los Contratos Colectivos tan íntimamente ligados con el fenómeno sindical, tuvieron que seguir el desarrollo que éste iba teniendo y llegaron a constituirse en el ideal y meta del movimiento sindicalista, desapareciendo con esto el obstáculo que ponía el aislamiento de los trabajadores, por lo que al hablar de la contratación colectiva de trabajo, hay que hacer referencia al devenir del Sindicalismo, pues el origen de ambas figuras jurídicas se encuentran estrechamente vinculado, por cuya razón se afirma: la historia de la contratación colectiva es,

en gran parte, la historia del Sindicalismo<sup>7</sup>.

Por lo que trataremos los movimientos obreros de principios de siglo, se empezó a generar en México, de manera acelerada, un proceso de industrialización a través de las inversiones extranjeras promovidas por el gobierno de Porfirio Díaz.

En los sectores ferrocarrileros, tabacaleros, textil y minero, sin embargo la economía del país a principios de siglo todavía era predominantemente agrícola.

En los primeros cinco años del siglo pasado, los trabajadores llevaron a cabo un gran número de huelgas, generalmente en demanda de aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo que, en ese tiempo llegaba a ser hasta de 16 horas diarias.

El gremio de los ferrocarrileros protagonizó varias huelgas. En 1901 La Unión de Mecánicos sostiene una huelga de cuatro días y un año después le sigue la Unión de Fogoneros del Ferrocarril Nacional en Laredo. Así mismo, en 1902 los trabajadores del Ferrocarril en Orizaba protestaron por retrasos en sus pagos; en 1903 los maquinistas del Ferrocarril Central Mexicano demandaron aumentos de salario; en 1906 la Unión de Mecánicos Mexicanos exigió su reconocimiento y aumentos salariales. En total, durante estos años se realizaron 250 Huelgas, el mayor de las cuales ocurrió en ferrocarriles, la industria textil y la industria cigarrera.<sup>8</sup>

Estos movimientos, en su mayoría fueron duramente reprimidos. En escasas ocasiones se obtenía lo demandado por los obreros. Por ello vale la pena destacar el caso de la Huelga realizada por los trabajadores de tabaco en 1905 en Jalapa, Veracruz, donde quinientos obreros sometidos a jornadas extenuantes y salarios miserables, más la arbitrariedad y el trato despótico por parte de sus patrones, deciden realizar una Huelga y constituir, en octubre de 1905, la Liga de Torcedores de Tabaco después de dos meses de Huelga, los patrones aceptan satisfacer y firman un convenio. Este era un primer paso hacia el reconocimiento de la organización de los trabajadores y la satisfacción de algunas de sus demandas.

Cananea, población minera del norte del país, en junio de 1906 es impactada por una de las Huelgas

---

<sup>7</sup> Wilson, Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Letras S.A., México, 1963, Pág. 3

<sup>8</sup> Trejo, Delabre Raul, Historia del Movimiento Obrero en México, Ed. Siglo XXI-UNAM, México, 1984 Página 18

que más trascendencia han tenido en la historia de México. “La Cananea Consolidated Mining Company”, como la mayor parte de las empresas mineras, era controlada por intereses extranjeros, en este caso por la familia William Greene.

Los trabajadores de Cananea en Huelga exigían la jornada de ocho horas, salario mínimo de cinco pesos, setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos, trato humanitario, derecho de ascenso y la eliminación de las prácticas discriminatorias a los trabajadores nacionales, así como el despido de dos capataces estadounidenses que maltrataba a los trabajadores mexicanos.<sup>9</sup>

La Huelga fue fuertemente inspirada por las ideas del Partido Liberal Mexicano (PLM), cuyos dirigentes principales fueron los hermanos Flores Magón, cabe destacar que este movimiento reflejo explícitamente la oposición de la clase obrera a la dictadura porfirista, debido a que es el primer movimiento que exige las ocho horas como jornada máxima, y porque evidenció la intervención estadounidense en el gobierno de Porfirio Díaz y fue el primer llamado de combate a los trabajadores de México por conseguir un cambio social.

Para 1906, en México las condiciones de trabajo de los obreros textiles eran sumamente difíciles; trabajaban 14 horas diarias, recibían de 50 a 75 centavos diarios por jornada, misma que se le pagaba en vales semanales para que compraran en la tienda de raya donde los precios de las mercancías eran muy altos. A estas condiciones se sumó el reglamento que expidió el Centro Industrial de Puebla, en el mes de diciembre de 1906; con el cual se trataba de impedir que los obreros se organizaran, prohibiendo hasta las reuniones que ellos realizaban en sus viviendas.<sup>10</sup>

De hecho el nacimiento de los Contratos Colectivos en México, tuvo su origen en la Rama Textil. “El once de enero de mil novecientos siete, dice el señor Jesús Rivero Quijano en “La Industria Textil de Algodón y el Maquinismo”, después de los tristes y sangrientos sucesos de Río Blanco, y aun cuando el Poder Público disolvía a la primera organización poderosa obrera de México, el gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba, rectificó su actitud, llevando a los obreros y patrones al primer ensayo de Contrato Colectivo celebrado en México”. “Como este primer Contrato Colectivo de Trabajo fue local (Puebla y Tlaxcala), el veinte de enero de mil novecientos doce se emprendió su revisión y extensión a toda la

---

<sup>9</sup> Carry, Barry, El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929. Ed. ERA, México, 1982, Pág.15.

<sup>10</sup> Maldonado, Edelmiro, Breve Historia del Movimiento Obrero, Ed. UAS, México, 1981 Pág.8.

República.” “Había nacido el primer Contrato Colectivo que había de sufrir sus efectos en toda la República y representaba una obra admirablemente orientada para su época.”

En 1912 fue convocada por el Gobierno una Convención Obrero Patronal de la Rama Textil, la que aprobó una tarifa mínima uniforme, y un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos en la Republica, mismo que por acuerdo presidencial mandó publicar la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, entrando en vigor el primero de agosto del mismo año. Se trata en realidad de un Contrato Colectivo de Trabajo (convención colectiva) de hecho (ya que no se encontraba regulado por ninguna disposición legal) ya que se regulaban las condiciones de trabajo y revestía carácter normativo, porque su aplicación era general a todos los industriales del ramo.

Algunas personas mencionan también como antecedente del Contrato Colectivo de Trabajo el convenio que en mil novecientos dieciséis impuso el Gobernador y Comandante Militar de Veracruz a las Fábricas de Hilados y Tejidos de Orizaba. Pero éste es más bien una reglamentación oficial de las condiciones de trabajo impuesta por el Estado, por lo que no creemos que deba tomarse como antecedente del Contrato Colectivo.

El Constituyente de 1917 al estudiar los artículos 4º, 5º, y 123 Constitucionales, no llegó a mencionar esta forma de reglamentación de las condiciones de trabajo, porque incluirla como precepto integrante de nuestra Carta Magna, era darle un carácter rígido y formalista que impediría su desarrollo, a menos de que puede surgir algún día una forma jurídica nueva que norme las condiciones de trabajo de manera mejor y ocasionar así una necesaria reforma constitucional.

## **1.8 Cláusula de Exclusión.**

Comencemos por establecer lo que es la Cláusula de Exclusión, en sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del Contrato Colectivo que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte. Es ésta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Su aplicación está condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el Contrato Colectivo y a que el trabajador que sea expulsado o que renuncie, se encuentre afiliado al Sindicato titular.

Para conciliar la Libertad Sindical del trabajador y la Colectiva Sindical de la propia organización profesional, el legislador estableció la obligación de regular dentro del régimen estatutario un procedimiento de expulsión, de acuerdo a los siguientes lineamientos artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo:

- 1) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- 2) 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 integren el Sindicato.
- 3) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- 4) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato. Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Se solucionó de esta manera, la violación Constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del Sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

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



Objeciones de inconstitucionalidad. Con frecuencia se ha observado que la Cláusula de Exclusión controvierte las siguientes garantías individuales y sociales:

1. La Libertad de Trabajo reconocida en el artículo 5° Constitucional, al impedírsele al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia. A dicha observación se ha respondido que se trata de restricciones contractuales, amén de que se confunde la libertad de trabajo con el derecho insostenible a exigir empleo en una empresa determinada, aquella que reconoce al Sindicato de la Cláusula de Exclusión.

2. La Libertad Política de Asociación reconocida en el artículo 9° Constitucional. A este respecto, se ha cuestionado que la Libertad Genérica de Asociación no es absoluta y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3. La prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación artículos 13 y 14 Constitucionales. Al efecto se señala que la prohibición de tribunales especiales atañe al Estado, y no al Sindicato, que como organismo colectivo tiene el derecho de expulsar a los miembros perniciosos. Por otra parte, como ya se apuntaba en líneas anteriores, en los estatutos sindicales se reglamenta un procedimiento de expulsión previamente establecido.

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

5. La Libertad de Asociación Profesional reconocida en la fracción. XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta, puesto que la libertad sindical no es absoluta y que en el caso de referencia, el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.

6. La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o a dejar de pertenecer a él artículo 123, apartado A fracción. XXII de la Constitución. Dicha observación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el

contrato-Ley. Por otra parte condiciona el interés particular del trabajador al interés colectivo del Sindicato que precisa del respeto y el apoyo de sus miembros para el cumplimiento de sus fines y el robustecimiento de su organización.

7. Implica renuncia de derechos de los trabajadores, por lo que dicho tipo de estipulación es nulo artículo 123, apartado A, fracción. XVIII, incisos g y h. A esta afirmación se ha respondido que no existe tal renuncia de derechos, sino como en los casos anteriores, subordinación del interés individual del trabajador sindicalizado al interés prioritario de la seguridad, fortalecimiento y consolidación del Sindicato.

Para un importante sector de la doctrina, aunque la práctica confirme que esta cláusula ha favorecido la corrupción, el abuso y la manipulación, tales consecuencias no explican su inconstitucionalidad dada la prevaencia del interés profesional. En todo caso corresponde a los trabajadores determinar y exigir el nombramiento de sus dirigentes más idóneos.

Es ilusorio esperar que los miembros de una organización -sobre todo los nuevos cumplan espontáneamente las reglas. Por ello surge la necesidad compleja de lo disciplinario como forma de control. Este control está cimentado en un principio inhibitor del comportamiento a través de la censura o la prohibición, o bien las infracciones. Las medidas disciplinarias establecidas en los estatutos sindicales y en las cláusulas de los Contratos Colectivos han constituido en la mayoría de los casos, el mecanismo utilizado por los representantes sindicales para intimidar, presionar y someter la voluntad de sus agremiados. El mejor modo de escapar al control es "salir de su campo de dominio" circunstancia complicada para el trabajador cuando está de por medio su empleo. Resulta paradójico que sean "los grandes ilegalismos, los parámetros que mueven el sistema social".

Sin embargo, para que alguno tenga el poder de asegurarse un resultado, el otro debe tener la obligación de respetarlo, no tendría sentido la existencia de derechos que no tengan el contrapeso de lo que Emmanuel Kant denominó una obligación perfecta.

Un trabajador, al afiliarse a un Sindicato, adquiere la obligación de aceptar los fines, objetivos, organización, en definitiva, el "tipo de Sindicato que se fije en los estatutos" ¿Es obligación absoluta de los afiliados aceptar el contenido de los estatutos?, o ¿puede prescindir de su cumplimiento? Pienso que está obligado a cumplir con los estatutos. Tiene razón García de Enterría al afirmar que "el legalismo exacerbado, ha matado al positivismo"

En las últimas décadas del siglo transcurrido y en el alborear del nuevo, el empleo languidece, es precario o escaso. La fuerza sindical cada día se debilita más porque ha irrumpido en todos los ámbitos laborales para imponer el caos y la incertidumbre que ahora es "la compañera inseparable del trabajo en el nuevo milenio". La flexibilidad se ha convertido, en estos tiempos, en el vellocino de oro del capitalismo radical, del cual ha tomado todas sus fórmulas.

La Libertad Sindical Individual referida a todo hombre constituye una prerrogativa que se concede a los individuos y la Libertad Sindical Colectiva, es el derecho que se refiere a las organizaciones sindicales.

La prerrogativa individual sólo puede ejercitarse en forma colectiva, la Libertad Sindical incorpora una tensión entre lo Individual y lo Colectivo. La dimensión colectiva de la Libertad Sindical implica el otorgamiento de derechos a las organizaciones que forman los individuos y a quienes los representan. Es "ineluctable el paso de la libertad individual a los derechos e instituciones colectivas.

El trabajo transita entre la escasez y la precariedad, la simulación y la externalización. La huida del derecho del trabajo produce "desregulación, individualización y de sindicalización de las relaciones laborales". Una sociedad fragmentada y en plena desregulación, necesita reforzar las características adscriptas de los grupos sociales, la ciudadanía laboral, ahora dividida en " subclases o infra clases de modernización de la pobreza". El dinero colocado en los mercados financieros rinde más que el invertido en bienes y servicios, ante estos hechos "el derecho aún balbucea."

Pero al no ser posible que todos los hombres sean empresarios, "más vale que el capital vuelva a interesarse por hacer trabajar a los hombres"

La Ley Federal del Trabajo nos lo indica en su artículo 395, que dice: "Los Sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del padrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del Sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la Cláusula de Exclusión".

Ahora bien, ¿cuál es su origen y qué fue lo que obligó a los sindicatos a luchar para lograr que se incluyera en los Contratos Colectivos?

La Cláusula de Exclusión nace con los sindicatos, pues los patrones o empresas al ver que los Sindicatos van adquiriendo poder, tratan por todos los medios de que disponen de destruirlos. En

ocasiones ofrecen a sus trabajadores, con tal de que se separen del Sindicato, cosas que la mayoría de las veces no les cumplen; otras, forman sindicatos "Blancos" para contraponerlos a los otros Sindicatos; y llegan hasta dar ocupación en su empresa a obreros que pertenecen a diversa agrupación sindical.

Los Sindicatos, viendo que de este modo su desarrollo era muy difícil y muy lento buscaron la manera de defenderse, misma que encontraron en la Cláusula de Exclusión, pues como ya dije antes, ésta consiste en lograr el acuerdo de que el patrón se comprometa a despedir de su empleo, sin responsabilidad para él, a todo trabajador que se separe del Sindicato o que éste expulse.

Hay que hacer notar que apenas se manifestó el deseo de incluir la Cláusula de Exclusión en los Contratos Colectivos, comenzaron a chocar las opiniones de los diversos sectores de la clase obrera y de los patrones. Los obreros se oponían porque la consideraban como arma de dos filos; sin embargo, los líderes luchan por obtenerla, y de la manera lo más ampliamente posible.

Hemos visto en la transcripción que al principio hicimos de lo que la ley entiende por Cláusula de Exclusión y que ésta es operativa para los patrones, no exigiéndose además, forma alguna especial para ella, por lo cual cada Sindicato la redacta como mejor le conviene.

Antes de que la Ley actual autorice a los sindicatos a tratar de obtener esta cláusula ya aparecen algunas. Nos encontramos que en el año de 1924 se trató de establecer la Cláusula de Exclusión para los trabajadores de la refinería de Minatitlán, pero como era contraria a la ley del Estado de Veracruz quedó insubsistente.

En los años de 1925 a 1927, se redacta la Convención Colectiva del Trabajo y tarifas mínimas de la industria textil en el ramo de algodón. En este documento es donde, por primera vez, aparece en su artículo 12, la cláusula de exclusión que dice: "Todo trabajador que desee ingresar a una fábrica debe solicitarlo por sí o por medio del representante del Sindicato de la misma fábrica". Esta solicitud será resuelta en común acuerdo entre el empresario o su delegado y el delegado del Sindicato respectivo.

Si el trabajador es admitido provisionalmente para ser considerado de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo en ese año por 30 días, a que se refieren los artículos siguientes y además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente no pudiendo ser definitivamente en el trabajo. Aunque llene los primeros

requisitos sino presenta este comprobante para obtener el cual, se le considera 8 días de plazo, contados desde aquel que terminó satisfactoriamente los 30 días de trabajo de ensayo. Terminado este plazo de 8 días si el trabajador no presentare el comprobante a que se ha hecho mención, quedará separado de la negociación, sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenado los requisitos anteriores, si en perjuicio del Sindicato de la fábrica, violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho Sindicato será esta agrupación la que ejercerá por esta violación del contrato la acción que corresponda sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario.

Estos son los antecedentes que conocemos hasta antes de la Ley de 1931. A pesar de que esta Ley reconoce la validez de la Cláusula de Exclusión, ésta no se viene a aplicar por primera vez sino hasta el 9 de junio de 1934 en que el presidente Abelardo L. Rodríguez la impuso a la Compañía Mexicana de Petróleo el Águila S. A., estableciendo que cuando los trabajadores renunciaran o fueron expulsados del seno del Sindicato, éste tiene derecho a pedir su separación, y que la empresa quedará obligada a despedirlos inmediatamente y sin pago de indemnización alguna.

Desde entonces la cláusula viene incluyéndose en la casi totalidad de los Contratos Colectivos.

Tenemos el caso de la Compañía de Tranvías, que necesitó en 1941 de largas luchas y hasta llegar a la Huelga para lograr que se reconociera en los Contratos Colectivos la Cláusula de Exclusión.

En el Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado la Negociación Minera de "Santa María de la Paz" y Anexas con el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicas y Similares de la República Mexicana; aparece redactada la Cláusula de Exclusión de la siguiente manera: artículo 16: "Cuando algún trabajador miembro del Sindicato renuncie, cometiere alguna falta grave en perjuicio de el mismo, o fuera expulsado de éste, el propio Sindicato tendrá derecho a pedir a la Negociación la suspensión del servicio por el término acordado o su separación definitiva de él servicio según sea el caso. La Negociación quedará obligada a suspender o a separarlo inmediatamente. El Sindicato está obligado en los casos de esta índole a acatar el procedimiento que determine la ley y los estatutos. Tales obligaciones no implican facultad alguna para la Negociación pueda calificar la procedencia o improcedencia de la suspensión o expulsión, debiendo el Sindicato enviar copias a la Negociación de los documento o diligencias que se relacionen directamente con la suspensión o expulsión del trabajador. La Negociación

no tendrá que cubrir indemnización alguna al trabajador afectado pues la responsabilidades correspondientes son a cargo del Sindicato”.

Hemos podido ver las diferentes transcripciones que se han hecho, que aunque el texto varía, no sucede lo mismo con sus características fundamental que consiste en el derecho que tiene el Sindicato de solicitar y obtener de la empresa, la separación de los agremiados que renuncien o que sean expulsados del Sindicato.

Ahora bien: ¿Cuándo procede la separación o expulsión del Sindicato? Si buscamos en la Ley Federal del Trabajo nos encontramos con el artículo 371 que dice: “Los estatutos de los Sindicatos deberán expresar: fracción VII.-Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias”, por lo que, para poder ver cuáles son esos motivos tenemos que estudiar algunos estatutos.

La Alianza de Tranviarios de México señala como únicos motivos de expulsión los casos de sabotajes contra las Huelgas, y la organización actuación en grupos patronales.

El Sindicato Mexicano de Electricistas señala como causas de expulsión: el rompimiento de una Huelga, la traición y el espionaje la labor disolvente, el engaño a la organización, las faltas de probidad, los actos de violencia graves, los perjuicios materiales a los bienes comunes, la afiliación a sociedades contrarias a los fines sindicales, especialmente a los partidos o grupos de tendencias nazi fascistas, la falsificación de firmas o documentos del sindicato, el cohecho, la malversación, el abuso de representación y la alteración de casos electorales.

El Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicas y Similares de la República Mexicana señala como causas de expulsión, además de casi todas las enumeradas anteriormente, las siguientes: hacer labor divisionista entre los agremiados, abusar de la autoridad que les otorgan sus puestos, la embriaguez consuetudinaria o el uso de drogas enervantes, usurpar funciones y desobedecer los acuerdos emanados de las convenciones, aprovechar la representación sindical para obtener ventajas personales dentro de la empresa, el robo debidamente comprobado, celebrar convenios que violen los Contratos Colectivos de Trabajo, el homicidio, el hecho de que los funcionarios aprovechen su representación para asuntos políticos, que no hayan sido acordados por las convenciones, la falta de reserve en los asuntos que sean tratados en asambleas sindicales y cuya divulgación pueda perjudicar en alguna forma al

Sindicato o a sus agremiados, y por la solventación a los trabajadores agremiados obedeciendo órdenes ajenas al Sindicato.

El Sindicato Nacional de Telefonistas establece, entre otras cosas que ya se han enumerado y que es inútil repetir, como motivo de aplicación de la Cláusula de Exclusión, el que un agremiado no secunde una Huelga; ayudar a romper otra Huelga.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros agrega a las anteriores, el dedicarse a juegos prohibidos por la Ley. También son causa de expulsión y de aplicación de la Cláusula de Exclusión las transgresiones a los principios políticos de los Sindicatos, sea que se manifiesten en simples opiniones, en actitudes o en afiliaciones a organismos antagónicos.

Podríamos seguir buscando en otros estatutos los hechos que señalan como causa de que se aplique la Cláusula de Exclusión; pero creemos que con los que hemos examinado es suficiente para darnos cuenta del objeto que nos proponíamos.

Analizando las causas que hemos dejado apuntadas una por una, vemos que realmente son justas en lo general, y que el obrero que las cometa, no tiene más remedio que sufrir las consecuencias.

Pero, desgraciadamente la realidad de los hechos nos hace ver que no únicamente por esas causas se aplica la Cláusula de Exclusión. Nos encontramos que también se aplica a los obreros, por cierto de manera indebida, por no querer ir a la Huelga que ellos no desean, pero que al líder le interesa para su bien personal y económico; se aplica también a todos aquellos trabajadores que no concurren a mítines políticos ni desfiles "deportivos" o de "apoyo"; también a quienes se niegan a obedecer órdenes del sindicato que a todas luces se ve que no sólo son indebidas e inmorales, sino que dicen muy poco de la honradez y del sentido de responsabilidad de la persona que las da, como son, por ejemplo, la orden a un trabajador para que produzca menos de lo que realmente está capacitado, para que la producción disminuya y de esa manera obligar al patrón a que utilice, naturalmente, con mayores costos para la empresa, un número mayor de operarios y hacer de esta manera que el precio de los productos aumente.

Esto es muy frecuente verlo en las minas, donde por la forma y medio en que se presta el trabajo se facilita.

Cuando la Cláusula de Exclusión se aplica por alguno de estos motivos, o por otros parecidos, es decir, cuando se hace una indebida aplicación de la misma, destruye en los trabajadores honrados sus principios de moralidad, al ver que pierden su libertad al tener que abdicar hasta de los dictados de su conciencia, al ver el triunfo de los que no trabajan sobre los que saben y quieren trabajar, y darse cuenta de que estos últimos se ven postergados y olvidados; en cambio, todos aquellos que se prestan a toda esa serie de actos indebidos, triunfan y son apoyadas por los falsos y malos dirigentes del movimiento sindical.

Viendo lo anterior nos preguntamos: ¿cómo es posible que dé la autoridad respectiva el fallo condenatorio cuando claramente se sabe que el miembro del Sindicato va a ser expulsado por una causa no prevista por los estatutos y, además, indebida?

La respuesta es sencilla. Lo que sucede es que ninguna autoridad da la autorización para la expulsión, sino que el que la aplica es el mismo sindicato, cuyos miembros previamente ya han sido “aleccionados” por los dirigentes del modo y en la forma como deben votar. Vemos el procedimiento que se sigue, y para esto tomaremos como guía el que señalan los estatutos del sindicato Mexicano de Electricistas, ya que es el que tenemos a mano, siendo su diferencia con los demás sólo de forma, pero no de fondo.

Sucede que algún trabajador es reportado o acusado ante el Sindicato de que ha cometido tal o cual falta que trae como consecuencia que deba aplicársele la Cláusula de Exclusión. El Sindicato desde ese momento se hace cargo del juicio y nombra a una comisión de sus miembros para que se encargue de averiguar los hechos, y de ser ciertos conseguir las pruebas necesarias. Una vez que el Sindicato tiene estas pruebas, notifica que el obrero en tal fecha va a comparecer ante los “organismos judiciales del Sindicato” para responder de una acusación que hay en su contra. Esto tiene por objeto según los mismos estatutos que el obrero pueda conseguirse sus pruebas de descargo, así como nombrar a su defensor. Si el obrero no concurre y aparece como “legalmente notificado”, se sigue el juicio en rebeldía. Si comparece (y esto lo hace ante el tribunal que lo va juzgar, compuesto por miembros exclusivamente pertenecientes al Sindicato al que también pertenece el acusado, reunido en asamblea) se concede el uso de la palabra a la parte acusadora que a la vez presenta sus pruebas. Luego se concede el uso de la palabra al acusado y a su defensor, así como el derecho de ofrecer sus pruebas que crea que son inconducentes o de considerar la averiguación agotada para evitar que los procesos sean interminables.

Una vez que se ha terminado esta primera etapa de pruebas, en esa misma asamblea o en otra que se cite para fecha posterior, el acusado o su defensor puede presentar sus alegatos por escrito o en forma



oral. Recibidos pruebas y alegatos, la comisión juzgadora queda encargada de emitir su dictamen una vez que haya estudiado todo el procedimiento general.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO HISTÓRICO**

#### **2.1 Las Asociaciones Profesionales**

Las Asociaciones Profesionales son agrupaciones formales, es decir, constituidas jurídicamente, de personas que ejercen una misma profesión para la realización de fines relacionados con su actividad profesional. Las Asociaciones Profesionales se distinguen de los sindicatos de clase en que éstos giran no sólo alrededor del ejercicio de la misma profesión, sino de la pertenencia a igual clase, y su finalidad fundamental es la defensa de los intereses de clase.

En todo caso, el carácter laboral de los Sindicatos y sus notas peculiares confieren a los mismos una sustantividad propia y una importancia especial, de tal modo que, aunque estén organizados, corporativa o verticalmente, según las distintas ramas de la actividad económica, se consideran generalmente como una categoría distinta y separada de las Asociaciones Profesionales, cuya nota fundamental es estar basadas en un hecho tan principal como es la profesión.

#### **2.2 Antecedentes.**

El origen de las Asociaciones Profesionales es muy remoto, encontrándose antecedentes de ellas en la Antigüedad, especialmente en Roma. En la Edad Media y siglos posteriores, adquirieron gran importancia, sobre todo en su modalidad de gremios. La Revolución burguesa determinó su abolición, primero en Francia y posteriormente en los demás países europeos. Las Asociaciones Profesionales se relacionan con el Estado, con los ciudadanos y con los profesionales que las forman. Respecto al Estado, realizan funciones de representación administrativa y política y eventualmente también funciones consultivas. En cuanto a terceras personas, cumplen la función fundamental de orientar y regular el ejercicio de la actividad profesional, en orden al mejor cumplimiento de su función social y más perfecto servicio de los particulares y vigilan la realización efectiva por los profesionales de esta orientación. En relación a sus miembros, además de las de régimen interior, gobierno y administración de la asociación, con personalidad jurídica propia, ostentan funciones de reglamentación del ejercicio profesional y disciplinario contra las infracciones de la misma e incluso pueden desarrollar funciones accesorias de tipo asistencial, como las de mutualidad y previsión. Las Asociaciones Profesionales se pueden clasificar en tipos diversos atendiendo a varias circunstancias; en primer lugar, según la naturaleza de la actividad

profesional, las hay agrícolas, de la industria, del comercio, de la navegación, de las distintas profesiones libres y, en general, de cualquier ocupación de tipo manual o intelectual. Por razón de la amplitud de sus fines, pueden ser generales, que abarquen todos los de la profesión y particulares o limitadas a un objetivo más reducido y concreto. Asimismo, desde un punto de vista jurídico, las Asociaciones Profesionales pueden ser de Derecho público o privado, según el carácter o categoría que les atribuya el poder político.

### **2.2.1 Francia.**

Empezaremos este estudio a partir del primer periodo revolucionario en Francia, hasta 1789.

El 17 de marzo de 1791 se promulgó la ley que suprimía los señoríos y las veedurías, o sean los cargos anuales que se daban por elección a los gremios y se proclamó la Libertad del Trabajo y de la Industria.

Esto trajo como consecuencia inmediata que en París y en las principales ciudades se efectuaron reuniones tanto de obreros y patronos, por separado, por lo que a las reuniones que concurrían estas dos clases sociales, y en donde se trataban puntos de interés común. Ante estas circunstancias el municipio de París tuvo que autorizar estas reuniones.

Pero sucedió lo que en todas partes sucede, pues empezaron los abusos, sobre todo de obreros y esto originó un cambio en la conducta del Municipio y así, el 22 de abril, se dictó una ley prohibiendo las coaliciones obreras, y, por vía de consecuencia, el movimiento Sindical que era el preludio de las mismas.

En virtud de la prohibición, empezaron las protestas tanto de los obreros como de los patronos, por lo que la Asamblea Constituyente tuvo que intervenir como árbitro.

Su resolución fue dada en la Ley Chapelier del 17 de junio de 1791, que resultó ser contraria a los intereses de los obreros, pues en sus proyectos se dice: "Debe, sin duda, ser permitido a los ciudadanos de ciertas profesiones para tratar sus pretendidos intereses comunes". No hay más corporaciones en el Estado, no hay más que el interés particular de cada individuo y el interés general. No es permitido a persona alguna inspirar a los ciudadanos un interés intermediario, para separarlos de la cosa pública por un espíritu de corporación".

A pesar de las protestas que se alzaron contra estas ideas, encontramos en la Ley sus artículos primero y segundo que son la negación de toda asociación posible.

El Artículo 1º dice: “La destrucción de toda especie de corporación de ciudadanos del mismo estado o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, y está prohibido el restablecerlas, de hecho bajo cualquier pretexto y en cualquier forma que esto sea.”

Artículo 2º “Los ciudadanos del mismo estado o profesión, empresarios, aquellos que tengan tienda abierta, los obreros y compañeros de un arte cualquiera, no podrán, cuando se encuentren reunidos, nombrar presidente ni secretario, llevar registros, tomar acuerdos o deliberaciones, ni formar reglamentos sobre supuestos intereses comunes.”

Esta Ley, como se desprende, es contraria a los principios de Libertad de Trabajo inscritos en la Declaración de los derechos del hombre, pues desde el momento en que se declaró dicho principio se debió reconocer a los trabajadores el derecho de reunirse para poder defenderse de los abusos que se cometían con ellos.

El espíritu de esta Ley revolucionaria tenía como base y fundamento la idea de que era el Estado el único capacitado para proporcionar a los trabajadores todo aquello que necesitaran para su existencia y en sus necesidades más elementales de la vida, y con tales ideas era claro que salían sobrando las asociaciones.

La Ley creó un estado industrial anárquico y el obrero fue quien soportó pesadamente las consecuencias, en vez de verse en algún modo beneficiado.

Bajo el Directorio y el Consulado, las reclamaciones todavía como consecuencia de las Leyes anteriores, se multiplicaban y el primer Cónsul fue constantemente molestado para que restableciera las antiguas corporaciones. Todas estas exigencias, que eran hechas lo mismo por los obreros que por los pequeños propietarios, tuvieron buena acogida por Napoleón Bonaparte, pero desgraciadamente los esfuerzos que se hicieron para lograr la reimplantación de las corporaciones se frustraron finalmente ante la oposición enérgica de la Cámara de Comercio de París compuesta de poderosos comerciantes, en el que solo les importaba sus intereses económicos.

Hay que hacer hincapié de que esta oposición para la formación de asociaciones sólo era para los obreros, pues quitando la de los panaderos y carniceros que Napoleón conservó por temor de que se quedaría la ciudad en un momento determinado sin alimentos, que fue lo que se llevó a

reconocerlos, a todas las demás agrupaciones de obreros estaba prohibida la asociación, no así a los patrones, que sí estaban agrupadas en Asociaciones Sindicales y por ello se formó la Cámara Sindical de Constructores de la Sainte-Chapelle.

Esta desigualdad entre patrones y trabajadores trae consigo una legislación de clases, con el resultado fatal de exasperar a tal grado a los obreros que para defenderse no les queda otro camino que la revolución misma que estalló en 1848, y que dio nacimiento a gran número de asociaciones obreras, tomando éstas en su mayor parte de la forma de Sociedades Cooperativas de Producción. Pero estas asociaciones duraron muy poco, pues con el golpe de Estado de 1851 tuvieron que disolverse y unas cuantas que sobrevivieron, hubieron de tomar la forma de Sociedades de Socorros Mutuos, únicas reconocidas.

Pero a partir de 1860 el gobierno Imperial se desprendió de sus rigores acerca de las asociaciones obreras y para atraerse hacia sí y para su provecho, tanto el movimiento liberal como el republicano, este cambia de política y empieza a otorgar concesiones a los obreros. Los primeros actos de esa naturaleza fueron:

- Primero, el perdón concedido por el Emperador a los obreros tipógrafos condenados por hechos de Huelga.
- Segundo, que fue el que más consecuencias posteriores tuvo, que consistió en enviar a la Exposición Mundial de Londres, con gastos a cargo del Estado, a una delegación de obreros, lo que permitió a éstos tratar con los dirigentes de los Trade Unions y darse cuenta de la importancia y necesidad que tenían ellos de unirse, de asociarse para adquirir fuerza y poder defender sus derechos una vez constituida una asociación poderosa.

Bajo la presión de la opinión pública el gobierno Imperial tuvo que votar una ley en 1864 aboliendo la ley que prohibía las coaliciones. Con esta decisión se dio un paso importante para la formación y reconocimiento posterior de los Sindicatos.

Sin embargo, en este mismo año sucede un acontecimiento grave que va a traer como consecuencia, que en 1867 el gobierno persiga nuevamente a los asociados nuevamente bajo el pretexto de que pertenecen a sociedades no reconocidas por el gobierno. Este suceso fue la Constitución en Londres de la

célebre asociación conocida con el nombre de la primera “Asociación Internacional de Trabajadores”<sup>11</sup>.

Estas persecuciones tuvieron como objeto el contener el movimiento de Asociación Profesional, cosa que lograron con fundamento en las Leyes de 1872; la de 1873, que ordenó a los tribunales la persecución de todas las sociedades y la de 1877, que exigió se aplicaran las penas establecidas en el Código Penal<sup>12</sup> a las asociaciones, con todo rigor.

Pero la llegada al poder de un ministerio Republicano a fines de 1877 y la Exposición Universal de 1878 determinaron una nueva corriente sindical. Con este motivo las Asociaciones Sindicales al verse apoyadas por el gobierno empezaron a crecer y de aquí en adelante ya no sufrieron mayores reveses.

Con este panorama era imposible que los obreros se conformaran con lo que tenían y haciendo uso de la libertad de reunión reconocida por las leyes de 1868 y 1881 abrieron una campaña enérgica a fin de que se reconociera la existencia jurídica de los Sindicatos. Con este motivo hubo varios congresos en Lyon, Marsella, y otras ciudades. Aquí se encontraron partidos de ideas contrarias que estuvieron a punto de echar por tierra todo lo conquistado por los obreros. Afortunadamente esto no sucedió. Los miembros del partido obrero fundaron una federación que se llamó “Unión de Cámaras Sindicales Obreras de Francia”, que luchó porque se reconociera legalmente a los Sindicatos. En estas circunstancias aparecen dos grupos más, luchando por la misma causa, pero con conceptos acerca de la Asociación, totalmente diversos, a saber: las Uniones Patronales” y los “Congresos Católicos”.

La concepción liberal preconizada por los sindicatos patronales era la de un reconocimiento igual, tanto a los Sindicatos de obreros como a los patronales. La concepción autoritaria o socialista propuesta por los obreros era la de asegurar a los sindicatos obreros una cierta preminencia sobre los patronales y la obligación de los obreros libres a sindicalizarse. Los Congresos Católicos que proponían la Asociación mixta, pero con cierta superioridad de los patrones, pues en esos momentos predominaban el “paternalismo”.

El gobierno tenía que escoger una de estas tres tendencias y sin dudar acogió la primera, que es la de igualdad para todos, y fue la que predominó y llegó a encontrarse en la ley de 1884 que es el régimen

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA , Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª ed. México, Editorial Pág. 239.

<sup>12</sup> IBIDEM Página 242.

francés más completo de las asociaciones, confirmada y completada.

Con esto se logró que por fin, después de innumerables revoluciones y luchas, ver los obreros garantizado en la ley el Derecho de Asociación.<sup>13</sup>

### 2.2.2 INGLATERRA

Inglaterra es el país de la Asociación Profesional Libre, sobre todo se distingue porque estas asociaciones permitidas, son principalmente de obreros. No obstante, este reconocimiento no lo logran los obreros de manera fácil. Los obreros no, como veremos a continuación, lucharon cerca de un siglo para lograr que al fin fueran permitidas y reconocidas sus asociaciones o Trade Unions.

Las Asociaciones Obreras inglesas son tan antiguas como los gremios franceses. En tiempo de Isabel fueron perseguidas por los poderes públicos y prohibidos por la legislación.

No obstante, estas asociaciones disueltas en un lugar, aparecían en otro con diverso nombre y aparentemente con distinta finalidad.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX llegó su turno a las Asociaciones Patronales, que fueron también heridas de muerte por las Leyes y desaparecieron. Las Asociaciones Obreras secretas entre tanto seguían haciendo partidarios.

Cuando estas asociaciones de obreros se dieron cuenta de que la gran industria estaba remplazando a los telares de familia, a los pequeños talleres, vieron la necesidad que tenían de luchar en conjunto, ya que aisladamente no podían conseguir que el patrón no digamos que les mejorara las condiciones del trabajo, pero ni tan solo él que les mantuviera las que tenían en esos momentos.

A partir de entonces las asociaciones lucharon abiertamente y el número de sus miembros crecía a grandes pasos, en vano luchaba el Parlamento por detener su crecimiento mediante leyes draconianas, pues los obreros, comprendiendo que tenían que permanecer unidos o sucumbían ante los patrones, empleando, para defenderse, procedimientos revolucionarios, incluyendo el terrorismo.

---

<sup>13</sup> LASTRA, LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 4ª.ed. México, Editorial Porrúa, 203 Pág. 54

Durante los primeros años del siglo XIX los atentados en los centros obreros de Inglaterra se multiplicaban, llegando a quemar las fábricas y destruir toda la maquinaria.<sup>14</sup> El Parlamento impotente para contener estos actos, ordena que se levante una acuesta para darse cuenta de la causa de lo que ha producido esta situación caótica.

Las personas encargadas de levantarla inmediatamente comprenden que el origen de todos los disturbios son las Leyes represivas en vigor. Como consecuencia del análisis del informe, el Parlamento vota la Ley de 1824, que consistía en autorizar las reuniones de obreros y aún asociarse con la sola condición de no usar la violencia, ni amenazas para lograr los fines que se propinan y, a respetar la Libertad de Trabajo.

Como resultado de esta Ley, las Asociaciones Obreras (Trade Unions) se multiplicaban en toda Inglaterra llegando muchas de ellas a lograr la unificación en todo el País y algunas, como las de mecánicos crearon en el extranjero, sobre todo en Australia, filiales con asiento principal en la capital del Reino Unido.

El círculo de acción se extendió rápidamente y así encontramos que estas asociaciones empiezan a luchar para obtener leyes sobre trabajo en general; sobre el trabajo de las mujeres, del menor etc., y el parlamento no tiene más remedio que dictar Leyes que influirán en el ánimo de los países industriales, que las imitarán.

Las asociaciones organizaron todo un conjunto de cajas de socorro, para enfermedad, accidentes, gastos funerarios y para invalidez.

Desgraciadamente este estado de cosas no dura mucho, pues los patrones, viendo el auge y la fuerza que toman los Trade Unions desconfían de ellos y mueven sus influencias ante el Parlamento para que, sin derogar las Leyes, se busquen en toda legislación antigua, no derogada, algunas disposiciones que permitan perseguir a los directores de los Sindicatos. Estos procedimientos tuvieron los mismos resultados que los que se vieron a principios del siglo, es decir, obligar nuevamente a los obreros a defenderse por medio de revoluciones y de actos de terrorismo, lo que hizo que el Parlamento ordenara exactamente lo mismo que en 1824: una encuesta. El informe que se rindió señaló, como era lógico, el mismo origen de

---

<sup>14</sup> IBIDEM. Pág. 38



antaoño, lo que trajo como consecuencia natural el que se reconociera ahora sí, y sin ambigüedades, a los Trade Unions por las Leyes del 29 de junio de 1871 y del 30 de junio de 1876, completadas y modificadas a favor del obrero por la ley del 20 de diciembre de 1906. Todas estas Leyes reconocen la Libertad de las Asociaciones tanto de obreros como de patrones, la Libertad del Individuo para asociarse y la libertad que goza para retirarse del Sindicato cuando le convenga a sus intereses.

### **2.2.3 MÉXICO**

Analizaremos ahora la historia del sindicalismo en nuestro País, a partir del momento histórico que se conoce con el nombre del México Independiente

Cuando México se independizó de España y adquirió su libertad de gobernarse en 1821, atravesó por una situación inestable como consecuencia de levantamientos y cuartelazos que sucedían en virtud de la pugna entre el partido liberal y conservador.

En esta época el mestizo, sintiéndose dueño de la situación explota los defectos y la miseria del indígena, con la cual el modo de vivir de éste empeora a pesar de cuanto en su favor se decía.

Como consecuencia de la revolución Francesa, cuyas tesis se iban conociendo, comienzan los intentos de realización de las nuevas ideas políticas en aceptación en Europa y en esa lucha que se prolonga hasta mediados del siglo XIX toman fuerza esas ideas, y es entonces cuando el partido liberal, quiere implantar un gobierno sobre bases diferentes hasta entonces aceptadas, y en 1857, como resultado del plan de Ayutla de 1854, se promulgó la nueva Constitución de la República, cuyos autores estaban manifiestamente influenciados por las teorías de la ya citada revolución francesa.

En este tiempo predominaban en el país una industria, por cierto muy rudimentaria, y el artesanado, persistiendo como es natural algunas costumbres de tipo gremial, ya que quienes los habían fundado venían de países en donde esa era la forma de trabajo que privaba.

La Constitución estableció como base y objetivo de la vida en sociedad la Libertad de Trabajo, encontrándose esta libertad entre otras muchas garantías propias del hombre y colocaba al patrón y al trabajador en un mismo plano de hipotética igualdad no reconociéndole al Estado injerencia alguna en los problemas que se suscitaban entre Capital y Trabajo.

Y así es como la teoría del liberalismo y su expresión económica individualista estrechamente unidas, no hicieron sino dar valor legal a la situación de privilegios de que gozaban los capitalistas y dejaron sin defensa alguna a los demás, es decir a los trabajadores.

No nos debe llamar la atención no encontrar en esta época del México soberano, un movimiento obrero digno de tomarse en cuenta y tendiente al sindicalismo, conociéndose solo las organizaciones autorizadas por la Libertad de Reunión consagrada en el Artículo 2º de la Constitución de 1857. Durante la vida del México independiente, la Libertad de Reunión no se garantizó sino como un derecho de los ciudadanos para reunirse y discutir los negocios públicos también la estableció expresamente y en forma más amplia en el Artículo 9 párrafo primero, de la Constitución de 1917 en vigor.

Junto con el Derecho a Asociarse la Libertad de Reunión se encuentra garantizada Constitucionalmente, en México, en los siguientes términos: "No se podrá coartar el Derecho de Asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los Asuntos políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar... No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".<sup>15</sup>

Al aproximarse el régimen del general Díaz es cuando el cuadro general de la economía existente corresponde a reajustes de salario y de condiciones de trabajo promovidas por los trabajadores por medio de huelgas, descuidando por su importancia la de los tejedores del Distrito de Tlalpan, en junio de 1878, en que se demandó y al fin se logró, que las mujeres y los menores solo trabajaran jornadas de 12 horas; y la de los mineros de Pachuca que después de los 5 meses de huelga (de agosto de 1874 a enero de 1875), en virtud de la cual firmaron un convenio con las empresas, con la cual se comprometían estas a pagarles la cantidad de 50 centavos diarios con deducción de pólvora, cañuelas y velas y a darles la octava parte del metal que sacaran, mismos que se podrían vender a las mismas empresas o a cualquiera otra persona, el nacimiento del Régimen Porfirista estimuló a los obreros y así en agosto de 1877, los de la fábrica "La fama Montañosa" de Tlalpan, solicitan a la Secretaría de Gobernación, que autorice un reglamento interno de trabajo en que se haga constar y se establezca como jornada de trabajo la de doce horas; que se

---

<sup>15</sup> CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo (2 tomos) 2º ed. México, Editorial Porrúa, 1954, Pág. 253.

suspende el trabajo nocturno; que se suspende los pagos en vales y mercancías y los castigos, fijando un servicio gratuito en medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo, y por último pedían el reajuste de salarios.<sup>16</sup>

La Secretaría de Gobernación contestó a ésta solicitud diciendo que no era de su competencia imponer al patrón las condiciones de trabajo que entre él y sus obreros existieran, contestación que originó de inmediato la Huelga, misma que tuvo solución gracias a que los patrones hicieron algunas concesiones a la demanda de los obreros.

En éste período es cuando el movimiento obrero empieza a surgir como tal; los obreros europeos tienen noticias de esta iniciación y dan los primeros pasos para establecer las relaciones mutuas, lo que trae como resultado que el 5 de marzo de 1876 se reúna el primer congreso Mexicano, del que nace la “Confederación de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos” que a pesar de no tener un programa de acción definida logre esparcir el principio de unión.

Y fue como nació con ímpetu arrollador la idea de asociarse para defender los intereses de clase, y las agrupaciones mutualistas, pierden la timidez que las había diferenciado y empiezan a proporcionar los nombres con que ahora se conoce.

La Revolución anti porfirista no fue como se ha querido aparecer, exclusivamente política sino que encierra un gran contenido social , lo que se explica como una reacción lógica contra el individualismo que fue esencia del régimen que derrocó y, como resultado de la revolución de 1911, salió, del país el general Díaz y quedó al frente del Gobierno, de manera interina, Don Francisco León de la Barra que entregó el poder en el mismo año a Don Francisco I Madero, quien deja de perseguir al obrero y da algunos pasos para mejorar la situación en que se encontraba.

La “Casa del Obrero Mundial” fue organizada en la capital de la república por el Presidente Madero, lo que trajo como lógica consecuencia que por todas partes surgieran nuevas agrupaciones obreras, contándose entre ellas la Confederación de Trabajo en Torreón; la Unión Minera Mexicana en el Norte; el Gremio de Alijadores en Tampico; y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana.

---

<sup>16</sup> IBIDEM. Pág. 256.

Dándose cuenta el Presidente Madero de la importancia que podía tener en este movimiento con el objeto de estudiar las condiciones de trabajo y el capital de sus relaciones futuras, que estableció el Departamento de Trabajo.

Las ideas liberales levantan obstáculos a las organizaciones proletarias y desde las columnas del diario "Nueva Era" se empiezan a atacar por radicales a la "Casa del Obrero Mundial" y a las principales organizaciones obreras que exigen y consiguen clausurar la "Escuela Racionalista" establecidos por la "Casa del Obrero Mundial" como centro de difusión de las nuevas ideas.

El general Victoriano Huerta subió al poder con motivo de la caída de Madero, pero el proletariado lo señaló como el asesino de éste y, la revolución encabezada por Venustiano Carranza, se levanta nuevamente por todo el país, viéndose precisado el general Huerta a usar los medios más violentos que disponían a tratar para resolver la paz, cosa que no logra, en mayo de 1914 clausura la "Casa del Obrero Mundial".

Al triunfo de la revolución constitucionalista, se entrega el templo católico de Santa Brígida al elemento obrero para establecer la Casa de Estudios Socialistas" y resurge la "Casa del Obrero Mundial".

Sospechando que el elemento obrero ya unificado pudiera ser un peligro político, Carranza, en enero de 1916, siguiendo los mismos pasos que dieron los gobiernos de Francia e Inglaterra en casos similares, ordenó la expulsión de las organizaciones obreras, de edificios que ocupaban y suspendió los periódicos "Ariete" de México y "Acción" de Guadalajara con objeto de que se desaparecieran las Asociaciones Obreras; pero el resultado no se hizo esperar, y como en los países que se han citado, aquí también estas medidas produjeron un resultado adverso al que se buscaba, pues no hicieron otra cosa que unificar más al obrero y así, a iniciativa de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, se celebró en marzo de 1916, en la ciudad de Veracruz, un Congreso Obrero Nacional cuyo primer paso fue la agrupación de la clase trabajadora del país en un solo organismo y así se creó la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.

La falsa simpatía oficial al movimiento obrero dio como resultado lo mismo que en los demás países en que tal falsa simpatía se tuvo para con el movimiento:

- el desarrollo de las organizaciones sindicales, que lograron antes del reconocimiento legal de sus derechos, que había de venir en 1917, grandes conquistas que sirvieron de base a los legisladores del Congreso Constituyente, en donde la Comisión encargada de redactar el artículo 123 constitucional incluyó en el texto del mismo las ideas fundamentales contenidas en la famosa Encíclica sobre la condición de los trabajadores, del Papa León XIII, y que se conoce con el nombre de “Rerum Novarum”.

El Congreso convocado por Carranza se debió a la necesidad de reformar la Constitución, de una manera especial, en materia de trabajo y tierras, y por las condiciones en que atravesaba el país, motivo por el cual el Congreso Constituyente de 1917 creó el artículo 123 de la Constitución, estableciendo un criterio diferente al que hasta entonces había prevalecido.

Es entonces cuando en tal artículo, en la fracción VI, se reconoce el derecho de Asociación Sindical, estableciéndose “que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales...”

Es conveniente traer a colación la petición formulada por la Segunda Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos Obreros, celebrada en Zamora, Michoacán, en 1913 y que dice: “Que reconozcan (los Poderes Públicos) la personalidad jurídica de los Sindicatos Profesionales...”

Por fin logró el obrero un apoyo legal para hacer respetar sus organizaciones.

Pero como resultado de las bases fijadas en el artículo 123 Constitucional, sobre reglamentación del trabajo en la República Mexicana y de lo prescrito por el artículo 11 transitorio de la Constitución, resultó que las legislaturas de los Estados fueron dictando las leyes reglamentarias como más les era necesario para solucionar los problemas que se les presentaban en su respectiva Jurisdicción, y de esta manera fue imposible llegar a un criterio uniforme que era lo que buscaba. Por lo general, los problemas que se trataron en casi todos los estados fueron los referentes al trabajo de la mujer, de los niños, de las horas de trabajo y del salario. En algunos, los menos, se reglamentaron los accidentes de trabajo, siendo verdaderamente rogatorias las indemnizaciones que se apegaban por estos conceptos.

La Ley más completa fue la de Veracruz que, además de tratar lo mismo que las otras, reconoce los Contratos Colectivos y a los Sindicatos, dando a estas personalidades jurídicas.

Si a esta desigualdad de métodos se agrega la franca oposición de los patrones al cumplimiento de las obligaciones contenidas en las Leyes, es de suponerse que los resultados no fueron lo satisfactorio que se esperaba.

Además, los patrones niegan la personalidad al sindicato alegando que los Contratos Colectivos que se les proponían eran una violación al artículo 5º Constitucional que consagra la Libertad de Trabajo y, si a esto agregamos que los patrones formaron sindicatos con elementos libres, que los oponían a los otros, no nos deben extrañar los problemas a que dieron origen.

Así mismo, como consecuencia de que cada Estado tenía su propia Ley y sus propias juntas, se presentaban a menudo serios problemas para saber a cuáles autoridades tocaba conocer de los negocios en que intervenía alguna compañía de Concesión Federal y que se encontraba situada en Jurisdicción de dos o más estados. Con este motivo se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a quien tocaría conocer todo lo relativo a negocios que tenían las empresas de Concesión Federal.

Dado que la solución propuesta no era suficiente para resolver los problemas, se dejó sentir la necesidad de una reglamentación uniforme en Materia de Trabajo en toda la República, y esto trajo como resultado la modificación de febrero de 1929 del Artículo 73, fracción X de la Constitución, y en vista de esta reforma se otorgaron facultades para legislar en materia de trabajo exclusivamente al Congreso de la Unión. En 1931, como consecuencia de esta reforma, fue promulgada la actual Ley Federal del Trabajo.

## CAPÍTULO III

### NECESIDAD DE ASOCIACIÓN

#### 3.1 Necesidad Social de Asociación.

Hemos visto en el capítulo anterior cómo los pueblos luchan de manera intensa para conseguir que se les reconozca el Derecho de Asociación para todos, trabajadores o patronos. Esto nos hace pensar que debemos forzar y necesariamente encontrar una razón de ser a esta actitud ya que hemos luchado por la misma causa a personas que, por regla general, tienen interés opuesto.

La solución que se puede dar de manera satisfactoria a este problema es la necesidad social que tienen, tanto patronos como obreros de unirse, en virtud de pocas probabilidades de éxito al luchar cada uno de ellos por separado en contra de personas que se encuentran agrupadas, unidas y mejor dotadas de medios, tanto de defensa como de resistencia.

Ahora bien: esta forma de asociación es muy variable; esta variación se verifica en un mismo régimen, según la época porque atraviesa, el estado de los ánimos y costumbres sociales existentes.

Según vimos en la parte histórica, la asociación revistió en un principio la forma de corporaciones que tanto bien produjeron en la clase trabajadora, mientras permanecieron fieles a los lineamientos que les dieron origen y consistencia. Hoy, siguiendo las corrientes de las teorías modernas se les conoce bajo la forma de Asociaciones Sindicales y se les llaman Sindicatos o bien Uniones Profesionales, que en su esencia son una cosa, sólo que con nombre distinto.

Para la casi totalidad de las personas no versadas en las ciencias jurídicas y sociales, la palabra Sindicato o Sindicalismo es sinónimo de lucha organizada de clases, o bien de desórdenes revolucionarios; les traen a la mente cuadros de masas obreras unidas, para apoderarse por la fuerza la propiedad, o tratar de arruinarla valiéndose de medios tan deplorables como el sabotaje.

Otras en cambio, como el Conde de Mun que expresó en la revista "La Croix" de junio de 1910 que: "La idea sindical en una idea profundamente justa y la solidaridad que la sostiene es indefinidamente respetable; y no basta para quitarle su verdadero sentido, que violencias culpables se hayan amparado en su nombre", son palabras completamente aceptables y de un alto significado. Esta misma idea que da el

Conde de Mun acerca de los sindicatos es acogida por gran cantidad de tratadistas aún de tendencias doctrinales opuestas, llegando a la conclusión de que el sindicato responde a una necesidad social.

En vista de este parecer desacorde acerca del sindicato vamos a estudiarlo, primero en la doctrina y luego en la Ley para ver cuál de esta diversidad de ideas es la que está en lo justo y poder darnos cuenta de si el error y lo malo se encuentra en los Sindicatos, en su Constitución, o en la mala utilización que se ha hecho de los principios que encierra.

### **3.2 Los Sindicatos en la Doctrina.**

Etimológicamente la palabra “Sindicato” significa “con justicia” que se deriva del griego *sin dikè*. El Diccionario de la Real Academia le da a la palabra Sindicato, el significado de unión, asociación, reunión; de donde podemos definir al Sindicato como:

La unión o asociación de personas de una misma profesión con el fin de determinar con justicia el estudio, mejoramiento y defensa de las relaciones sociales que se crean por el trabajo.

Una vez que hemos dado su significación y la forma como puede definirse, estudiemos su naturaleza y el fin que persigue.

- ❖ Su naturaleza.- El hombre, por sí mismo, está destinado a vivir en sociedad, pues sólo ésta puede dar satisfacción a sus necesidades diversas y aspiraciones de perfeccionamiento, tanto en lo material como en lo moral.

Como el hombre no encuentra la satisfacción de todas sus necesidades y de todas sus aspiraciones ni en la familia ni en la sociedad civil tiene que buscarlas forzosa y necesariamente en otras en las que sí obtenga esta satisfacción que tanto anhela, por lo que hay que remitirnos a la “Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de diciembre de 1948”.

Artículo 20, Fracción. 1. Toda persona tiene Derecho a la Libertad de Reunión y de Asociación pacíficas.

Artículo 20, Fracción 2. “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

Artículo 23, Fracción 4. Toda persona tiene derecho a fundar Sindicatos y a sindicarse para la defensa



de sus intereses.

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950.

Artículo 11 “Toda persona tiene Derecho a la Libertad de Reunión Pacífica y a la Libertad de Asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, Sindicatos y afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenas”.

El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Carta Social europea, suscrita por los gobiernos miembros del Consejo de Europa, Turín, 18 de octubre de 1961.

Artículo 5° “Derecho Sindical. Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y adherirse a esas organizaciones, las partes contratantes se comprometen a que La Legislación Nacional no menoscabe esa libertad y se aplique de manera que pueda menoscabarla.

Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de la Fuerzas Armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinadas por las Leyes y Reglamentos nacionales”

Artículo 6°. Derecho de Negociación Colectiva.” Para garantizar el ejercicio efectivo del Derecho de Negociación Colectiva, las partes contratantes se comprometen:

A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.

A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores, de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de Convenios Colectivos.

A fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de Conciliación y Arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.

El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de Huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966.

Artículo 22.” Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar Sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966.

Artículo 8° “Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: El derecho de toda persona a fundar Sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger a sus intereses económicos y sociales. El derecho de los Sindicatos a formar Federaciones o Confederaciones Nacionales y el de éstas a fundar Organizaciones Sindicales Internacionales o a afiliarse a las mismas. El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”.

Reglamento CEE 1.162/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968: Libre Circulación de Trabajadores dentro de la Comunidad Europea.

Artículo 8 Fracción.”1ª El trabajador nacional de un Estado miembro, empleado en el territorio de otro Estado miembro, se beneficiará de la igualdad de trato en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales, incluyendo el derecho de voto y el acceso a los puestos de administración o dirección de una organización sindical. Además se beneficiará del derecho de legibilidad a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Estas disposiciones no irán en detrimento de las legislaciones o reglamentaciones que, en determinados Estados miembros, concedan derechos más amplios a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros. Convenio Europeo Relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Emigrante.”

Consejo de Europa, 27 de noviembre de 1977. Artículo 28. “Ejercicio del Derecho Sindical. Cada parte contratante reconoce a los trabajadores el Derecho de Afiliación Sindical, con el fin de proteger sus intereses económicos y sociales, en las condiciones previstas en la legislación nacional para sus propios nacionales”.

En efecto: La insuficiencia del esfuerzo individual obliga a que los dedicados a una misma clase de trabajos quieran progresar, a buscarse unos a otros para prestarse de esta manera ayuda mutua y agruparse de modo permanente no sólo para alcanzar el adelanto y progreso en su arte u oficio, sino también para que en las desgracias particulares de cada asociada y en las vicisitudes que éste sufra se auxilien mutuamente.

La situación anormal en que se encuentra el obrero expresa claramente la necesidad que tiene de asociarse. El obrero en cuestión vive libre; pero también es cierto que vive aislado, y por esta razón reducido a lo que sus propias fuerzas le puedan proporcionar; en su lucha contra el capitalismo representado por los patrones, no puede sacar adelante sus justas reivindicaciones o sean los derechos que le pertenecen y que están controlados por el patrón.

Se da cuenta de que se halla desarmado para la lucha; de que la gran industria avanza hacia él para arrojarle a la fábrica; pero si en vez de encontrarle solo, indefenso e inválido, le encuentra con que ha unido sus esfuerzos a los de sus compañeros, entonces todo cambia para él; pues ya no sólo consigue tales y tantas ventajas, cuando son justas, que le permitan vivir una vida de hombre a la que a todas luces tienen derecho.

❖ Su fin.- Es éste la reconstitución de la clase obrera actualmente disgregada. Para conseguirlo, a la vez que para estrechar los lazos de solidaridad, compañerismo y fraternidad, que naturalmente existen entre individuos que viven una misma vida, que corren la misma suerte, que acarician las mismas legítimas esperanzas y que sufren las mismas penas, el sindicato ha procurado arraigar, toda una serie de instrucciones económicas y sociales. Como algunas de las importantes citaremos:

1. Escuelas de aprendizaje, cursos nocturnos, conferencias y bibliotecas profesionales;
2. Estudio y redacción de las bases para el contrato de trabajo, procurando que sean aceptadas por todos los patrones que admiten obreros asociados;
3. Instituciones encargadas del mejoramiento del salario;
4. Cooperativas de consumo, para abaratar y mejorar la alimentación de la familia obrera;
5. Consultorios jurídicos y sociales;
6. Bolsas de trabajo.

Ahora bien: los Sindicatos que cumplan lo que hemos dejado asentado (lo que debe hacer todo sindicato que quiera cumplir su verdadero fin) ofrecen un innumerable cúmulo de ventajas tanto a la clase trabajadora y a los patrones, como a la sociedad, y dentro de estas ventajas resaltan aquellas que refieren al orden, a la justicia y a la paz.

❖ Ventajas de paz.- En su marcha normal, el sindicato necesariamente debe enterarse de las diversas circunstancias y condiciones de la profesión para lo cual debe ocuparse de las cuestiones que al obrero interesan, como son las relativas a la familia; las cuestiones económicas, etc., lo que constituye tanto para la voluntad como para el espíritu un verdadero progreso, y neutraliza los mismos peligros que por buena que sea surgen en toda asociación de los hombres. Se lanzan con más miramientos a la lucha las personas más instruidas, pues saben poner a tiempo un freno a sus exigencias y de ordinario no se empeñan en pretender lo imposible; de esta manera, quedan moderadas las exigencias y prevenidos los abusos, todo lo cual contribuye a consolidar y mantener la paz.

❖ De orden.- El Sindicato supone, entre los miembros de una misma profesión, relaciones permanentes de obreros entre sí, por un lado; y de patrones por otro; después, en el seno de sindicatos mixtos y paralelos armoniza estas dos clases de relaciones, así es que tiene para

unirlas dos sociedades naturales, cada una con intereses propios, derechos y deberes análogos, dispuestos a realizar en común la idea de orden que es fundamental de la vida social. De no existir así, ésta noble sociedad natural, resultaría el individualismo en toda su crudeza; se levantará el hombre-patrono frente al obrero, la libre voluntad o autonomía patronal frente a la voluntad o autonomía obrera, sin ninguno de los lazos que deben unir a los obreros entre sí, lo mismo que a los patrones, y a éstos con aquéllos. Sólo quedarían en juego voluntades aisladas, entregadas ambas partes al egoísmo y a las pasiones que acabarían forzosamente en la lucha de clases, la cual sin excepción, siempre termina con la victoria del más fuerte a pesar de que carezca de la razón y con la opresión del más débil aunque éste sea que la tenga patrón u obrero.

- ❖ De justicia.- No sólo se prepara el sindicato para reaccionar a tiempo contra los abusos eventuales en el trabajo o por parte del Estado, sino que favorece la formación de instituciones en las que patrón y obrero se den la mano a fin de discutir sus derechos y obligaciones respectivos sobre la base inmutable de los principios de justicia, y no sobre el fundamento variable de la buena voluntad patronal.

Como a todas las cosas, a estos puntos de vista de lo que es un Sindicato en la doctrina se le han hecho objeciones de más o menos peso, pero de entre todas destacan las siguientes:

1º Se dice que el Sindicato disminuye la autoridad legítima del patrono y lleva directamente al igualísimo socialista basándose en la intervención que se le da al obrero sindicalizado para discutir acerca de la forma en que se va a prestar el servicio y de la remuneración correspondiente.

Cierto es que cuando los patrones y los obreros establecen de acuerdo las condiciones de trabajo, disminuye en parte la autoridad patronal. ¿Pero es esto un mal, o por lo contrario, una reparación mejor de la doble influencia que debe haber entre patrono y obrero?

Es cierto que en los trabajos en que el obrero no pone ni su inteligencia ni su fuerza de trabajo, no tiene por qué intervenir con el patrón, como es, por ejemplo, en la dirección de la fábrica, pero en cambio donde el trabajador sí presta tanto su inteligencia cuando su trabajo corporal, es claro que además del patrón está él interesado y es de Justicia que intervenga en las relaciones de trabajo, pues es él al que se lo proponen o bien ponerse de acuerdo con el patrón, para lograr un arreglo satisfactorio.

Con esta forma de intervención del obrero no vemos que al patrón se le disminuya su autoridad, y por consiguiente, la objeción queda descartada.

2º Otra objeción consiste en sostener que el Sindicato engendra un estado permanente de guerra social afirmando que ha sido en su origen, y sigue siendo, una fortaleza erigida por la clase trabajadora para defenderse de los ataques del capitalismo; es decir del Neoliberalismo que de la defensa al ataque, sobre todo cuando se conoce la fuerza que se tiene, no hay más que un paso; que de hecho se ha dado varias veces y que por consiguiente, el sindicato constituye de suyo un estado continuo de guerra por lo que es un mal social.

A esto se contesta: defenderse de los ataques cuando estallan y prevenirlos a tiempo es un derecho del hombre libre. Además, si el Sindicato está animado de buen espíritu (y sólo en este caso se defiende la bondad del sindicato), no sólo no ofrece este peligro, sino que es, como ya se ha dicho antes, un elemento de paz y orden, además de alertar sobre el ejército de los desempleados; formando una economía informal; con las repercusiones de tipo social.

3º Por último, se ha dicho que el Sindicalismo es terreno propicio al Socialismo. Con lo dicho anteriormente cae por su base esta objeción, pues mientras el Sindicalismo se caracteriza por la lucha de clases.

De todo lo dicho hasta aquí, se puede concluir diciendo que el Sindicato, en su forma determinada un contingente expresa el derecho que tienen los obreros de asociarse, y por esta misma razón, tienen derecho a la existencia. No obstante, hay que hacer notar que es una forma de asociarse enteramente libre; y que los obreros aun no teniendo obligación de pertenecer a él, hacen bien al asociarse al Sindicato de su profesión dada las circunstancias por las que atraviesa la globalización del trabajo. Y por último, es necesario que si el sindicato quiere hacer una obra de bienestar social, armonice debidamente los derechos y deberes de sus miembros tanto en un sentido económico como administrativo, sin coartar las Libertades Sociales y Políticas.

Hasta aquí hemos visto lo que es el Sindicato en la doctrina y lo que debería ser en la realidad; para saber si esto acontece, y si los sindicatos están en posibilidad de llenar tales fines, pasemos a estudiar qué es lo que la Ley nos dice de ellos, qué facultades les da y cuáles son las cosas que les prohíbe.

### 3.3 Sindicalismos según la legislación Laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al Sindicato como la “asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa sus respectivos intereses”.

De la definición dada por la Ley deducimos cuatro elementos constitutivos:

1° Que sea una ASOCIACION: esto es claro, pues un sindicato sólo puede constituirse por un grupo de personas. Aparentemente la ley dice unión, pero en realidad dice otra cosa.

2° FORMADA POR OBREROS O PATRONES.-En cuanto a este elemento los Sindicatos sólo pueden constituirse por patrones o por obreros.

3° Con la finalidad de ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES. Este último elemento, por ser el más importante de los expuestos nos reservamos estudiarlo más adelante.

Los Sindicatos de los trabajadores pueden ser:

- a) GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio, o especialidad.
- b) DE EMPRESA, formados por trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa.
- c) LOS INDUSTRIALES, formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- d) LOS NACIONALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- e) DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones que presten sus servicios. Estos Sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. (Artículo 360 fracciones I a V de la Ley Federal del Trabajo.)

Vemos que la clasificación hecha por la ley en sí y considerándola aisladamente, es buena; lo malo aquí es que todos los dirigentes y los líderes de los sindicatos la han pretendido entender como revolucionario y

como tal la han aplicado, pues ellos ven que por un lado se agrupan los patrones y por otro los obreros, creando de esta manera la lucha de clases y procurando únicamente el “supuesto” mejoramiento de los intereses obreros, no importándoles los medios de que hayan de valerse con tal de poder llegar a formar algún día la tan deseada igualdad de clases, que viéndola serenamente nunca podrá llegar a ser realidad, ya que no todos tenemos la misma inteligencia, ni estamos dotados de la misma capacidad de trabajo, etc., cosa por la que forzosamente siempre unos tendrán y serán más que otros. En pocas palabras, por ser contraria a la naturaleza humana. Esto nos recuerda la afirmación de Tapparelli según la cual la verdadera igualdad consiste en tratar desigualmente a los seres desiguales. Por lo tanto, mientras los dirigentes de Sindicatos no quieran hacer el uso socialmente adecuado de la fuerza que les da la unión, seguiremos viviendo en el caos que ellos mismos, sin darse cuenta o dándosela han creado, ya que la fuerza de que gozan la han empleado como instrumento de lucha para hacer presión contra el patrón, y obtener lo que pretenden, sino por la vía del “entendimiento”, por la de la fuerza, empleando para esto la violencia, así como obteniendo puestos de elección popular, lo que para el Estado le funcionó en la década de los años de 1960 a 1980.

Ahora bien, preguntémosnos: ¿reconoce la Ley la Libertad de Coalición?

La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones (Artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo).

La Legislación reconoce a los patrones y a los obreros el derecho de formar Sindicatos; quiere también que el Sindicato sea libre, es decir, que “a nadie se pueda obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él” (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo).

Es más: en el artículo 358 segundo párrafo dice que: “Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Del artículo anterior se desprende la Libertad Sindical, también llamada de sindicación, concebida como la facultad subjetiva o individual que toda persona tiene para integrarse o no a un Sindicato; el ejercicio de esta potestad requiere de un acto personal con plena autonomía.



Por lo que tenemos que el Derecho de Libertad que un trabajador tiene para asociarse a un Sindicato debe restarse y reconocerse, tanto como el derecho de no asociarse, pues tan injusto sería que se le impidiera, sin motivo, ser socio agremiado al primero, como la obligación que se imponga al segundo, por su necesidad de obtener una ocupación, de pertenecer a una asociación con la que no ha tenido identidad por su modo de pensar o formación intelectual, de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva la libertad personal de sindicación<sup>17</sup> se da en tres órdenes:

- a) La Libertad Positiva, que es la facultad que tiene un individuo de ingresar a un Sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
- b) La Libertad Negativa, que tiene dos alternativas: no ingresar a un sindicato o no formar parte de alguno.
- c) La Libertad de Separación o de Renuncia, que es la facultad de separarse o renunciar a formar parte de la Asociación Sindical a la que hubiese ingresado el trabajador o la que hubiese contribuido a constituir.

El propio autor abunda sobre esta cuestión al señalar que la libertad positiva de sindicación se caracteriza por ser un derecho social subjetivo que, al igual que los derechos naturales del hombre, impone al Estado un deber de no hacer, un abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad; pero además posee una segunda peculiaridad, a través de la cual el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio pleno de su libertad.

Pero desgraciadamente esto no es la realidad, es de lamentarse que en una Ley como lo es la Ley Federal del Trabajo se encuentran disposiciones contradictorias que vengán a hacer engañosos ciertos derechos que deben de respetarse, haciéndose sentir, por tanto, la necesidad de una firme acción del Estado, procediendo con franqueza para unificar el criterio legislativo; en razón de que la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional precisa que los trabajadores tienen derecho a constituir Sindicatos, pero no dispone, ni de su texto se desprende, que los Sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados.

Hemos visto hasta aquí la definición dada por la Ley y sus elementos, las clases de Sindicatos que reconoce la Ley; hemos estudiado lo que la Ley nos dice acerca de la Libertad Sindical. Nos falta ver

---

<sup>17</sup> CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo (2 tomos) 2° ed. México, Editorial Porrúa, 1954, Pág. 448

cuáles son los requisitos que la Ley exige a los Sindicatos para reconocerlos como tales.

Estos requisitos que la Ley marca podemos dividirlos en dos: los requisitos de forma y los requisitos de fondo.

- ✓ Los de forma se reducen tan sólo a presentar por escrito y por duplicado ante la Secretaría del Trabajo y prevención Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:
  - ✓ Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
  - ✓ Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.
  - ✓ Copia autorizada de los estatutos y
  - ✓ Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren anteriormente serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos; requisitos que se encuentran en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a los requisitos de fondo, es necesario que el sindicato se haya constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, artículo 356 de la Ley Laboral.

Personalidad jurídica.-La ley reconoce en su artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo: "Los sindicatos legalmente registrados son personas morales y tienen capacidad para:

- Adquirir bienes muebles;
- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatos y ejercitar las acciones correspondientes.

Concedió la Ley esta prerrogativa de reconocer personalidad jurídica a los Sindicatos, ha seguido el ejemplo de las naciones más adelantadas en esta materia, que protegen el derecho de asociación: La Ley francesa de 1920 dio plena capacidad jurídica a los Sindicatos quienes podían poseer libremente bienes, formar cooperativas, etc.

No obstante, la legislación mexicana sólo reconoce a los Sindicatos la capacidad de poseer libremente bienes muebles, y por lo que hace a los inmuebles sólo a los destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

Lo que equivale a decir que los Sindicatos no tienen plena capacidad jurídica para poseer bienes inmuebles.

¿A qué obedece esto?

Por medio de esta limitación, el Legislador quiere evitar que los sindicatos se transformen en sociedades de crédito o de otro tipo, cuyos fines serían diferentes a los de la propia asociación profesional, que debe estar constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El reconocimiento de esta personalidad jurídica de los sindicatos ha cubierto una laguna que creaba a menudo dificultades, pues antes, las opiniones acerca de la naturaleza de los Sindicatos eran diversas, porque mientras unos los consideraban como personas comerciales, otros los asemejan a las empresas mercantiles y otros les negaban cualquier personalidad. El Sindicato ha conquistado su personalidad ante la Ley y puede usar de este derecho para defender a sus asociados, adquirir bienes muebles y los inmuebles que le sean indispensables para cumplir satisfactoriamente con su actividad sindical.

### **3.4 El Sindicalismo en la actualidad en México.**

Hemos esbozado hasta aquí al sindicato constituido por la Ley y también hemos manifestado los puntos que creemos son perjudiciales y aquellos otros que han resultado benéficos, dado el modo como han venido funcionando en la realidad los Sindicatos.

La vida interna del sindicato se rige por la voluntad de los trabajadores que lo forman y que se gobiernan por los estatutos que ellos mismos se dan.

En los estatutos se define el funcionamiento interno fijando los derechos, obligaciones, modo de nombrar la directiva; condiciones de admisión de miembros, y de su expulsión que siempre son limitativas; la forma como debe liquidarse el sindicato y todas las demás que son necesarias para su funcionamiento, no faltando la que indique la finalidad del Sindicato.

El Sindicato se gobierna además de los estatutos, por las decisiones de la asamblea, que algunas veces, por no decir todas, haciendo a un lado los estatutos, resuelve asuntos que no debería tratar, en algunos casos a través de la imposición. De igual facultad cuenta el Comité Ejecutivo y las Comisiones, sólo que a veces estos organismos deben someter a la aprobación de la asamblea sus resoluciones. Como la asamblea se constituye por la totalidad o la mayoría de sus miembros, resulta que lo que ella vota es la Ley Suprema y el Órgano encargado de cumplir o sea el Comité Ejecutivo, tiene que acatarla.

La directiva de los Sindicatos generalmente se constituye por un Secretario Nacional, de Organización, Vigilancia, Tesorero y sus Auxiliares, Comisiones y algunas delegaciones con facultades determinadas. El Comité Ejecutivo se compone de varios secretarios de los cuales el Secretario General ocupa el cargo más elevado. Al lado del comité ejecutivo existen otras comisiones.

El Comité Ejecutivo debería de ser el genuino representante del sindicato, dado el cúmulo de facultades que tiene como pueden verse en cualquier estatuto y que son por ejemplo: representación judicial, firma de documentos, convocar asambleas, convocar mítines, firmar las credenciales de los miembros, autorizar pagos y emplazar a Huelga etc.

Esta es la forma que generalmente tienen los Sindicatos aquí en México.

De ello se desprende que si los directivos llevaran como mira el cumplir los fines, estrictamente tales, que les están encomendados lo que podrían hacer, pues nada hay que lo impida; pero desafortunadamente vemos que los Sindicatos, aquí en México, no sean constituido para la defensa y mejoramiento de la clase obrera. ¿A qué ha de atribuirse esto?

Podemos decir que en la inmensa mayoría de los casos esto se debe a la transformación de los grupos directores en entidades totalmente distintas de la masa obrera, que tienen intereses diferentes y en muchas ocasiones contrapuestos a los de ella. Con esta actuación en vez de seguir orientando a la clase trabajadora se convierten en líderes perjudiciales de la misma, llevándola por el camino que ellos desean, no según el camino benéfico a los trabajadores, en razón de que únicamente persiguen un interés monetario y en algunas ocasiones puestos de representación popular que como se ha mencionado este tipo de supuestos líderes sindicales le sirvió al Estado para el voto corporativo, para mantenerse en el poder por setenta años.

Como desgraciadamente en la actualidad las ideas Marxistas, los líderes o dirigentes de las masas obreras ponen en juego toda su astucia para llevar al trabajador a una lucha continua contra el patrón, tratando de sacar el mejor provecho para sí.

El liderazgo se ha vuelto así un oficio lucrativo, pues el líder, mientras más obreros tiene en sus contingentes, mayor es la ganancia que percibe y mayor el poder que adquiere.

Los medios de que se vale el líder para asegurarse la Libertad de Acción necesaria son muchos, y van desde la agitación demagógica en la cual ocultan sus verdaderos propósitos, hasta las decisiones autocráticas tomadas a espaldas de la masa obrera, así como la entrega de cláusulas que beneficien al patrón, en perjuicio de la clase trabajadora.

Aquí conviene recordar que con frecuencia la prensa habla de ventas de Huelgas.

De todo lo que llevamos expuesto podemos concluir que el Sindicato, según hemos visto, es necesario; pero que desgraciadamente la Ley, al dejar abierto el camino para la realización de los fines del mismo por los hombres, no ha trazado de una manera firme sus disposiciones, dando lugar a contradicciones y a que los directivos de los Sindicatos incluidos de las ideas neoliberales, hagan mal uso de las Leyes que les da, y por consiguiente, nos encontramos con la triste realidad de que los Sindicatos no hayan llenado los fines para los que se crearon. Entonces viene a la mente esta pregunta: ¿Cómo es posible que si no hayan llenado los requisitos que debieran, tiene en la actualidad a la casi totalidad de los obreros afiliados?

A esta podemos responder a la que se debe:

- 1.- A la necesidad que tienen los hombres de asociarse;
- 2.- A los medios que se han valido para ser adeptos y,
- 3.- A los métodos que emplean para que todo obrero que se asocia no pueda dejar el Sindicato, pues si hace esto se perjudica gravemente.

¿Cuáles son estos medios? Son dos: el Contrato Colectivo de Trabajo y la Cláusula de Exclusión, que estudiaremos en los siguientes capítulos.

## CAPÍTULO IV

### MARCO JURÍDICO

#### 4.1 Fundamentos y Criterios Doctrinales.

Uno de los temas más controvertidos en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo es sin duda el relativo al de las llamadas Cláusulas de Exclusión; y el fundamento de dicha figura laboral vigente en nuestro país es por un lado el de fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales; pues estas no fueron producto de una obra jurista, ni de una concesión graciosa, si no es el fruto de una conquista como mecanismo de coacción sindical, en contra de la manipulaciones de empresarios, así como el de evitar la lucha intersindical, lo que desde luego contribuye a la denominación que algunos autores les han dado como son el de cláusulas de protección y de consolidación sindical.

Como principios colectivos, y su naturaleza y destino deben buscarse desde este punto de vista, si se procede así, que el objetivo es el de fortalecer y consolidar, la presencia y la fuerza sindical. Las cláusulas se constituyeron como un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, funcionando como un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, para más tarde convertirse en elementos de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores de la industria.

Es claro que el ejercicio de un derecho no debe acarrear al trabajador la aplicación de una sanción tan grave como es la de separarlo de su empleo, y menos aún de ser privado de los bienes jurídicos esenciales que nuestra Carta Magna consagra a favor de todos los individuos independientemente de su sexo y profesión.

Para el Maestro Mario de la Cueva, “la Cláusula debe ser considerada anticonstitucional en virtud de los siguientes argumentos:

- La Constitución garantiza la Libertad Negativa de Asociación Profesional y no puede la Ley ordinaria destruir el principio.
- La renuncia al Sindicato es un derecho de Libertad Negativa de Asociación Profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de la pérdida del empleo.
- Considera que es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo

consecuencia de las maniobras del empresario.

- Utilizar el Contrato Colectivo del Trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es desnaturalizar su esencia.
- El punto fundamental consiste en la evidente contradicción entre la Cláusula de Exclusión por separación y el principio de la Libertad Sindical Positiva y Negativa, de Asociación Profesional, pues resulta claro que el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones.
- Partiendo del supuesto de que las Leyes deben de interpretarse en su contexto y no individualizando las normas; si la Ley prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y no podrá considerarse como falta justificada el ingreso de un trabajador a un a asociación o Sindicato. En tal virtud no puede considerarse como causa justificada de despido la petición de un sindicato puesto que la Libertad Negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución.
- No es admisible que la Cláusula de Exclusión por separación es consecuencia de la Cláusula de Exclusión de ingreso y que los contratos de trabajo se forman sujetos a condición resolutoria, por lo que dicha condición sería nula, por contrariar al artículo 5 de la Constitución”.<sup>18</sup>

Pues el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad de la persona ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Respecto de estos argumentos tenemos que no solo el Maestro de la Cueva hace los razonamientos anteriores sin no que son muchos los estudiosos que coinciden con este punto de vista como es el caso de Baltasar Cavazos Flores que sustenta de igual forma que la cláusula es inconstitucional y señala que se violan los artículos 4º y 5º Constitucionales. Por su parte Jorge Garizurieta, favorable a esta postura, afirma que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la Libertad de Trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes.

Para los diversos estudiosos que piensan que la cláusula es legal son muchos y distintos los argumentos en los que sustentan sus tesis como los que afirman que “mientras perdure la concepción

---

<sup>18</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pp. 301-315.

Individualista la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna, para que por ello podamos tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva y si esta existe es la Cláusula de Exclusión la que le presta apoyo y fortaleza”<sup>19</sup> pues para algunos el sindicalismo obrero, sana y legalmente practicado a de conducir al sindicato único y al obligatorio. Argumento que desde nuestro muy particularmente punto de vista es bastante discutible.

Para el Maestro Trueba Urbina el poder establecer las cláusulas en los Contratos Colectivos de Trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes, elimina el obstáculo para considerarlas inconstitucionales y sin dar más argumentos el maestro considera que esto es razón suficiente para establecer la constitucionalidad de dicha cláusula. Pues el Estado burgués intenta concebir al individuo aislado y desvinculado del cuerpo social, lo que equivale a negar su existencia social, es decir que el individuo solo o aislado es una ficción social. De tal manera que la sociedad moderna precisa cada vez más de una sociedad de masas, con gran predominio colectivo. Y el sindicato obrero se opone al derecho del Estado burgués en una permanente lucha de clases en la cual entre avances y retrocesos surgen las instituciones jurídicas sindicales. Por lo que el camino de este fortalecimiento del sindicato, es la Cláusula de Exclusión pues es uno de los recursos más efectivos.

Por lo que podemos concluir que el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo, de ahí que si Constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización las normas reglamentarias que sancionan con la Cláusula de Exclusión al trabajador que ataque el grupo y la consecuente pérdida del trabajo, no puedan ser consideradas como anticonstitucionales y esto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por la conducta indebida. Lo que en ambos casos implica la rebeldía individual y esta es incompatible con la esencia del Sindicalismo.

El problema deriva en el riesgo de la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación frente al mal uso de ella, por lo que consideramos lamentable pero no por eso menos cierto.

La postura de la corte respecto de este controvertido tema hasta recientemente siempre había sido la misma pues nunca la corte había manifestado su postura respecto de la Constitucionalidad de la Cláusula,

---

<sup>19</sup> DE BUEN LOZANO. Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Porrúa, México. 2001, p-64.



pues siempre, resolvió si era correctamente aplicada, o si el procedimiento era seguido correctamente o más aún si los requisitos se habían cumplido cabalmente o quizás si era o no justificada la expulsión, pero nunca sobre la legalidad de la misma. Hasta la novedosa resolución y quizá inesperada de la segunda sala de la Suprema Corte de fecha 17 de abril del 2001.

Con ponencia de Mariano Azuela Huitrón, que ha venido a generar gran polémica en cuanto a que a ratificado la decisión del Noveno Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito, que señala claramente que la Cláusula de Exclusión por separación es Inconstitucional, la nueva sentencia se basa entre otros argumentos en una amplia referencia doctrinal, es de suma importancia, que después de mucho tiempo la Corte manifieste su postura en cuanto a la Constitucionalidad de dicha cláusula, pues resulta desde nuestro punto de vista, es ilógico que durante tantos años la Suprema Corte no se percatara de que era Inconstitucional con tantos argumentos válidos y debidamente fundados que gran parte de la doctrina mexicana ha manifestado desde siempre con respecto de esta situación. No obstante lo anterior consideramos es un gran avance contra la dictadura y totalitarismo sindical que actualmente vivimos en nuestro país y que sin duda cada día estamos más cerca de ver desaparecer.

## **4.2 Ley Federal del Trabajo**

Podemos entender que la Ley Federal del Trabajo son disposiciones legales que regulan las relaciones obrero-patrón, es decir, donde se especifica qué tienes que hacer como trabajador y a qué tienes derecho, y lo mismo respecto a lo que tu jefe le toca hacer.

También en esta Ley se protegen las garantías individuales del hombre y se deja muy claro que no se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajo está consagrado en la Ley como un derecho y un deber social; en este se exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Así como si fuera definición de diccionario, en esta Ley (y para términos legales), se determinan conceptos para aquellas partes que forman la relación laboral: trabajo, trabajador y patrón.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. El trabajador es la persona física que presta a otra (física o moral) un trabajo personal subordinado.

Se conocerá como patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En términos sencillos, para el trabajador en esta Ley se habla de las cosas a las que tiene derecho el establecer una relación laboral, como: un salario bien remunerado, seguridad social, prestaciones, etc., así como de sus obligaciones con el patrón: cumplir con sus horarios y días de trabajo establecidos, entre otras. Para el empleador también se plantean sus derechos y obligaciones tanto con el trabajador, como con las instancias correspondientes de los asuntos del trabajo.

En concordancia con nuestra Carta Magna en cuanto a los principios de Libertad de Asociación y de Sindicalización nuestro código de trabajo como es maestro Borrell Navarro lo llama; en sus numerales 354, 357 y 358 señala: “la Ley Federal del Trabajo reconoce la Libertad de Coalición de los trabajadores y patrones”; “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa” y “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”.

Como se mencionaron las disposiciones legales que consagran nuestra la Legislación, el derecho y la libertad, tanto para asociarse como para constituir asociaciones de clase o Sindicatos por lo que consideramos pertinente hacer referencia a que en nuestro Derecho Positivo no existe ninguna disposición que imponga la obligación de sindicarse.

“La Sindicación es un derecho de cada trabajador mas no un deber.”<sup>20</sup> Por lo que al hacer referencia a la Libertad Personal de Sindicación, significa que cada trabajador puede ejercer su derecho a pertenecer a una asociación, pero ello implica que también puede abstenerse.

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998p 302

El artículo 359 de la Ley Laboral señala: los Sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programación de acción. En este precepto encontramos que se prohíbe a la autoridad cualquier actividad que tienda a limitar ese derecho.

En lo anterior podemos observar que por una parte encontramos la garantía a favor del trabajador, contra cualquier abuso en la aplicación de la cláusula y por otra el respeto a la libertad de las asambleas sindicales para que pudieran ejercer ese derecho a redactar libremente sus estatutos, que para algunos autores representa una limitante al Derecho Individual de los trabajadores.

El artículo 395 en relación con el 358 que mencionamos anteriormente el cual a la letra dice: “en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el Sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en el de la Cláusula de Exclusión.

Podrá también establecer que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante”.

Es decir, que el funcionamiento de la cláusula dependerá de la presencia de ciertos presupuestos como son:

- a) Está debe constar en el Contrato Colectivo, por lo que debe ser estipulación expresa y escrita;
- b) La aplicación de la cláusula en ambos aspectos (renuncia y expulsión) estará condicionada al presupuesto de que el trabajador pertenezca al Sindicato.

Debemos hacer referencia al termino renuncia el cual tiene la siguiente definición: “es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del Sindicato del que forma parte”<sup>21</sup>. Así que una vez presentada la renuncia, la aplicación de dichas cláusula dependerá de que se cumplan los siguientes requisitos:

---

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO. Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Porrúa, México. 2001, p-64.

- 1) La decisión de haber sido tomada libremente, pues si fue de manera contraria será nula, y el trabajador podrá reclamar la nulidad inmediatamente al ser notificado de que queda separado de su empleo.
- 2) El órgano competente del Sindicato debe ser quien acepte la renuncia.
- 3) La directiva sindical hará del conocimiento del patrón y le solicitara separe al trabajador del empleo.
- 4) Para el patrón será suficiente la solicitud del sindicato en la que se diga que fue aceptada la renuncia.
- 5) El patrón de conformidad con la cláusula de ingreso solicitara al sindicato si es que este no lo menciona, el nombre del sustituto para cubrir la vacante.

El artículo 371 de nuestro Código Laboral señala los elementos que deben contener los estatutos de los Sindicatos y en su fracción VII se reglamentan los motivos y procedimientos de expulsión con el doble propósito de garantizar a los trabajadores contra cualquier abuso que se intentara cometer. Lo anterior deja en libertad a la asamblea para que sin la intervención del ninguna autoridad decrete la expulsión, y a la letra dice: “los estatutos de los sindicatos contendrán: fracción VII motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada uno de las secciones que integran el Sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso”.

El procedimiento de expulsión que llevan a cabo los Sindicatos al aplicar la Cláusula de Exclusión en el número 517 de nuestro Código Laboral encontramos que, por lo que respecta a la acción de los Sindicatos para la aplicación de dicha cláusula por separación esta prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el citado artículo que a la letra dice: “prescribe en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en salarios;
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

En el numeral 518 de la Ley Laboral encontramos el termino de prescripción que señala lo siguiente: “prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente de la fecha de separación”.

En cuanto a la figura del patrón dentro del procedimiento de expulsión para aplicar la Cláusula de Exclusión este podríamos señalar en cuanto a lo que el Maestro Mario de La Cueva señala que es una persona ajena a todo esto, lo que podemos ver establecido en el numeral 133 fracción V de nuestro Código Laboral que a la letra dice: “queda prohibido a los patrones: intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato”; por lo que podemos apuntar que en juicio el patrón no es más que un demandado accesorio como algunos autores le llaman, pues lo cierto es que la demanda aparentemente entablada en su contra no es más que un llamado para que este únicamente este enterado del juicio y conozca la sentencia que se dicte a efecto de poder reinstalarlo en su empleo.

No obstante el patrón debe recibir la petición del sindicato para que separe al trabajador expulsado, en la inteligencia de que no puede presentar ninguna observación. Otro precepto que es una parte complementaria del artículo 123 fracción XXII es el numeral 48 de nuestro Código Laboral, respecto del principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores y que tanta controversia genera respecto de la

aplicación y existencia de la Cláusula de Exclusión y que se traduce en la reinstalación obligatoria a favor del trabajador y que a la letra dice lo siguiente: “el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la recisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salaros vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Al hacer referencia a que el patrón no tiene responsabilidad de un acto del Sindicato no significa que este no esté obligado a cubrir al trabajador las prestaciones que le corresponden hasta el día del separación como son: salario devengados, la parte proporcional de aguinaldo, participación en las utilidades, vacaciones vencidas, prima de antigüedad y las que deriven del Contrato Colectivo. Respecto de la prima de antigüedad podemos ver que el numeral 162 fracción III que la Ley señala que su pago es procedente en caso de explosión. “El cual a la letra dice: los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: III la prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, “así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y o los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Tenemos otro tema que se relaciona directamente con la aplicación de la Cláusula de Exclusión que es el de la Huelga que definitivamente está íntimamente ligado pues acontece que en ocasiones el empresario no separa al trabajador que hubiere renunciado o que ha sido expulsado del Sindicato. Lo que desde luego da pauta a ejercer el derecho de huelga a favor del sindicato. Y que encontramos regulado en nuestra Ley Laboral en el numeral 450 que señala lo siguiente: la Huelga deberá tener por objeto IV exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. VI apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Dicha violación es grave en cuanto a que daña directamente a la comunidad obrera y los derechos sindicales además de que se rompe directamente el equilibrio que debe existir entre el Trabajo y el Capital, al desconocer un derecho legítimo que afecta a la vida misma del Sindicato así como a su fortalecimiento.

Como lo señala claramente la fracción primera del citado numeral que a la letra dice: fracción I conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Es importante hacer referencia al numeral VI de nuestro Código Laboral toda vez que por medio de su aplicación es posible a aplicación de Convenios Internacionales a favor de los trabajadores, el cual señala: “las Leyes respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los terminados del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador”.

#### **4.2.1 Antecedentes**

En la historia de nuestro Derecho del Trabajo pueden señalarse tres grandes momentos : el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados al, concluir unos bellos y profundos ,lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios , a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales , de la civilización y de la cultura.

El segundo momento fue la consecuencia y continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la Legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El Tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal Del Trabajo : si la declaración de derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los Autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillantemente y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de los principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo bajo, el reconocimiento y la afirmación de las Libertades de Coalición Sindical y de Huelga, la declaración de obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal Autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

A su vez, las Libertades de Coalición, Sindical y de Huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la Huelga, la celebración de Contratos Colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la Ley, beneficios superiores a los previstos por legislador en 1931. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una Jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la que ha servido para precisar las disposiciones de la Ley y para llenar algunas de sus lagunas.

Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contemplo la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una Legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la Ley vigente, pero conviene hacer notar en primer lugar, que la Legislación del trabajo no puede ser un Derecho Estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un Derecho Dinámico que procure. Sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesinas y trabajadora y su propósito fue, y así quedo consignado en los artículos 27 y 123. Asegurar a los integrantes de aquellas dos clases. Un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios esta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción, aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la Legislación del Trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la



industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de Justicia Social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar Sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos Contratos Colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria la mayoría de los cuales que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123 Constitucional. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos más importantes del País, se les comparo y se les extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos Contratos Colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prospera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresa o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

Es igualmente cierto, dentro de otro orden de ideas, que el proyecto preciso el alcance de los mandamientos Constitucionales, en los que se refiere a la determinación a las jornadas máximas y del servicio extraordinario, pero ninguna de estas disposiciones es susceptible de dificultar las actividades de las empresas. Ni siquiera de las que requieren un trabajo continuo. Pues, por una parte, solo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, por otra, no se exceden los límites Constitucionales y finalmente, las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites Constitucionales y humanos.

Además para redactar estas disposiciones se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aun se modificaron varias de las que estaban incluidas en el anteproyecto. Por último, el proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos Constitucionales, la salud la vida del trabajador, a cuyo efecto además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del periodo de vacaciones.

Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente utilización, que debe realizarse periódicamente. de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la producción ,como no era posible establecer normas fijas y rígidas se establece el principio, que no está consignado en la legislación vigente, de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el proyecto, a fin de facilitar la solución del problema , crear un procedimiento breve, que permita a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas jurídicos.

Algunas de las disposiciones del artículo 123 Constitucional, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la asamblea constituyente expidió la constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. A reserva de ocuparnos nuevamente de esta cuestión, al analizar el capítulo respectivo del proyecto, debe decirse, desde ahora, que la Norma Constitucional que impone la obligación está vigente, aun en ausencia de reglamentación, por mandato del artículo noveno de la Constitución. Además, los gobiernos, obligados por disposición expresa de la misma Constitución a cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en ella, no pueden demorar indefinidamente la expedición de las normas reglamentarias que faciliten la solución de este problema.

### **4.3 Convenios Internacionales.**

El Derecho Sindical en México, es el mismo proceso de universalización se advierte en nuestro artículo 123 fracción XVI apartado A de nuestra Carta Magna, que consigna sin limitaciones o excepciones de ninguna índole, el derecho con que cuentan los obreros para coligarse.

La eficacia del Sindicalismo está fincada en el hecho de que como persona colectiva, el Sindicato preciso de amplísima libertad y debido democrático. Por lo que en esta perspectiva, el Constitucionalismo moderno reconoce siempre con pretensión universal, la garantía de libertad de que deban disfrutar los Sindicatos, tanto ante los patrones como frente a las autoridades y diferentes organizaciones sindicales.

Es pues que en virtud de este mismo principio, se justifica el derecho que asiste a los Sindicatos, en lo referente a entidades colectivas, para organizar sus asambleas, elegir con libertad a su mesa directiva o emitir con total independencia sus acuerdos y resoluciones con base en el principio in favor prestatoris reconocido dentro de nuestro Derecho Interno y con carácter de axioma, en el orden jurídico universal, en cuanto parte integrante del Derecho Positivo mexicano los Convenios Internacionales serán aplicados de manera preferente, en tanto que otorguen beneficios superiores para los trabajadores y sus organizaciones. Es así que se entiende imperativo y prioritario el Convenio Internacional número 87, en la medida en que supere en tal sentido los mínimos normativos consignados en la Constitución y las demás normas aplicables del trabajo.

En este sentido el Convenio Internacional número 87 “sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación”, promulgado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por nuestra País el 16 de octubre de 1950, regula el derecho de los trabajadores sin distinción alguna y sin autorización preliminar para constituir sus Sindicatos.

Dicho convenio se encuentra dividido en tres partes las cuales contienen lo relativo a: Libertad Sindical, protección del Derecho de Sindicación y disposiciones diversas, contenidas en 21 artículos a los que a continuación haremos referencia.

#### Parte I. Libertad Sindical.

##### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

## Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Como podemos ver en el citado numeral encontramos reglamentada la libertad sindical en sus aspectos individual y colectivo, consignado por encima de barrocas especulaciones teóricas el derecho con el que cuenta el trabajador así como el que le asiste al Sindicato como persona moral.

## Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Por lo que en el citado numeral encontramos consignada la libertad para que los Sindicatos establezcan libremente sus estatutos en los cuales pueden establecer las condiciones de expulsión de un trabajador, por lo que se da pie a la Cláusula de Exclusión opere, siempre y cuando este prevista en los mismos.

## Artículo 4.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Lo que desde luego también encontramos reglamentado en nuestro Código Laboral.

## Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir Federaciones y Confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda Organización, Federación o Confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

En el precepto anterior encontramos consignada la Libertad Sindical en su aspecto colectivo como un derecho de los Sindicatos en su carácter de personas jurídicas: lo que desde luego comprende dos dimensiones: positiva y negativa. En lo positivo: como un derecho de los Sindicatos para coparticipar con otros, en la formación de una Federación o en su caso, de una Confederación, así como también la

intocable facultad que tiene para adherirse, de acuerdo a sus intereses, a cualquiera de dichas agrupaciones.

En lo negativo se explica como la potestad irrestricta de los propios Sindicatos para no adherirse a ninguna Federación o Confederación o separarse de las mismas cuando si lo considere oportuno. Este numeral comprende la facultad de formar uniones sindicales más complejas.

#### Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las Federaciones y Confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus Federaciones y Confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Tanto los Sindicatos y organizaciones tiene personalidad jurídica desde el momento en que sus integrantes deciden constituirse como tales, por lo que en este orden de ideas las autoridades no deberían de obstaculizar los registros de los sindicatos a efecto de que este convenio se aplique en la práctica.

#### Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

#### Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del Derecho de Sindicación. Es pues un Derecho Colectivo y no un Derecho Individual y su finalidad no es otra más que la defensa de los derechos de los trabajadores.

### Parte III. Disposiciones Diversas

#### Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### **4.4 Jurisprudencia.**

En este punto conoceremos las diferentes tesis de Jurisprudencia que nos ayude a tener una mejor comprensión de nuestro tema, pues esta nos dará una mejor visión y aclararnos ciertos puntos que en la legislación no son suficientemente claros.

De conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P. /J. 28/95 y P. /J. 43/99, de rubros:

"CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN UNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL."

Por lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de Libertad Sindical y de Asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o Sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la Ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado Constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una Ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de Supremacía Constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental."

Esa Cláusula ha sido usada permanentemente para obligar a los trabajadores a mantenerse en determinado sindicato pues, en cuanto fuesen expulsados de él, o renunciasen voluntariamente, eran despedidos del empleo a petición del correspondiente líder sindical.

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

**EL EMPLEADOR NO ESTÁ OBLIGADO A CERCIORARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE EXCLUSIÓN DE UN TRABAJADOR, YA QUE ELLO EQUIVALDRÍA A QUE EL EMPLEADOR TUVIERA INJERENCIA EN EL SINDICATO** (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 24, p. 31).

**EN CASO DE UNA APLICACIÓN IRREGULAR DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, LA ÚNICA OBLIGACIÓN PARA LA EMPRESA CONSISTE EN LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SIN QUE SE LE PUEDA IMPONER LA OBLIGACIÓN DE PAGAR SALARIOS CAÍDOS, YA QUE NO FUE POR SU VOLUNTAD SEPARAR AL TRABAJADOR** (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 25, p. 323).

**LA COMPROBACIÓN DE LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS (JURISPRUDENCIA: APÉNDICE 1975, 5A. PARTE, 4A. SALA, TESIS 26, P. 34), ASÍ COMO LA SATISFACCIÓN DE TODOS LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LOS ESTATUTOS SINDICALES Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 27, p. 35).

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Parte: 68, Agosto de 1993

Tesis: 4a. /J. 31/93

Página: 17

**AVISO ESCRITO DE DESPIDO. CUANDO SE SEPARA AL TRABAJADOR POR REQUERIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN APLICACION DE LA**



**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR EL.** La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda, en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de la rescisión", datos que desde luego no podrían constar en el comunicado porque el patrón ignora las razones que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente.

Contradicción de tesis 34/90. Entre el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho. Tesis de Jurisprudencia 31/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: XIV-Julio

Tesis:

Página: 488

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.** Si para separar al trabajador la empresa se concretó a obsequiar la solicitud del Sindicato, es evidente que dicha separación no fue por voluntad propia de aquélla sino en cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente. De ahí que si llegara a estimarse incorrecta la exclusión del trabajador del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, y por lo mismo la ruptura de la relación laboral, la única consecuencia de tal hecho, respecto de la empresa, es que reinstale en su puesto al trabajador excluido, pero no a que le cubra los salarios caídos. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 299/88. Mármol y Travertino, S.A. de C.V. y Granitos Naturales, S.A. 4 de octubre de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: XIV-Julio

Tesis:

Página: 488

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.** El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 299/88. Mármol y Travertino, S.A. de C.V. y Granitos Naturales, S.A. 4 de octubre de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 33, Pág. 34.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: XII-October

Tesis:

Página: 404

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A ASEGURARSE DE LA LEGALIDAD DEL ACUERDO DE LA.** Si bien es cierto que tratándose de exclusión, para no incurrir el patrón en responsabilidad debe cerciorarse: a) De la autenticidad del oficio en el que se le comunica su aplicación; b) Que en el Contrato Colectivo esté consignada dicha cláusula; y c) Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato; también lo es que, el patrón no está obligado a asegurarse de la legalidad del

acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatarlo, en razón de que equivaldría a que tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 125/93. Olivia López Arias. 18 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Casto Ambrosio Domínguez Bermúdez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: IX-Marzo

Tesis:

Página: 157

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. AUTENTICIDAD DEL OFICIO POR EL CUAL SE SOLICITA SU APLICACIÓN.** La autenticidad del oficio por el cual se solicita la separación de los trabajadores con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión, se encuentra acreditada si dicho oficio fue signado por la misma persona que celebró el Contrato Colectivo de Trabajo por parte del Sindicato con la empresa. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 240/91. Sky Lab 2000, S. A. de C. V. 7 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ana María Yolanda Ulloa de Rebollo. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: IX-Enero

Tesis:

Página: 258

**SINDICATOS. SI APLICAN INDEBIDAMENTE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.** Aunque es innegable que las Asociaciones Sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral

estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 408/91. Dionisio Juárez Reyes y Germán Mendoza Flores. 17 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: VIII-Agosto

Tesis:

Página: 162

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. SU APLICACIÓN.** Al patrón sólo compete en el caso de aplicación de la Cláusula de Exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se comunica la aplicación de la Cláusula de Exclusión; b) que en el contrato respectivo esté consignada dicha Cláusula; y c) que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrón 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. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 150/90. Pascual Odilón Romero Coconi. 21 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: VII-Enero

Tesis:

Página: 169

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. REQUISITOS DE LOS QUE DEBE CERCIORARSE EL PATRÓN PARA APLICARLA.** Al patrón 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 esté consignada esa cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que la aplica; y una vez que esto se acredite, el patrón 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 tal cláusula, ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 161/90. Muebles Dixy, S.A. 23 de Mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: I Segunda Parte-1

Tesis:

Página: 168

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, NO EXISTE OBLIGACIÓN DE DAR EL AVISO CORRESPONDIENTE EN LOS CASOS DE APLICACIÓN DE LA.** Es improcedente la entrega de aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley Laboral, en los casos en que un trabajador es separado del servicio con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en razón de que en esas hipótesis el patrón no actúa de motu proprio para dar por terminada la relación de trabajo por alguna de las causales previstas en el numeral de referencia, sino en acatamiento a la petición que con fundamento en la disposición contractual relativa le hace el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4677/86. Embotelladora Texcoco, S. A. de C. V. 18 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 163-168 Quinta Parte

Tesis:

Página: 13.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA. TÉRMINO.** En el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que regula expresamente el término de prescripción a que deba sujetarse la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación por parte del Sindicato Titular de un Contrato-Ley o Contrato Colectivo de Trabajo. La Cláusula de Exclusión por separación establecida en el Contrato Colectivo o en el Contrato-Ley a que se refieren los artículos 395 y 413 de la Ley de la Materia, es la facultad consignada a favor del Sindicato titular del Contrato Colectivo o del administrador del Contrato Ley, para que el patrón

separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato titular o administrador en una empresa; esto significa que la aplicación de la referida cláusula equivale al despido que la empresa o patrón realiza por la petición que al respecto le formula el sindicato titular correspondiente. Ahora bien, como el despido de un trabajador por parte del patrón y la aplicación de la Cláusula de Exclusión por separación aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la terminación de la relación de trabajo, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora del término de prescripción, por lo que la acción de un Sindicato para aplicar la Cláusula de Exclusión por separación prescribe en un mes, que es el término que concede a los patrones para despedir a los trabajadores el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, y el momento en que debe comenzar a correr la prescripción, si se trata de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien al Sindicato, se computa a partir del día siguiente al en que el Sindicato tenga conocimiento de la renuncia.

Amparo directo 1465/82. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 2 de septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Volúmenes 145-150, Pág. 19. Amparo directo 1739/80. José Luis García Rosales y otros. 5 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Tesis relacionada con Jurisprudencia N° 33, Pág. 34.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 163-168 Sexta Parte

Tesis:

Página: 45.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN ILEGAL DE LA, Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS.** No es verdad que resulte incongruente el laudo por el que se condena al sindicato titular del Contrato Colectivo de trabajo que rige en la demandada al pago de indemnización constitucional y salarios caídos, si el actor le demandó el pago de daños y perjuicios por indebida aplicación de la Cláusula de Exclusión, habida cuenta que precisamente las citadas prestaciones constituyen una sanción a dicho Sindicato por la afectación que sufrió el trabajador en sus derechos al ser separado injustificadamente de su trabajo, con motivo de la aplicación ilegal de la referida Cláusula de Exclusión. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1027/82. Sindicato de Obreros y Empleados de Gasolina y Servicios Conexos del Distrito Federal. 7 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 157-162 Sexta Parte

Tesis:

Página: 23.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN ILEGAL DE LA, Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS.** Si la empresa demandada, al separar al trabajador, se concreta a cumplir con el Contrato Colectivo de trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aplicación de dicha Cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al Sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 193/80. Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana, S. A. de C. V., y otro. 26 de abril de 1982. Ponente: José Martínez Delgado.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 145-150 Sexta Parte

Tesis:

Página: 69.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN EN LOS CASOS DE SEPARACIÓN POR APLICACIÓN DE LA.** Es cierto que la separación de los trabajadores por alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerla el patrón dentro del término de un mes contado a partir de la fecha en que ocurrió el hecho que le dio origen, conforme a lo dispuesto por el artículo 517, fracción I, de la propia Ley; pero cuando se lleva a cabo a solicitud del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo debido a la aplicación de la Cláusula de Exclusión, esa disposición no rige, porque la separación no deriva del ejercicio de una acción del patrón, quien sólo cumplimenta el acuerdo del sindicato que es realmente el que la ejerce, por lo que respecto al término para efectuar tal separación

por parte del patrón debe estarse a lo dispuesto en dicha cláusula, misma que de acuerdo con el artículo 395 de la propia ley está obligado a acatar. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1390/80. Maximino López. 23 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: 103-108 Sexta Parte

Tesis:

Página: 49.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO QUE LA APLICA ILEGALMENTE A UNO DE SUS MIEMBROS.** Si un trabajador demanda despido injustificado a su patrón y al Sindicato a que dicho trabajador pertenece, y el patrón, para librar de responsabilidad por la separación del obrero, opone como excepción el cumplimiento del contrato colectivo respecto a la aplicación de la Cláusula de Exclusión pactada, corresponde al patrón demostrar que en verdad atendió el requerimiento del Sindicato para separar al obrero, y al sindicato importa demostrar que aplicó legalmente la Cláusula de Exclusión. Por ello, si en el juicio laboral respectivo queda probado que el Sindicato no cumplió con lo que dispone el artículo 371, fracción VII, incisos c) y d) del Código laboral, la exclusión del trabajador del seno de tal sindicato resulta ilegal, y, por lo mismo, esa agrupación debe asumir la responsabilidad que legalmente le compete, derivada del conflicto. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 132/76. Dolores Cusi B. y otras. 31 de agosto de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: XCIV, Quinta Parte

Tesis:

Página: 9.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, DEBEN PROBARSE LOS HECHOS QUE MOTIVEN LA APLICACIÓN DE LA.** No basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un Sindicato que se diga simplemente por el sindicato que cometió tal o cual falta sancionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia de los hechos relativos.



Amparo directo 1878/64. Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Refrescos y Similares de la Región de Jalapa, C. T. M. 5 de abril de 1965. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: LXXXV, Quinta Parte

Tesis:

Página: 10.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, INDEBIDA APLICACIÓN DE LA.** La reinstalación de un trabajador expulsado y el posible desplazamiento de quien durante su ausencia haya ocupado el puesto del que fue desplazado es una consecuencia de la ilegalidad con que el sindicato procede al aplicar indebidamente la Cláusula de Exclusión, por lo que con ello no puede causársele ningún agravio.

Amparo directo 649/63. Sindicato de Empleados de la Tlapalería y Ferretería la Unión. 16 de julio de 1964. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

## CAPÍTULO V

# INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### 5.1 Análisis Jurídico de los artículos 395 y 413

Podemos establecer que la Cláusula de Exclusión, en sentido lato, incluye las estipulaciones normativas “del contrato colectivo que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte”<sup>22</sup>

La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del Sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.

Su aplicación está condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el Contrato Colectivo y a que el trabajador sea expulsado o que renuncie, se encuentre afiliado al Sindicato titular.

Para conciliar la libertad sindical del trabajador y la colectiva sindical de la propia organización profesional, el legislador estableció la obligación de regular dentro del régimen estatutario un procedimiento de expulsión, de acuerdo a los siguientes lineamientos artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo:

- 1) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- 2) Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara 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 integren el Sindicato.

---

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª Ed. Tomo II, México, Editorial, Porrúa año 1954, Página 676

- 3) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- 4) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato. Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. Se solucionó de esta manera la violación constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

Para seguir manteniendo el derecho a la estabilidad al empleo, el Legislador estableció que las Cláusulas de Exclusión o cuales quiera otras que contengan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicaran en detrimento de quienes no se encuentren afiliados al Sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del Contrato Colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas artículo 395, primer párrafo, Ley Federal del Trabajo.

Objeciones de Inconstitucionalidad. Con frecuencia se ha observado que la Cláusula de Exclusión controvierte las siguientes garantías individuales y sociales:

1. La Libertad de Trabajo reconocida en el artículo 5° Constitucional, al impedírsele al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia. A dicha observación se ha respondido que se trata de restricciones contractuales, a fin de que se confunda la libertad de trabajo con el derecho insostenible a exigir empleo en una empresa determinada, aquella que reconoce al Sindicato de la Cláusula de Exclusión.
2. La Libertad Política de Asociación reconocida en el artículo 9° Constitucional a este respecto, se ha cuestionado que la libertad genérica de asociación no es absoluta y en este caso se da importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.
3. La prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y Leyes promulgadas con antelación artículos 13 y 14 Constitucionales. Al efecto se señala que la prohibición de tribunales especiales atañe al Estado, y no al sindicato, que como organismo colectivo tiene el

derecho de expulsar a los miembros perniciosos. Por otra parte, como ya se mencionó en comentarios anteriores, los estatutos sindicales se reglamenta un procedimiento de expulsión previamente establecido.

4. La prohibición constitucional de hacerse autojusticia artículo 17° Constitucional. Esta observación se ha rebatido afirmando que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrario a sus fines.
5. La Libertad de Asociación Profesional reconocida en la fracción, XVI del apartado A del artículo 123° Constitucional. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta puesto que la Libertad Sindical no es absoluta y que en el caso de referencia, el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.
6. La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o a dejar de pertenecer al artículo 123 °, apartado A fracción. XXII de la Constitución. Dicha observación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el Contrato Colectivo de trabajo o en el Contrato-Ley. Por otra parte condiciona el interés particular del trabajador al interés colectivo del Sindicato que precisa del respeto y el apoyo de sus miembros para el cumplimiento de sus fines y el robustecimiento de su organización.
7. Implica renuncia del derecho de los trabajadores, por lo que dicho tipo de estipulación es nulo artículo 123°, apartado A, fracción. XVIII, incisos g y h. A esa afirmación se ha respondido que no existe tal renuncia de derechos, si no como en los casos anteriores, como subordinación del interés individual del trabajador sindicalizado al interés prioritario de la seguridad, fortalecimiento y consolidación del Sindicato.

Es innecesario esperar que los miembros de una organización sobre todo los nuevos cumplan espontáneamente con las reglas. Por ello surge la necesidad compleja de lo disciplinario como forma de control. Este control está cimentado en un principio inhibitorio del comportamiento a través de la cesura o la prohibición, o bien de las infracciones. Las medidas disciplinarias establecidas en los estatutos sindicales y en las cláusulas de los Contratos Colectivos han constituido en la mayoría de los casos, el mecanismo utilizado por los representantes sindicales para intimidar, presionar y someter la voluntad de sus agremiados. El mejor modo de escapar al control es salir de su campo de dominio circunstancia complicada para el trabajador cuando está de por medio su empleo.

Resulta paradójico que sean “los grandes ilegalismos, los parámetros que mueven el sistema social”.

Sin embargo para que alguno tenga el poder de asegurarse de un resultado, el otro debe tener la obligación de respetarlo, no tendría sentido la existencia de derechos que no tengan el contrapeso de lo que Emmanuel Kant denominó una obligación perfecta.

Un trabajador, al afiliarse a un Sindicato, adquiere la obligación de aceptar los fines, objetivos, organización, en definitiva, el “tipo de sindicato que se fije en los estatutos”<sup>23</sup>. ¿Es obligación absoluta de los afiliados aceptar el contenido de los estatutos?, o ¿puede prescindir de su cumplimiento? Pienso que está obligado a cumplir con los estatutos. Tiene razón García de Enterría al afirmar que “el legalismo exacerbado, ha matado al positivismo”.

La Libertad Sindical Individual referida a todo hombre constituye una prerrogativa que se concede a los individuos y la Libertad Sindical Colectiva, es el derecho que se refiere a las organizaciones sindicales. La prerrogativa individual solo puede ejercitarse en forma colectiva, la Libertad Sindical incorpora una tensión entre lo individual y lo colectivo. La dimensión selectiva de Libertad Sindical implica el otorgamiento de derechos a las organizaciones que forman los individuos y a quienes los representan. Es “ineluctable el paso de la libertad individual a los derechos e instituciones colectivas”.

La Ley nos lo indica en su artículo 395° que dice “los sindicatos de trabajadores tiene derecho a pedir y obtener del patrón LA SEPARACION DEL TRABAJO DE SUS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL SINDICATO, cuando en el Contrato Colectivo exista la Cláusula de Exclusión”.

Ahora bien, ¿Cuál es su origen y que fue lo que obligó a los Sindicatos a luchar para lograr que se incluyera en los Contratos Colectivos?

La Cláusula de Exclusión nace con los sindicatos, pues los patrones o empresas al ver que los Sindicatos van adquiriendo poder, tratan por todos los medios de que disponen de destruirlos.

---

<sup>23</sup> Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. Página 654

En ocasiones ofrecen a sus trabajadores, con tal de que se separen del Sindicato, con que la mayoría de las veces no les cumplen; otras, forman Sindicatos “Blancos” para contraponerlos a los otros sindicatos; y llegan hasta dar ocupación en su empresa a obreros que pertenecen a diversa agrupación sindical.

Los Sindicatos, viendo que de este modo su desarrollo era muy difícil y muy lento buscaron la manera de defenderse, misma que encontraron en la Cláusula de Exclusión, pues como ya se mencionó antes, esta consiste en lograr el acuerdo de que el patrón se comprometa a despedir de su empleo, sin responsabilidad para él, a todo trabajador que se separe del Sindicato o que este expulse.

Hay que mencionar que apenas se manifestó el deseo de incluir la Cláusula de Exclusión en los Contratos Colectivos, comenzaron a chocar las opiniones de los diversos sectores de la clase obrera y de los patronos. Los obreros se oponían porque la consideraban como arma de dos filos; sin embargo, los líderes luchan por obtenerla, y de la manera lo más ampliamente posible.

Hemos observado lo que la ley entiende por Cláusula de Exclusión y que esta es operativa para los patronos, no exigiéndose además, forma alguna especial para ella, por lo cual cada Sindicato la redacta como mejor le conviene.

Antes de que la Ley actual autorice a los sindicatos a tratar de obtener esta cláusula ya aparecen algunas, nos encontramos que en el año 1924 se trató de establecer la Cláusula de Exclusión para los trabajadores de la refinería de Minatitlán, pero como era contraria a la Ley del Estado de Veracruz quedo insubsistente.

Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan la Cláusula de Exclusión, restringen la libertad personal, por las siguientes razones:

En primer lugar, en un Estado de Derecho no debe ser condición indispensable para la subsistencia o fortaleza de un Sindicato, someter a los trabajadores como agremiados a través de la Cláusula de Exclusión, fundando su predominio en que el interés colectivo debe estar por encima del Derecho Individual de Sindicación, porque aquel interés debe manifestarse no hacia adentro del Sindicato, es decir, no agrediendo a sus socios al extremo de perder sus trabajos, específicamente cuando ya no quieran continuar perteneciendo a él, o cuando no exista causa fundada en su contra de haber

pretendido ocasionar un daño a la asociación, y que la sanción afecte, además, los intereses del producción.

Se estima que no debe hablarse de prevalencia de derechos, porque el interés colectivo es la manifestación del conjunto de fuerzas con que los trabajadores unidos cuentan para defender sus derechos adquiridos y alcanzar el reconocimiento de otros, y la libertad personal de asociación implica un valor fundamental del hombre, que a fin de cuentas trasciende en beneficio del grupo una vez integrado como tal. En esas condiciones, dicha cláusula coarta el ejercicio de Derecho de Sindicación, en tanto que constriñe al trabajador a agruparse y permanecer de por vida como un socio de un sindicato, aun contra su voluntad, a menos que renuncie al trabajo que le da el sustento.

En segundo término, conculca la Libertad de Trabajo consignada en el artículo 5° del Pacto Federal, porque condiciona el derecho de individuo para dedicarse al trabajo que desee o para mantenerse en el que desempeña, al hecho de que pertenezca al Sindicato titular del Contrato Colectivo, con lo que obstaculiza su libertad para elegir y desempeñar la profesión, oficio, o industria que prefiera.

Así mismo contraviene a la libertad de asociación prevista en el artículo 9° Constitucional y a la Libertad de Sindicación reconocida en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Carta Magna, también la Constitución, en virtud de que obliga a los trabajadores a afiliarse al Sindicato titular del Contrato Colectivo o a mantenerse integrados a él.

En consecuencia de lo expuesto, debe considerarse que las Clausulas de Exclusión son, en la actualidad una figura obsoleta que constituye un obstáculo para la dinámica del desarrollo social, ya que riñe con los planes y objetivos de la productividad, puesto que en pocos casos que se han presentado ante Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el país, la parte patronal, como pretexto de cumplimiento de la Cláusula de Exclusión por separación, ha tenido que prescindir de trabajadores valioso por capacidad, en perjuicio de los objetivos de desarrollo concertados.

Aunado a las ideas expresadas, la Cláusula de Exclusión de refuta porque es un hecho notorio que, en la práctica, su aplicación no ha contribuido precisamente en la consolidación del arquetipo del gremio sindical. Esta razón conlleva a la reflexión de un principio de justicia social, que nos conduce a sostener con mayor firmeza nuestra inclinación a considerarla contraria a la Constitución Federal, en tanto que

choca con el principio de libertad de sindicación individual del trabajo que, en resumen, discrepa con la Libertad de Trabajo.

## 5.2 Libertad del Trabajo

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que a sido plasmada en el artículo 5° de la Constitución:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menos cabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa”.

“El Contrato de Trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, perdida o menos cabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”.

“La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una Garantía Constitucional.

Por lo que podemos asegurar que debido a esa Libertad de Trabajo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode. En cuanto al principio general relativo la libertad tenemos que distinguir entre libertad natural y la jurídica. La libertad natural es en la que se tiene la posibilidad de hacer todo lo que se estime deseable y factible. La libertad jurídica en cambio es la posibilidad de hacer todo lo que se desee pero siempre y cuando este dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo desde este punto de vista un libertad que se encuadra dentro de un ordenamiento social y jurídico,



en el cual el hombre se desenvuelve o también podría definirse como “libertad organizada y limitada por el derecho, en salvaguardia y defensa del bien común y del interés público”.

### **5.3 Libertad Individual de Sindicación.**

La Libertad Sindical está definida en el artículo 357 de la Ley: “Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

La Libertad Sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común, en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir si ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

Es el derecho de los trabajadores y sus sindicatos a conducirse con independencia del patrón, del gobierno y de los partidos políticos, es el derecho a que ningún poder externo intervenga de alguna manera en su vida interna, mucho menos violente sus estatutos, normas propias que se han dado los trabajadores para regular el funcionamiento de sus organizaciones y elegir a quienes les representen.

Por lo que entendemos que la democracia sindical, significa que la vida interna y externa del Sindicato se rige por la voluntad mayoritaria de todos sus afiliados, mediante los mecanismos y procedimientos establecidos en el Estatuto Sindical, bajo los principios del voto libre, secreto, directo y universal de todos sus afiliados. Porque son los propios trabajadores con su participación quienes deciden con base en su Estatuto Sindical la vida de su organización. Eligen a sus representantes, los revocan o destituyen y determinan cuáles son las demandas por las que van a luchar. Las únicas que deciden son las mayorías, sin intromisiones, en la vida interna de las organizaciones sindicales.

Maestro Mario de la Cueva la Libertad Personal de Sindicación se da en tres órdenes.

- a) La Libertad Positiva, que es la facultad que tiene un individuo de ingresar a un Sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.
- b) La Libertad Negativa, que tiene dos alternativas: no ingresar a un sindicato o no formar parte de alguno.

- c) La Libertad de Separación o de Renuncia, que es la facultad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación sindical a la que hubiese ingresado el trabajador o la que hubiese contribuido a constituir.

El propio autor abunda sobre esta cuestión al señalar que la Libertad Positiva de Sindicación se caracteriza por ser un derecho social subjetivo que, al igual que los derechos naturales del hombre, impone al Estado un deber de no hacer, un abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad; pero además posee una segunda peculiaridad, a través de la cual el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio pleno de su libertad.

Pero desgraciadamente esto no es la realidad, es de lamentarse que en una Ley como lo es la Ley Federal del Trabajo se encuentran disposiciones contradictorias que vengán a hacer engañosos ciertos derechos que deben de respetarse, haciéndose sentir, por tanto, la necesidad de una firme acción del Estado, procediendo con franqueza para unificar el criterio legislativo; en razón de que la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional precisa que los trabajadores tienen derecho a constituir Sindicatos, pero no dispone, ni de su texto se desprende, que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Que es Inconstitucional la Cláusula de Exclusión por separación contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo, pues atenta contra la libertad de asociación profesional, vulnerando el artículo 123 Fracción XVI constitucional, en razón de que las agrupaciones profesionales, sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que ocurren sus asociados y mucho menos para limitar el Derecho a la Libertad del Trabajo, pues no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte.

SEGUNDA.-. Por existir contradicción entre el artículo 395, último párrafo, y el 358 de la Ley Federal del Trabajo pues mientras en el primero se permite que en un Contrato Colectivo se pacte la Cláusula de Exclusión, consistente en la facultad del sindicato de exigir al patrón la separación de los trabajadores que decidan retirarse de aquél, en el segundo se contempla la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un Sindicato o a no formar parte de él, e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula encaminada a sancionar económicamente al trabajador que se separe del Sindicato al que pertenece.

TERCERA. Que tanto los patrones y los Sindicatos están autorizados para celebrar contratos que normen las condiciones laborales, también lo es que conforme al artículo 123, Apartado A, fracción XXVII, inciso h) constitucional, tienen la limitación de que en dichos pactos no pueden convenir estipulaciones que impliquen renuncia a los derechos de los trabajadores.

CUARTA.- Que es falso que la cláusula contenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo (sindicato) a consecuencia de las maniobras del empresario como lo sostienen algunos líderes sindicales.

QUINTA.- Mencionaremos que la Cláusula de Exclusión en general sirve para intereses del gremio o Sindicato mostrando el poder que tiene de creación o de destrucción según sea el caso, refiriéndolo como la consolidación del grupo; así bien, en mi opinión, creo que los Sindicatos siempre se han caracterizado por navegar con esa Bandera blanca, argumentando que lo que hacen, lo hacen para proteger los intereses de los trabajadores; sin embargo en la práctica se vive una realidad muy diferente, es decir, que siempre los dirigentes sindicales logran acumular cuantiosas cantidades de dinero en lo personal y no buscan beneficiar los intereses del grupo.

SEXTA.- Por ultimo diremos que la Cláusula de Exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr positivamente, la afiliación de sus trabajadores y su posible permanencia. Opino que un trabajador no debería ser separado de su empleo por comunicación del Sindicato titular del Contrato Colectivo, en virtud de que las relaciones sindicato-trabajador y trabajador-empresa son completamente diferente, es decir que no porque el trabajador tubo un problema que causo su baja del Sindicato, lo tendrá también con la empresa, de hecho, puede ser que el trabajador sea un excelente miembro en la empresa y que en el Sindicato haya tenido alguna dificultad o diferencia, en consecuencia reitero mi punto de vista en el sentido de la Inconstitucionalidad de dicho acto es decir de separar al trabajador por el solo hecho de una comunicación del sindicato. Además de que contradice la Carta Magna en cuanto a que todos somos libres de ejercer cualquier trabajo siendo lícito, y en cuanto a que se está discriminando al trabajador por no ser miembro del Sindicato titular.

## BIBLIOGRAFÍA

CARRY, Barry, El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929. Ed. ERA, México, 1982.

DÁVALOS, José . Derecho Individual del trabajo. Editorial Porrúa. México, 1985.

DE BUEN LOZANO. Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Porrúa, México. 2001.

DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.

DE LA CUEVA , Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª ed. México, Editorial Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo (2 tomos) 2º ed. México, Editorial Porrúa, 1954.

DE LA CUEVA Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa México 1998.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 4ª.ed. México, Editorial Porrúa.

MALDONADO, Edelmiro, Breve Historia del Movimiento Obrero, Ed. UAS, México, 1981.

SUPREMA CORTE DE JUSTICI DE LA NACION, CD-ROM, Legislacion laboral y su interpretación por el Poder Judicial de la Federacion, versión 2002, Mexico, SCJN.

TREJO, Delabre Raul, Historia del Movimiento Obrero en México, Ed. Siglo XXI-UNAM, México.

WILSON, Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Letras S.A., México, 1963.

## LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Ed. Esfinge, 2004.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas emitidas por el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Laboral.

Ley Federal del Trabajo (comentada), DELGADO Moya, Rubén, México, Ed. Sista, 6ª ed. 1994.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio Internacional Numero 87 "Libertad Sindical y la Proteccion del Derecho de Sindicacion", 16 de octubre de 1950.